



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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 TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Enfermería

**AUTORA:**

Huaman Ramos, Rocio Maria ([orcid.org/0000-0001-5403-5637](https://orcid.org/0000-0001-5403-5637))

**ASESORA:**

Mg. De la Cruz Ruiz, María Angélica ([orcid.org/0000-0003-1392-5806](https://orcid.org/0000-0003-1392-5806))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud Mental

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

2023

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedicó a mi familia por ser el pilar fundamental para cumplir mis metas y seguir adelante día a día en esta linda carrera profesional que es la enfermería, y así mismo va dedicado a todas aquellas personas que hemos perdido un ser querido en la batalla contra el Covid-19.

## AGRADECIMIENTO

Agradesco a Dios por permitirme estar en pie, a mi familia Huamán Ramos, la familia Ramírez y mi paciente Margarita León, quienes me apoyaron moralmente y constante durante esta etapa de estudio y trabajo en mi formación profesional.

A mi tutora de tesis la Mgtr. De la Cruz Ruiz María Angélica, por brindarme el apoyo durante la elaboración del proyecto y lograr culminar con éxito.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
I.    INTRODUCCIÓN.....	1
II.   MARCO TEÓRICO.....	4
III.  MÉTODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variable y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV.  RESULTADOS .....	25
V.   DISCUSIÓN.....	29
VI.  CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	43

## Resumen

La investigación titulada: Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022, el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022. Tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptivo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal y enfoque cuantitativo. La muestra conformada por 30 enfermeros de emergencia. La técnica fue la encuesta y los instrumentos son los cuestionarios. La validez de los instrumentos por juicio de expertos y confiabilidad, alfa de Cronbach: 1,00 estrés laboral y 0,97 calidad de vida. Los resultados, objetivo general, el 56,7% tuvo nivel medio de estrés laboral y calidad de vida regular. Los objetivos específicos en las dimensiones; el 76,7% nivel medio de agotamiento emocional. El 83,3% nivel alto de realización profesional. El 80,0% nivel bajo de despersonalización. El 66,7% regular en calidad de vida, en la carga laboral. El 76,7% regular apoyo directivo. El 80,0% buena motivación interna. Se concluye que los enfermeros del área de emergencia del hospital S.J.L obtuvieron estrés laboral y calidad de vida media.

**Palabras Clave:** Estrés laboral, calidad de vida profesional, enfermería, área de emergencia, covid-19.

## Abstract

The research entitled: Work stress and quality of life of the nursing professional in times of covid-19, San Juan de Lurigancho hospital in May 2022, the general objective: Determine the relationship between work stress and the quality of life of the nursing professional in covid-19 times hospital San Juan de Lurigancho May 2022. Type of basic research, correlational descriptive research level, cross-sectional non-experimental research design and quantitative approach. The sample made up of 30 emergency nurses. The technique was the survey and the instruments are the questionnaires. The validity of the instruments by expert judgment and reliability, Cronbach's alpha: 1.00 work stress and 0.97 quality of life. The results, general objective, 56.7% had a medium level of work stress and regular quality of life. The specific objectives in the dimensions; 76.7% average level of emotional exhaustion. 83.3% high level of professional achievement. 80.0% low level of depersonalization. 66.7% regular in quality of life, in the workload. 76.7% regular managerial support. 80.0% good internal motivation. It is concluded that the nurses in the emergency area of the S.J.L hospital obtained work stress and average quality of life.

**Keywords:** Work stress, quality of professional life, nursing, emergency area, covid-19.

## I. INTRODUCCIÓN

El brote de un nuevo coronavirus, se extendió muy rápido por todo el mundo, se evidenciaron los primeros casos en Wuhan provincia de Hubei en China<sup>1</sup>. Ante esta situación se realizó el aislamiento donde se mostró los primeros hallazgos del (SARS-CoV-2). Este virus de afección mundial, causó millones de muertes por la enfermedad del coronavirus (COVID-19); en marzo del 2020 fue la Organización Mundial de la Salud (OMS) quien lo proclama pandemia, por las devastadoras pérdida, crisis económica, e incremento de la pobreza<sup>2</sup>. En todo el mundo, las personas hemos experimentado alteraciones psicológicas desde los inicios, y por eso es considerado un desastre psicosocial.<sup>3</sup> El COVID-19, simboliza un gran desafío mundial, en la coyuntura económica y social a nivel mundial. Los países de los diferentes estados, impulsaron medidas generadas como el aislamiento en los hogares y la ejecución de restricciones, cuyo fin de reducir la expansión del virus, donde colapsó los sistemas de salud, las primeras medidas impulsaron durante la epidemia del COVID-19. Las medidas tuvieron en consecuencia, el bloqueo de compañías, reducción del empleo y despidos masivos.<sup>4</sup> Es sin duda, una de las tantas pandemias que hoy en día la humanidad tiene que enfrentar por su rápida expansión, por las cifras alarmantes, el distanciamiento, el encierro, la inestabilidad que originó un gran impacto psicosocial<sup>5</sup>. Las investigaciones mencionan que la pandemia es de origen muy contagiosa, presentando sintomatologías, por sus portadores, la poca disponibilidad de tratamiento, la alta tasa de morbi-mortalidad<sup>6</sup>. El personal estuvo en primera línea expuestos a contraer la enfermedad por el contacto directo por casos confirmados o aún por confirmar. Asimismo, soportaron problemas psicológicos, ansiedad, depresión, alteraciones del sueño, preocupación al exponerse y llevarlos a su familia y entorno social<sup>7</sup>. El personal, trabaja en ambientes exigentes donde hay mucha demanda de pacientes, incluyendo el sufrimiento y fallecimientos.<sup>8</sup> Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Este mal es un riesgo en la economía de los países industrializados y también para la que están en vía de desarrollo. Recae en la productividad, puesto que impacta negativamente en la salud psicológica y física de sus funcionarios". El estrés laboral es reconocido como un gran problema, quien se encuentra actualmente en todos los cargos, pero específicamente en tareas asistenciales ejecutadas por los enfermeros. Las investigaciones que

abarcan este estudio indican que los enfermeros perciben un alto estrés ocupacional en comparación a los otros empleados, según la Health Education Authority dijo que enfermería es una profesión muy estresante.<sup>9</sup> La pandemia produjo un escenario hostil, comprometiendo la integridad humana. El consejo internacional de Enfermeras (CIE), manifestó en mayo que más de 90000 trabajadores de salud se infectaron, más de 260 fallecieron y miles se infectaron.<sup>10</sup> A nivel de los nosocomios, presentaron el ascenso de niveles de estrés, enlazados con la inadecuada comunicación entre el equipo de salud, la carga laboral, así como malas tomas de decisiones por parte de los jefes y gerentes<sup>11</sup>. Un aspecto a considerar son las condiciones que los enfermeros realizaban su desempeño laboral, se evidenció la atención en situaciones precarias, malas infraestructuras y pocos recursos, originando agotamiento, estados de frustración, y abandono profesional.<sup>12</sup> Sin duda este problema de gran importancia para el sector salud, ha originado efectos negativos para el Perú no solamente en la salud, sino también en su economía y en toda la sociedad. En nuestro país se reportaron 2 185 355 casos infectados y 199 227 fallecidos con una tasa de letalidad de 9.14%<sup>12</sup>. A nivel económico la pobreza aumentó con un 29.5%, niveles semejantes como el año 2011, la población económicamente activa (PEA) disminuyó en 23,6% personas que han perdido su trabajo formal.<sup>13</sup> Ante este problema se implementaron estrategias como: promoción y prevención con el distanciamiento social, uso de mascarillas, el lavado de manos, atención epidemiológica, implementación de la telemedicina, estrategias de inmunización.<sup>14</sup> Las estrategias se enfocaron principalmente en las zonas urbanas, en los hospitales, no hubo una estrategia para evitar el contagio en las zonas rurales, agravación de los problemas mentales en la población, retroceso de los avances, en salud materna, salud del niño, inmunizaciones, salud reproductiva, anemia, etc., postergación de la prevención y tratamiento de TB, dengue, enfermedades crónicas.<sup>15</sup> El equipo multidisciplinario en los países de Latinoamérica enfrenta la pandemia con sobrecarga de laboral, mala infraestructura, sistemas de salud débiles<sup>16</sup>. El evento fue descrito en México y se extendió a la mayoría de naciones ubicadas en Latinoamérica. Los medios de comunicación evidenciaron ataques de discriminación, antipatía, ataque verbal y física que comprometen la funcionalidad e integridad. Aún no se han especificado las causas que han originado este tipo de agresiones a profesionales de salud; se imagina que un



sector, está confundida o desinformada, y le echa la culpa al personal de salud, haciéndolo culpables en la aparición de la epidemia<sup>17</sup>. Realidad problemática en los hospitales fue la gran inestabilidad, el aumento de usuarios, el nivel de estrés en enfermería, la presión de sus familiares, falta de un ambiente equipado, la falta de insumos y escasez de medicamentos. Se tiene la necesidad de investigar el estrés laboral y la calidad de vida de salud en tiempos de COVID-19, para poder determinar su relación y cómo han repercutido en su vida profesional.<sup>18</sup> En el hospital SJL, localizado en el distrito de SJL, se evidencio problemas, laborales, miedo a contagiarse, materiales de bioseguridad son utilizados durante periodos largos: “Es inicuo la manera en cómo laboramos. Nosotros somos personas con familias, hijos que en casa nos esperan. Estamos a disposición de asistir a quien lo necesite, pero no en las condiciones”; el hospital cuenta con 4 ventiladores mecánicos que son utilizados en UCI, observamos que tanto los internados positivos como negativos se encuentran, solo en ambiente con el personal. Ante ello se denunció la falta de pagos. La vocera Bolo señaló que uno mismo tiene que comparar sus propios EPP, llegan a ser insuficientes y de baja calidad.<sup>19</sup> Ante ello nos hacemos la siguiente pregunta de estudio: ¿Cuál será la relación que existe entre el estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022?. La Justificación es que los (as) enfermeros (as) del área de emergencia, se enfrentan cotidianamente a factores, sobrecarga laboral, los pacientes, horarios prolongados, escasos recursos, mala infraestructura, el agotamiento, discriminación, agresión verbal. El estudio de investigación proporcionará sugerir estrategia de afrontamiento en el servicio, buscando minimizar el estrés laboral y mejorar la calidad de vida profesional. Se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y la calidad de vida profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022 y con ello los siguientes objetivos específicos: Identificar el estrés laboral en los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 según sus dimensiones en el hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022. Identificar la calidad de vida de los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 según sus dimensiones en el hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022. Y finalizando con la Hipótesis general: Existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 en el hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Según, Huallpartupa R, et., (2020), ejecutaron un estudio titulado: “Estrés y calidad de vida laboral de los enfermeros que se encuentran en el área de emergencia del nosocomio nombrado como Honorio Delgado en Arequipa, 2020”. Cuyo objetivo fue determinar la validez al relacionar calidad de vida y el estrés en el área de emergencia, la investigación es tipo descriptivo con diseño correlacional y de corte transversal, en el caso de la recolección de datos se empleó el cuestionario, el inventario de Maslach Burnout y el cuestionario sobre la calidad de vida en el profesional. Estuvo conformada por 62 enfermeras. Como resultado se concretó que el nivel de estrés aspiró a un nivel de alto alcance con 53% seguido por un nivel medio 46.7% y calidad de vida buena 70% y regular 30%.<sup>19</sup> Por otra parte, Sarabia, C. Y Cols. (2020) Barcelona, realizaron un estudio “Relación entre estrés laboral y calidad de vida en profesionales del área de emergencia como intervención para mejorar el clima laboral”, los resultados no encontraron una relación significativa entre las dos variables, sí encontró la puntuación media de Money Burn y la calidad de vida del profesional, en relación negativa entre un bajo nivel de fatiga mental y agotamiento mental. Libertad y calidad del mundo de la vida profesional.<sup>20</sup> Así mismo, una investigación realizado por Ghada y colaborador en Egipto en el año 2020, titulado, “La relación entre calidad de vida laboral y estrés laboral en jefes de enfermería en el Hospital de puerto Said”, estudio de corte transversal, enfoque cuantitativo, correlacional, conformado por 85 enfermeras, utilizando dos herramientas de estudio; escala de calidad de vida laboral de enfermería (QNWL) y el estrés laboral, cuyo resultado fue que el 51,8% de personal de enfermería presentan una alta calidad de vida laboral, mientras 77,6% de enfermeras presentaron un nivel bajo de estrés y 42% presentó nivel de estrés alto, en conclusión se presentó negatividad en la relación entre calidad de vida y estrés laboral en las licenciadas de enfermería.<sup>21</sup> Por otra parte, García P. (2020) ejecutó una investigación titulada: “Enfermeras con estrés laboral en un nosocomio público localizada en la zona de México, en el marco de la pandemia originada por COVID-19”, como objetivo: señalar el grado de labor y de los factores presente en los trabajadores de enfermería localizados en el marco de la pandemia originada por COVID-19. El estudio es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, transversal, conformado por 126 personales de enfermería. Los resultados

fueron: 81% fueron de sexo femenino y laboraba en el turno noche, 58.7% trabajo 12 horas de jornada, 44.4% atiende a más de 6 usuarios, y el 16% refiere haberse contagiado. La conclusión fue que presentaron un grado de estrés medio los enfermeros encuestados.<sup>22</sup> De igual forma, Mitac, (2021) Perú, ejecutó en un estudio titulado “El grado de estrés y la calidad de vida de enfermeros en el área de cirugía en el Hospital de María Auxiliadora”, cuyo resultado fue que el 30,95% evidenció un grado de estrés elevado, asimismo la calidad de vida con un 47,62% grado regular, seguido de un 33,33% bueno y 19,05% un grado malo de calidad laboral, En la dimensión relacionada a salud física se obtuvo un 42.86% representando un nivel regular, en caso de la dimensión sobre salud psicológica llegó a un 45.24% y en su última dimensión sobre las relaciones sociales el 47.62% resultó un grado regular, de igual manera fue en la dimensión ambiente.<sup>23</sup> Por otro lado, Vivanco, Sánchez, Maldonado, y Enrique (2018) ejecutaron un trabajo de investigación en el personal de la salud, considerados como uno de los grupos que son más propensos a padecer del síndrome de Burnout, ya que ejecutan laborar que los llevaría a aumentar el generar estrés. Fue realizado en el centro de salud de Catamayo, Cariamanga y Macará de la provincia de Loja, en Ecuador. Según los resultados fueron en un 20.7% en agotamiento emocional, 3.4% en despersonalización y 62.1% en baja realización personal. En caso de enfermeras mostraron en un 16.7% agotamiento emocional, 0% en despersonalización y en un 100% baja realización personal. En conclusión, con esto resultados permite registrar sobre la importancia y la ejecución de programas que puedan prevenir riesgos.<sup>24</sup> También, Novoa, (2018), en Trujillo, evidenció un estudio de investigación cuyo objetivo fue, para encontrar la relación entre el estrés en el trabajo y la satisfacción con el trabajo de enfermería en el área quirúrgica del Instituto Regional de Neoplasias, su estudio fue descriptivo, relacional, transversal, su estudio incluyó a 25 enfermeras, llegó a utilizar el Maslach y Jackson Inventory (1986) para medir el estrés y recoger el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Palma (1999).. Según los resultados obtenidos fueron 72% presentaron estrés moderado, 24% presenta estrés en escala grave y 4% estrés en escala leve, en relación con la satisfacción laboral 52% era media, 40% alta y 8% baja. <sup>25</sup> Además, Morales (2019) ejecutó otro estudio cuya meta fue precisar el nivel estrés en enfermeras del Hospital de Huaycán – 2019. Fue de enfoque cuantitativo su estudio, no experimental descriptivo. Estuvo conformada por 80

personales de la salud. Se empleó el cuestionario de Maslach. Se pudo deducir que el 52% presenta un nivel de intensidad medio, el 42% de magnitud baja y el 6% de magnitud alto. En la dimensión sobre cansancio emocional el 69% mostró un rango de estrés en magnitud medio; en cuanto a realización personal se notó que en “El nivel de estrés laboral generada en enfermeras encargadas gestionar de en el servicio de emergencia de un Hospital localizada en Ventanilla, 2021”. Se obtuvo un 61% con un bajo nivel, además en despersonalización se alcanzó un 52% de nivel de magnitud medio referente al estrés; ante ello, se concluyó que quienes predominan es el nivel medio y bajo de estrés.<sup>26</sup> Asimismo, García J y Méndez Z (2021), Trujillo. Ejecutaron un estudio que fue titulado “Factores Relacionados con el Estrés Laboral en Enfermeras del Servicio de Urgencias del Hospital II-2, Huaraz, 2020. “El estudio describe un cruce correlacional utilizando las preguntas NSS que evalúan la “Escala de Estrés Laboral”. De acuerdo a los resultados obtenidos fue cuando se determina que el estrés en el trabajo es perjudicial para la salud, este es un tema muy importante para las enfermeras, puesto que, se encuentran factores psicológicos y físicos, precisaron ser mucho más notables en el estrés laboral por lo cual debe de ser tomado en cuenta.<sup>27</sup> Según Pérez y Prado. (2020) realizaron un estudio de investigación titulado “Estrés laboral y calidad de vida laboral de enfermeras durante la epidemia de Covid-19 en el Hospital Clínico Regional de Trujillo 2020. Estudio transversal, descriptivo, colaborativo. La muestra incluyó a 93 enfermeras y los resultados incluyeron estrés a mitad de carrera (39%) e insatisfacción laboral (61%). La calidad de vida laboral fue baja en un 26 %, media en un 25 % y alta en un 49 %. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) de Pearson y el análisis estadístico gamma. Existe una relación significativa entre el nivel de estrés en el trabajo y la calidad de vida laboral, una relación recíproca.<sup>28</sup> Asimismo, Peralta K. (2019) ejecutó un análisis sobre el estrés laboral en enfermeras del Hospital Mariano Molina, Comas; una investigación cuantitativa, descriptiva, constituida por 20 enfermeros, el instrumento de recolección de datos fue la escala de estrés de enfermería (NSS) sus resultados fueron 46.6% presenta estrés laboral medio, mientras el 26,7% tiene un nivel medio; asimismo, el 75% de los enfermeros mostró un nivel de prevalencia alto de estrés laboral, en cuanto la dimensión que es sobre el punto psicológico, presentó un nivel de capacidad medio el 15% , en el aspecto social el 13% presentó nivel medio y 8,4% un nivel alto. Se deduce que se hay un registro de

presencia de nivel de prevalencia medio de estrés en personal de enfermería.<sup>29</sup> Asimismo, Aguilar, D y Alpaca, F (2021) ejecutaron en su estudio de investigación titulado: “Calidad de vida profesional y éxito de las enfermeras que laboran en el servicio de urgencias del Hospital María Auxiliadora 2021” dirigido a: gestión relacional “Eficacia y calidad de vida del enfermero especialista en el servicio de urgencias del hospital antes mencionado, 2020” su investigación fue cuantitativa, descriptiva, integrada, transversal, con un carácter no experimental. Dicho trabajo estuvo conformado con una muestra de 83 enfermeros. Los resultados obtenidos fueron: El apoyo directo en un nivel de magnitud medio (61,4%), en la demanda en el trabajo, (61,4%) nivel de medio, en los recursos psicológicos organizacionales nivel medio en (47%).<sup>30</sup> Por otro lado, Yupanqui, C. (2019) Lima, en un estudio científico denominado “Condiciones de Vida Laboral del Enfermero a cargo de los Servicios de Emergencia del INEN”, el cual tiene como objetivo fortalecer la vida laboral del enfermero que desempeña sus funciones en situaciones de emergencia del INEN-2019. El método de estudio utilizado fue un diseño cuantitativo, transversal, no experimental, con un total de 60 enfermeras, el instrumento utilizado fue el relacionado con la calidad de vida (CVP-35). Los hallazgos obtenidos fueron 71,7% de enfermeros perciben una calidad de vida al nivel medio; según las dimensiones de CVP se hizo hincapié: en la dimensión prescrita sobre la carga de trabajo, perciben media el 78,3%; en la dimensión dirigido al apoyo directivo, presentaron media resultó el 73,3%; en la dimensión orientado a la motivación intrínseca, lo perciben alta el 56,7%.<sup>31</sup> Según Fernández, A. (2018) en España, realizó un estudio titulado “Calidad de vida del experto enfermero en el área de urgencia dado en un hospital de referencia” cuyo objetivo fue identificar la calidad del competente en enfermería dirigido en urgencias en el nosocomio de referencia localizada de la ciudad de Zaragoza, metodología utilizada tipo descriptivo de corte transversal y correlacional, se demostró que el 32% de enfermeros vieron una baja calidad de vida a ello se asocia la motivación intrínseca y el apoyo directivo, aunque no se correlaciona con la carga laboral.<sup>32</sup> Según Jinez (2019) realizó una encuesta con el objetivo de conocer cuánto estrés tiene en el trabajo el personal médico del hospital de Puno. Se aplicó el método descriptivo a 31 residentes de enfermería. Para la identificación se utilizó la lista de Maslach. Se consiguió lo siguiente tiene un grado de estrés medio un 46.2%, alto representa un 8.60%, así mismo un 64.5% que representa a un grado bajo alcanzó la dimensión indicada para

agotamiento emocional, un nivel medio patentiza el 25.8%, alcanzó un 51.6% la despersonalización evidenciando un rango bajo, y el 48.3% medio, finalmente el 64.5% arrojó un nivel de significado medio en la realización personal y el 16.1% con significado alto. Por ende, se determina en su gran mayoría son los enfermeros quienes según este estudio exponen un nivel de estrés medial.<sup>33</sup> Según Alarcón, Y. y Astuñage, J. (2017), en su análisis titulado “Desempeño ocupacional y Calidad de vida de la actividad del enfermero en el Hospital Goyeneche. Arequipa – 2017”, se evidenció un 50.6% de personal lo destaca como una buena calidad de vida ocupacional acentuando como bueno las dimensiones en un 61.7% en recursos psicológicos y un 48.1% de apoyo directo.<sup>34</sup> Según Cárdenas, N. Y Condori, K. (2017), Arequipa, analizaron sobre “calidad de vida ocupacional y Clima organizacional en expertos de enfermería encargados del servicio en un hospital III Goyeneche Arequipa – 2017”, las enfermeras profesionales en un 82.1% comprenden una calidad de vida ocupacional buena, con respecto a las 17 dimensiones evaluadas sobre apoyo directo destaca un 64.3%, con 61.9% en demanda de trabajo, el 66.4% con motivación intrínseca y el 41.7% y la percepción de vida.<sup>35</sup> Según Trucios (2017) investigó la inflamación de la enfermedad por una enfermera en el centro de cirugía del Hospital Regional de Zacarías, en Huancavelica. Muchos métodos, descriptivos, con una población de 35 personales sanitarios. El instrumento de Maslach. En los hallazgos encontraron que la probabilidad de sufrir de síndrome de burnout representó en un grado medio el 71.4%, bajo el 17.1% y alto el 11.4%, se obtuvo como resultado, en la dimensión que alude sobre agotamiento el 62.9% acertaron un nivel bajo, medio el 20.0% y alto el 17.1%, por otro lado, la razón de despersonalización fue elevado con un 42.9%, mínimo fue el 34.4% y medio con el 22.9. Finalmente, sobre la realización personal alcanzó tener un rango bajo según el 54.3%, alto el 34.3% y medio el 11.4%. Mediante ello se puede concluir que el síndrome de burnout está presente en los medios regulares y elevados, generado por el cansancio por realizar extensas jornadas.<sup>36</sup>

El estrés: Según García, Feliz y Mercado (2018) mencionan, como una manifestación que siempre acompañará a la humanidad por el resto de la vida, Hipócrates padre de la filosofía, hace referencia a este como; la adversidad, sufrimiento, aflicción y experiencias negativas, debido a todos estos componentes se presenta una acumulación de tensión. El término estrés se introdujo, dentro de la esfera de la salud en 1926 por el psicólogo Hans Selye, el cual la definió como la respuesta ante cualquier estímulo estresor; donde implicaría cambios físicos, biológicos, conductuales y hormonales. El estrés puede ser originado por aspectos emocionales, por las exigencias sociales, o por amenazas dentro del entorno del usuario (Cruz, López, Cruz y Llanillo, 2016).<sup>37</sup>

Estrés laboral: El estrés laboral, para la OIT (2016) confirma que son las presiones y las exigencias efectuadas en ámbito laboral, provocando reacciones negativas en el comportamiento, físico y psicológico, siendo causante para la salud de los empleados, así como de la organización de la institución o empresa

<sup>38</sup>dimensiones: Agotamiento emocional (AE): Como manifiesta Barreto y Salazar (2020) el descenso de energía, el defecto emocional, afectando severamente en el aspecto físico, psicológico y emocional. La primera se asocia a las sintomatologías somáticas que se caracteriza por la susceptibilidad de presentar enfermedades. La segunda por expresar actitudes negativas, baja productividad, surgimiento de inferioridad, cansancio emocional, depresión, estos al no ser examinados ni tratados con un especialista conllevaría a alteraciones mentales y hasta el suicidio.<sup>39</sup> Indicadores: Agotamiento físico: como menciona Solís, Chambi, Tantalean y Burgos (2017), definen como la persona percibe las diversas situaciones a través de la disminución de energía, entendido también con el nombre de síndrome clínico multicausal, que es considerado como un daño laboral importante y que debe ser analizado en los profesionales de la salud, dentro de su rol de funciones.<sup>40</sup> Actitud negativa en el trabajo: como menciona Villaveces et al. (2018) “la falta intención en la ejecución y efectuación de las labores generada por la cultura organizacional e instruccional y mantener una inadecuada relación entre el personal de trabajo.” <sup>41</sup> Cansancio emocional: como menciona De Dios (2020) es el estado donde se origina por la sobrecarga de trabajo, y el nivel del cargo responsabilidad que se requiere en la atención del establecimiento.<sup>42</sup> Sentimiento de desesperanza: como menciona Abello (2016) es el estado de abatimiento de no contar con las opciones o soluciones ante una

situación o de no tener una probabilidad para el futuro, en su mayoría se acompaña de estados depresivos, y en otros casos vinculados con el suicidio.<sup>43</sup>

Realización personal (RP) Según Olivares (2016) refiere como “la ambición de lograr una plenitud interna, sentir satisfacción de la vida que se obtiene. Desarrollar estados de ánimo, competencia y éxito”<sup>44</sup> Indicadores: Apreciación del trabajo que desempeña: como menciona Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019) determinaron que el desarrollo humano aumenta la calidad vida del trabajador, asimismo nos permite a distinguir las habilidades y capacidades en la realización de conllevar a la mejoría de la organización<sup>45</sup> disfrutando de las actividades diarias: como afirma Lyndon (2017), esto significa interactuar con la vida cotidiana dividida en cuatro áreas (hogar, profesional, social y tiempo libre), lo que incluye compaginar el trabajo, que es un conjunto de relaciones de la comunidad donde se encuentran. dispersar, en diversas áreas de la vida.<sup>46</sup> Autoestima profesional: como hace mención Ruiz (2016) se refiere al medio empleado que la persona emplea para evaluar su comportamiento, aptitudes, habilidades, principios que ha obtenido con el paso del tiempo.<sup>47</sup> Despersonalización (D). Según Spiegel (2019) es una emoción que consta en división de los procesos cognitivos o del cuerpo, en pocas palabras es la transformación de ser un simple espectador de vida, en el que hay una interrupción total del entorno en el que se encuentra, este hecho se debe por lo general en consecuencia por estrés o algún tipo de violencia psicológica, estas sensaciones surgen continuamente.<sup>48</sup> Indicadores: Trato personal: según Olivares (2016) menciona que son el conjunto de estresores que se encuentran en el trabajo laboral, que motive o inhibe los comportamientos o actitudes violentas en el personal, perjudicando el entorno laboral.<sup>44</sup> Actitudes negativas: según Rubín (2019) son aquellas conductas o cualidades que presenta un individuo en un tiempo determinado, siendo perjudiciales para la persona y todos los que lo rodean<sup>49</sup> la calidad de vida profesional: La definición de “calidad” se entiende como el grado de cumplimiento de objetivos creados para un producto determinado, este concepto surgió ante la necesidad de un mundo más exigente y competitivo hoy en día (Serra, 2013)<sup>50</sup> según la OMS (2017) define la calidad de vida como la percepción que tiene una persona de su vida, su cultura, la sociedad y la calidad del sistema de acuerdo a sus expectativas, metas, comportamiento y preocupaciones. Trata conceptos que afectan de manera



compleja la salud del cuerpo, el estado de ánimo y el estado de independencia, así como su relación y relación con las cosas que existen en su entorno social.<sup>51</sup> Con el tiempo, el tema de la calidad de vida se ha vuelto cada vez más interesante. La historia nos da lecciones relacionadas con el desempeño humano en el trabajo, pensando en la naturaleza humana y restaurando la calidad de vida, hoy en día no existe una definición del concepto de calidad de vida. Según Urzua y Kakeo (2012), dicen que “existe disonancia y diversidad de opiniones de criaturas con diferentes definiciones o palabras de diferentes tipos (Haas, 1999)”.<sup>52</sup> Según Urzúa y Kakeo (2012), se refirieron a Festinger (1954) quien define el término “comparación social” donde equilibran sus habilidades y actitudes dentro de los grupos, este hecho permite examinarlos en nuevos contextos “filogenéticamente muy ambiguos, biológicamente visibles fácil y fuertemente entre muchas especies<sup>52</sup> según Garcés (2014), reconoció la apelación al concepto de calidad de vida relacionado con el bienestar mental, la satisfacción y el éxito; “La calidad de vida solo reconoce la sensación de bienestar de una persona y se refiere a la totalidad de los sentimientos individuales e individuales de “bienestar”. Mauekos (2015) dijo que en la antigüedad el filósofo Aristóteles hizo una conexión entre la calidad de vida y felicidad, según Seligman (1998), quien dice que esta es un área independiente que se manifiesta en el desarrollo de habilidades y crecimiento de cada persona, también se le conoce como las condiciones de vida y conveniencia.<sup>53</sup> Según García, Gonzales, Aldrete, Acosta y León (2014), mencionaron que la calidad de vida es fundamental en la gestión de trabajo; hecho que se manifiesta en los modelos de productividad hasta la organización laboral. Asimismo, Fernández y Cols (2010), también definen la calidad de vida, como una totalidad que contribuye ser grato, valiosa la vida y el grado de felicidad de satisfacción de la persona, en relación con su bienestar físico y psicológico y los dominios.<sup>54</sup> La variedad de definiciones para la calidad de vida profesional, nos permite comprender, sobre las condiciones laborales, la alimentación que se le proporciona a los trabajadores, la redistribución económica, las relaciones interpersonales, respetar la dignidad del trabajador, valores, capacitaciones, evaluaciones, etc. (Cabeza, 2012). Es por ello que es un conjunto de criterios que conducen al cambio dentro de una organización institucional, donde los jefes y empleadores, unen conocimientos, aptitudes, habilidades, con la finalidad de perfeccionar la producción dentro de la organización. (Segurado, 2012).<sup>55</sup>

Calidad de vida profesional: La definición del tipo de vida laboral o profesional depende de las necesidades del trabajo, de la capacidad para vivir toda la vida y así lograr un desarrollo equilibrado en la sociedad, familiar y profesional en la sociedad. (Ancianos, 1998). Macias, Gutiérrez, Castañeda, Carmona y Crespillo (2016) se refieren a la vida profesional (PVC) como “el sentimiento de felicidad determinado por el equilibrio percibido por la persona entre las responsabilidades o exigencias del trabajo y los recursos (atención, relación con la organización) que se encuentra disponible para cumplir con estos requisitos. La vida personal del profesional será evaluada de acuerdo a los siguientes pasos. Demanda de trabajo: la demanda laboral comprende un conjunto de puestos de trabajo con diferentes tareas realizadas durante la jornada laboral y donde el empleador acepta las necesidades de los trabajadores, que incluye indicadores como el número de puestos de trabajo, la velocidad y la fatiga, así como el estrés relacionado con la cantidad y la calidad, Garcés (2014). Según Gutiérrez, Loredó y Manzano (2010), mencionó que la sobrecarga laboral lo definen como el exceso de trabajo, en un tiempo insuficiente, que conlleva en realizarlo en un horario limitado.<sup>57</sup> La carga laboral, como lo precisa Jiménez (2010), es importante dentro de vida organizacional, pues está ligada a la productividad bajo el punto organizacional, tiempo, energía, posturas del trabajador, en cuanto al desequilibrio se origina por aumentar la productividad, las presiones, la sobrecarga laborales, generando exceso malestares para el equipo de trabajo, “calidad de vida profesional”, es la percepción de bienestar que conduce al equilibrio que distingue al usuario entre la carga o demanda ocupacional, intenso, desafiante, complejo, y los recursos (organizacionales, psicológicos, y relacionales) que se apresta para poder afrontar estas demandas<sup>58</sup> apoyo directivo: según Gutiérrez, Loredó y Manzano (2010), el apoyo directivo, debe de mantener una relación armoniosa, entre los trabajadores con el fin de mantener un buen clima laboral. Explicó sobre el apoyo emocional brindado por parte de gerentes o jefes a sus funcionarios quienes laboran en su institución. Considerando los siguientes aspectos como: la capacidad para poder expresar sus necesidades, apreciar su conformidad con el sueldo por su trabajo, la valoración de su esfuerzo, el ser promocionado y patrocinado, así como el apoyo de sus jefes y compañeros de trabajo. Asimismo, examinar la admisión de la información del trabajo, la libertad o autonomía en la toma de decisión, la variación en el trabajo y la potencia de expresar sus habilidades. Según

Fernández Ríos (1999), citado por Rafael (2017), el apoyo directivo es el soporte de una entidad, conjuntamente con el “nivel de satisfacción tanto en el aspecto personal y profesional presente en la ocupación del puesto y ambiente laboral, que está determinado por el tipo de gestión y dirección, la naturaleza laboral, indemnización, provecho de lo realizado, satisfacción de sus logros y autodesarrollo personal y con el equipo de trabajo”<sup>59</sup> motivación intrínseca: según Grimaldo (2010), citado por Rafael (2017), recalcó que la motivación individual, se debe a los factores netamente internos, determinada según la urgencia y la conducta, que es dirigida y motivada a la bienaventuranza particular y profesional. Considerando el cualquiera de obligación laboral, la motivación que practica, el asidero de su sucesión y de obligación al que pertenece. Según Chiavenato (2010), la motivación intrínseca es un espectáculo psicológico elemental, bajo una universalidad de actitudes que se alinean al genio y el aprendizaje, que es uno de los componentes para la destreza discernir la posición del ser humano. La motivación es diversa en todos, necesario a los patrones de posición de comportamiento. Asimismo, Arana y Valencia (2016), mencionaron que es el estante emocional y psicológico que recibe la cualquiera y se torna de su animación social<sup>60</sup> dimensión Calidad de vida Profesional. Como manifiesta, Arana y Valencia (2016), mencionaron que es la percepción del ser humano sobre su calidad de vida. Según Grimaldo (2010), manifestó que, en las organizaciones de salud, la calidad de vida profesional es un objetivo en sí mismo y al mismo tiempo, un elemento esencial para la secuencia del resto de los motivos organizacionales y personales. Según Arana y Valencia (2016), mencionaron que la calidad de vida, es el transformación permanente y participativo que busca mantener, crear, y mejorar en el ámbito laboral, y las condiciones que posteriormente irán a favorecer al crecimiento individual, social y en su labor, indicó que la calidad de vida profesional se encuentra relacionada con el equilibrio entre las demandas de trabajo y la capacidad percibida para poder enfrentar, de manera que a lo largo de la vida se consiga un crecimiento óptimo en las diferentes esferas individual, familiar y profesional (Grimaldo, 2010).<sup>61</sup> Enfermera (o): Según Amezcua (2018), lo menciona como un ser que ha completado un programa estudiantil de educación superior y con título universitario a nombre de la nación, donde lo autoriza para poder ejercer su carrera profesional, es un ser responsable en la planificación, administración, y evaluación de los diferentes servicios, teniendo como objetivo, la promoción,

prevención, cuidados, y rehabilitación de los pacientes (usuarios), conjuntamente con el equipo multidisciplinario, con la finalidad de contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de la población.<sup>62</sup> Teorías de enfermería. A finales del 2019, se evidenció un nuevo virus y con ello apareció la nueva pandemia (COVID-19). Se identificó en China, por medio del Centro de Control y Aparición de Enfermedades, un virus que se propagó en los trabajadores del mercado, en la capital de Hubei, Wuhan, presentando cuadros respiratorios graves, así se detectó el nuevo coronavirus<sup>19</sup>. En el año 2020 se ve un aumento en los casos debido a la pandemia de COVID-19, ante ello se conmemora el 200 aniversario del nacimiento de Nightingale el 12 de mayo de 1820 en Florencia, Italia. Recordado en todo el mundo a través de la ciencia y la metodología, Nightingale se destaca en aspectos como la higiene y la gestión ambiental. La teoría ambiental, escrita hace más de 150 años y publicada en 1859, sigue vigente y afirma que la higiene reduce la morbilidad y un ambiente limpio reduce las enfermedades infecciosas. Un hecho importante fue donde analizó la gran tasa de morbilidad materna en el parto en el Hospital King Collage, donde recomendó modificaciones ambientales, como el incentivar el constante lavado de las manos con el fin de disminuir la fiebre puerperal, causa principal de muertes maternas. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), toma estas acciones como medidas preventivas contra la infección del COVID-19, al destacar la importancia y beneficios del lavado de manos y evitar lugares cerrados. En vista de esto Florencia Nightingale fue visionaria, por ofrecer sus importantes aportes en la epidemiología<sup>63</sup> según Valencia G, García B, Soto M (2016) menciona que los seres humanos tenemos las habilidades y los medios para guiarnos para adaptarnos y enfrentar la vida en eventos y situaciones estresantes. También establece que una enfermera debe tener una comprensión clara de los principios científicos y filosóficos que rigen su práctica y el trabajo de liderazgo profesional. Trabajar respectivamente con ello, favoreciendo la armonía de los usuarios dispuesta en el tema de la salud y enfermedad gestionada a través de un sistema de afrontamiento y adaptación. Asimismo, dentro de las actividades de Callista Roy, desarrollo de la valoración de la conducta, participación de la comunidad e incentivos que afectan la práctica de enfermería., para poder afrontar estados estresantes.<sup>64</sup>

Según Urbina (2016), menciona la teoría de Peplau en el magazín cubana de enfermería, establece el primordial y óptimo vínculo entre enfermera y pacientes, que se basa en la relación terapéutica identificado en cuatro etapas, la identificación, la orientación, explotación de recursos y resolución de problemas de manera productiva. La teoría de la teorista Peplau se fundamenta principalmente en la enfermería psicodinámica, que se basa en la inteligencia propia de la enfermería, que podrá ayudar a identificar y resolver los problemas de salud. Es fundamental la relación interpersonal, hasta satisfacer las necesidades del paciente y poder resolver sus problemas que lo limiten.<sup>65</sup>

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo de investigación

Según Supo y Cavero (2014), el presente trabajo de investigación es cuantitativo correlacional prospectivo, transversal.<sup>66</sup>

- Correlacional: Porque se buscó la conexión entre el estrés laboral y calidad de vida.
- Prospectivo: Porque según dado los hechos se fueron obteniendo datos del estudio en un momento determinado, siendo posteriormente analizados en un futuro.
- Transversal: Porque en un solo momento se mensuraron las dos variables estrés laboral y calidad de vida.<sup>66</sup>

#### Diseño

El presente estudio es de diseño no experimental, transversal.

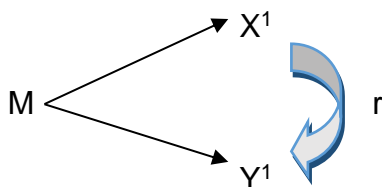
#### Diseño no experimental

Para Hernández et al (2010), dice que "Los métodos de investigación no son experimentales porque no hay cambio en las variables, mirándose los hechos o eventos de manera normal, es decir, cuando ocurren en su estado natural"

#### Diseño no experimental transversal

Hernández et al. (2010) señalaron que, en el diseño transversal, "Los datos se recopilan simultáneamente. El propósito es explicar las diferencias y analizar las frecuencias y las relaciones a lo largo del tiempo." Este tipo de diseño implica encontrar un compromiso entre dos tipos.

Gráficamente se denota:



Fuente: Esquema de tipo de diseño. Tomado de Sanchez y Reyes, 2008.

Donde:

- M= Muestra
- $X^1$ = Estrés laboral
- $Y^1$ = Calidad de vida
- r= Grado de relación entre ambas variables.

### 3.2 Variable y operacionalización

Variable independiente:

- Estrés laboral

Definición conceptual: Según la OIT (2016) asegura que son exigencias, presiones del trabajo superior a la competencia de la persona, provocando reacciones, fisiológicas, somáticas, siendo ello perjudicial para la salud como para la organización de la empresa.

Definición operacional: Puntuaciones de tipo ordinal en las dimensiones: Agotamiento emocional realización personal y despersonalización en base a 24 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre”.

Indicadores: Agotamiento físico Actitudes negativas hacia el trabajo. Cansancio emocional - Sentimiento de desesperanza. Apreciación del trabajo que desempeño. Interés por las tareas cotidianas. Autoestima profesional. Trato impersonal. Actitudes negativas con los demás.

Escala de medición: ordinal tipo Likert

Variable dependiente:

- Calidad de vida del profesional

Definición conceptual: Según Cabezas, en 1998, es el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, en las esferas: profesional, familiar y personal

Definición operacional: Puntuaciones de tipo ordinal en las dimensiones: Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación interna, en base a 22 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre”.

Indicadores: Cantidad de tareas. Ritmo de trabajo. Presión por realizar los procedimientos correctamente. Sufrimiento del paciente. Exposición a riesgos laborales y accidentes. Oportunidad de ascender en el trabajo.

Salario. Capacitaciones Laborales. Reconocimiento laboral. Autonomía en el trabajo. Apoyo de los superiores. Soporte familiar. Satisfacción con la labor que realizo. Vocación de servicio.

Escala de medición: escala ordinal tipo Likert.

### 3.3 Población y muestra

Población censal. Según Sampieri, citado por Ramírez (2012), dice que la muestra de población donde todas las unidades estudiadas son tratadas como una muestra. Por ello, la población de estudio se define como censal por ser el universo, población y muestra. Por tal motivo este estudio de investigación está conformado por 30 enfermeros del área de emergencia del Hospital SJL, mayo 2022.<sup>67</sup>

Unidad de análisis. Los 30 profesionales de enfermería del área de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho.

Criterio de inclusión:

- Enfermeros que deseen colaborar en la investigación, a través del consentimiento informado.
- Personal de enfermería de ambos sexos.
- Que laboren dentro del área de emergencia.

Criterio de exclusión:

- Enfermeros que se encuentren ausentes o con descanso médico.
- Personal de enfermería que no deseen participar en el estudio.

### 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Según Sampieri y colaboradores, menciona que la encuesta es útil para recolectar los datos en información, a través del cuestionario que es diseñado previamente y aplicado a la muestra de estudio. Por lo tanto, se empleó como técnica la encuesta, con el fin de obtener datos e información de los participantes.<sup>67</sup>

Instrumentos: Como menciona Sampieri (2014), el cuestionario está conformado por preguntas respecto a una o más variables que serán medidas, las preguntas están cerradas (opciones de respuestas). El instrumento que se empleó fue el cuestionario, que cuenta con un total de 46 ítems.<sup>67</sup>



Fichas técnica de los cuestionarios. Se utilizó la revisión por pares para garantizar la validez de los instrumentos utilizados en este proyecto de investigación.

Variable X1; Estrés laboral

**Nombre:** Estrés laboral Maslach Burnout Inventory (MBI)

**Tomado del autor:** Maslach, C y Jackson, S. 1981, 1986.

**Duración:** 15 minutos.

**Dimensiones:** La escala consta de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

**Estructura:** Está constituida por 24 ítems, con respuestas establecidas en la escala de Likert.

**Confiabilidad:** El presente trabajo de investigación se obtuvo un alfa de Cronbach de 1,00 muy alto.

Dimensión	Preguntas	Ítems
Agotamiento emocional	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11	11
Realización personal	12,13,14,15 16,17 18,19,20	9
Despersonalización	21 22,23 24	4

Fuente: Elaboración propia.

Variable Y1; Calidad de vida

Calidad de vida se aplicó un cuestionario como instrumento denominado Calidad de Vida Profesional (CVP-35), el cual midió 3 dimensiones: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca, cuenta con un total de 24 preguntas con respuestas establecidas en la escala de Likert que va de 1 a 5, donde uno significa menor frecuencia y 5 mayor frecuencia. Duración: 15 minutos, cada pregunta puede responder con las siguientes categorías de puntajes: se superponen las categorías “malo” (valores 1,2), “medio” (valores 3,4) y “bueno” (valore 5). El instrumento fue utilizado y validado por los autores García Sánchez

(1993 por Cabezas 2008) y por Milla Florentino Evelin Orfelinda 2017, una confiabilidad de 0,97 indicando que es muy alto, es un instrumento auto-administrado que realiza una medida multidimensional de la Calidad de Vida Profesional y es utilizado hasta la actualidad

Distribución de preguntas según dimensión preguntas e ítems.

Dimensión	Preguntas	Ítems
Carga laboral	1,2,3,4,5,6, 7,8,9	9
Apoyo directivo	10,11,12, 13,14,15, 16,17,18, 19.	10
Motivación intrínseca	20,21,22	3

Fuente: Elaboración propia.

Alternativa de las preguntas de cuestionario estrés laboral y calidad de vida profesional.

Alternativas	Escala Likert
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Fuente: Elaboración propia

Validez de contenido por juicios de expertos del instrumento.

Validez. Hernández et al (2010), afirmaron que “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir”. Debido a que la consistencia de los hallazgos de la investigación tiene valor científico, las herramientas de medición deben ser confiables y funcionar bien, por lo que están sujetas a un programa de análisis de contenido para garantizar la validez de las herramientas antes de que se utilicen. En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, mediante un cuestionario, donde se consideraron tres cosas: la relevancia, pertinencia y la claridad de cada uno de los ítems.<sup>67</sup>

Validez del cuestionario sobre la Variable 1: Estrés laboral

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicación del instrumento
Mg. Eduardo Frank Loli Prudencio	Metodólogo	Hay suficiencia	Aplicable
Dra. Tula Margarita Espinoza Moreno	Temático	Hay suficiencia	Aplicable
Dra. Carmen Rosa Bendezú Dávila	Metodólogo	Hay suficiencia	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

## Validez del cuestionario sobre Variable 2: Calidad de vida

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicación del instrumento
Mg. Daniel Alaya Valladolid	Metodólogo	Hay suficiencia	Aplicable
Dra. Yesica Madeleine Abarca Arias	Metodólogo	Hay suficiencia	Aplicable
Lic. Claudia Regina Jorge Cabezas	Temático	Hay suficiencia	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

### Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, una muestra de 30 enfermeros del servicio de emergencia. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 24.0. Según Hernández et al (2011), “La confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que el instrumento proporciona resultados precisos y consistentes”.

### Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz (2007).

Decisión en el instrumento de estrés laboral: basándose en la tabla de interpretación del cálculo del Criterio de Validez de Contenido según Hernández-Nieto (2011) tendríamos: que 1,00 es mayor a 0,90, en consecuencia, el cuestionario en cuanto a contenido es **muy alta**.

Decisión en el instrumento de calidad de vida profesional: basándose en la tabla de interpretación del cálculo del Criterio de Validez de Contenido según Hernández-Nieto (2011) tendríamos: que 0,97 es mayor a 0,90, en consecuencia, el cuestionario en cuanto a contenido es **muy alta**.

Como podemos observar, permite analizar los resultados de la prueba alfa de Cronbach para cada una de las variables estudiadas y sus valores correspondientes

### 3.5 Procedimiento

Una vez aprobado el estudio de investigación se solicitará para poder adaptar los instrumentos de recolección de datos, por medio de una solicitud dirigida al director del Hospital SJL, en el servicio de emergencia, en Lima. Después de la autorización verbal y escrita bajo un documento validado con las autoridades correspondientes del área de emergencias previa coordinación con el jefe de enfermería a cargo, y personal de enfermería para indicarles el día que se aplicará dichos instrumentos.<sup>67</sup>

### 3.6 Método de análisis de datos

El procedimiento de toda la información será llevado a cabo ya sea manual, luego los datos serán digitados en Excel 2019 y finalmente se procederá con el programa Spss. Los resultados obtenidos se presentarán en tablas estadísticas, que irán a ser analizadas y posteriormente interpretadas según correspondan.

Los datos obtenidos serán analizados y se logrará emplear la estadística descriptiva, frecuencias, porcentajes, mínimos, máximos, medias, y entre otros. Los resultados serán revelados en los gráficos.

### 3.7 Aspectos éticos

Según Del Castillo y Rodríguez (2018), para llevar a cabo el trabajo de investigación, se hace referencia y de total consideración de distinguir la ética de la ciencia de la salud, por ser una base legal, que se basa en los principios y valores propios, con el código de ética que asegura la no maleficencia, la beneficencia, la autonomía y la justicia.<sup>68</sup>

Se respetará **la no-maleficencia** porque no se perjudicará a ninguno de los participantes. Como profesional de la salud se contribuirá en la mejora continua, la observación de las encuestas y procedimientos se darán de manera anónima.

El principio de **beneficencia** prevalecerá, la información obtenida servirá de mucho para decretar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en tiempos de pandemia COVID19 en el profesional que labora en el hospital de SJL, año 2022.

Se respetará el principio de **autonomía**, a través de un consentimiento informado inicio de la investigación, donde el profesional decidirá su participación, para ello se le proporcionará toda la información necesaria acerca del tema de estudio.

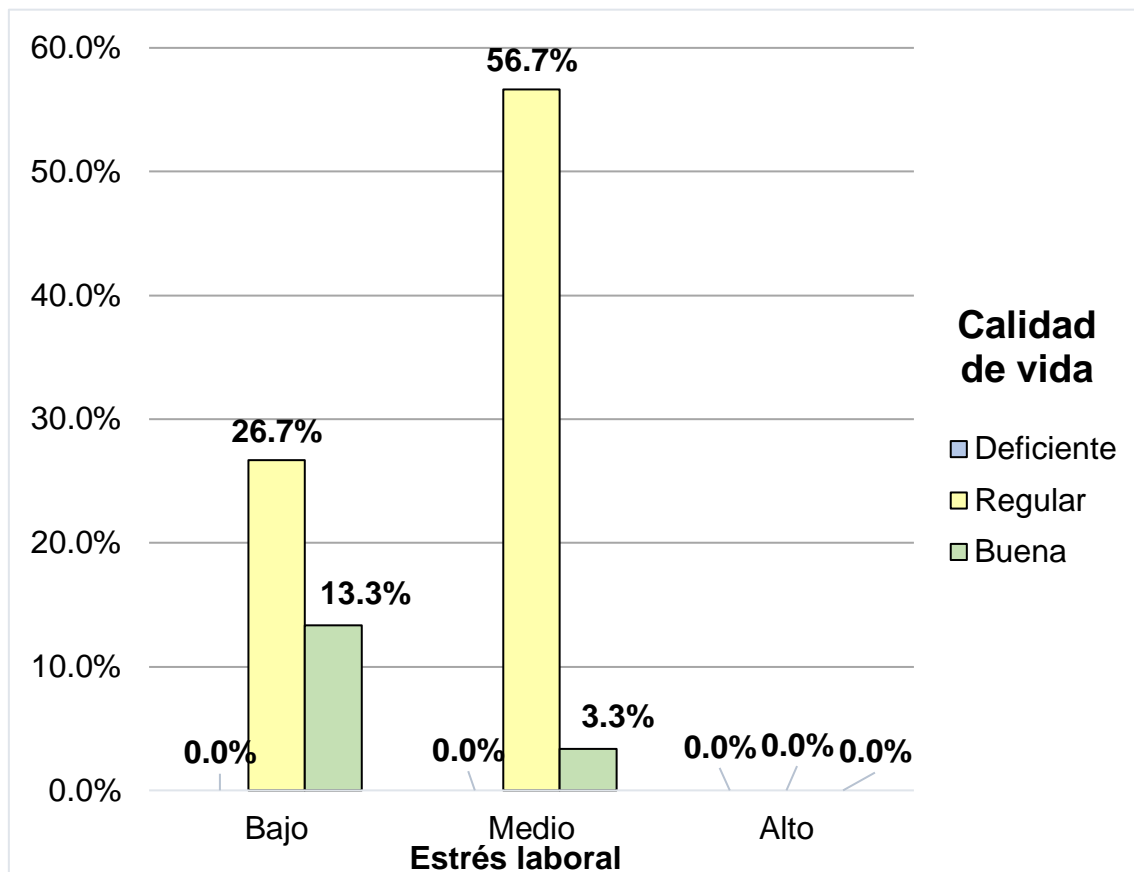
**La justicia** en la recolección de datos será realizada a todo el personal de enfermería que laboran en los diferentes turnos sin afectar sus espacios laborales, y siempre cuidando la confidencialidad de su respuesta.

#### IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se dan a conocer los resultados obtenidos en el estudio de investigación, los datos obtenidos se presentarán en los siguientes gráficos.

Gráfico N.º 1

Relación entre estrés laboral y la calidad de vida profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022.

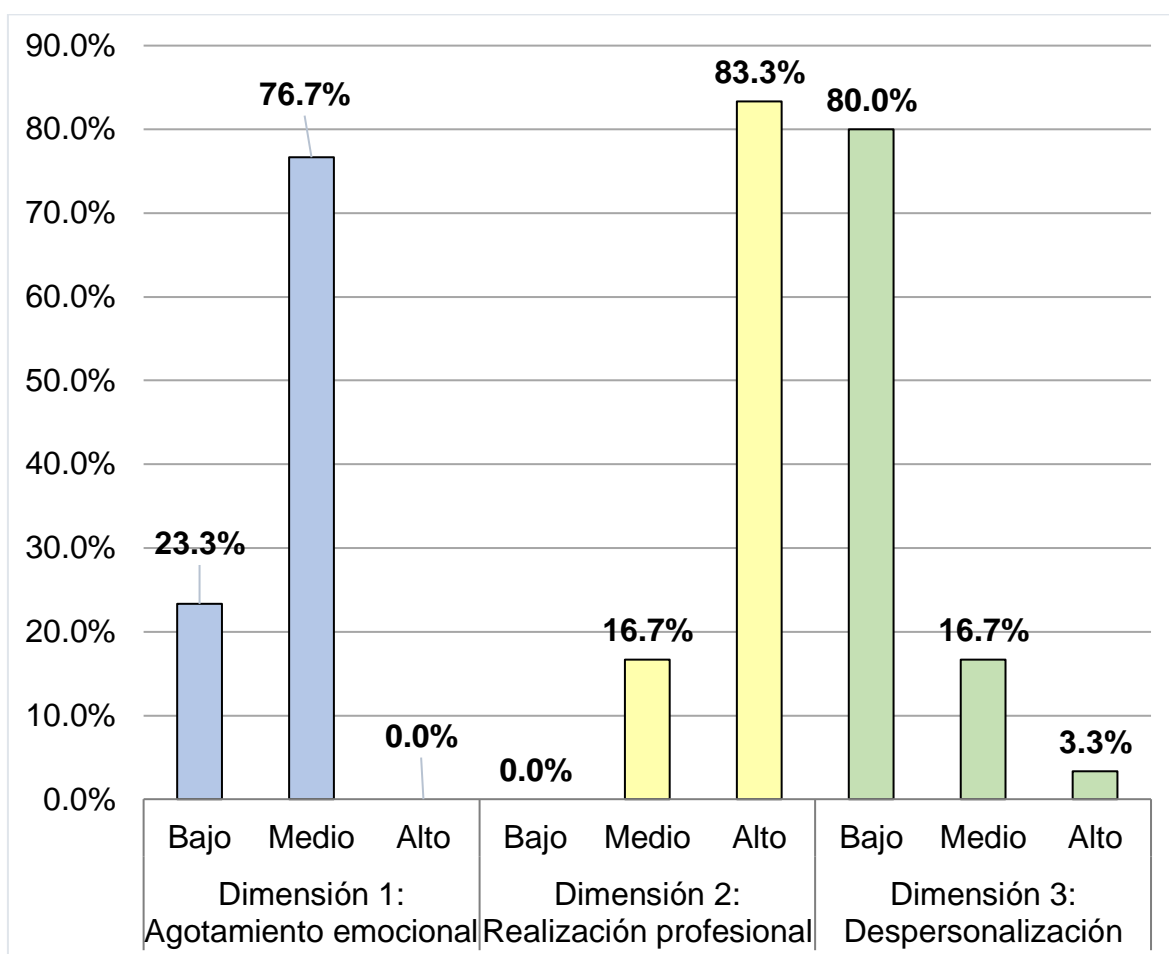


Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora a los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en tiempos de COVID-19, mayo 2022

En el gráfico N.º 1 se muestra que el 56,7% (17) de los profesionales de enfermería tuvo nivel medio de estrés laboral y calidad de vida regular. Le continúa el 26,7% (8) que tuvo nivel bajo de estrés laboral y calidad de vida regular. A su vez, el 13,3% (4) tuvo nivel bajo de estrés laboral y calidad de vida buena. Mientras que el restante 3,3% (1) tuvo nivel medio de estrés laboral y calidad de vida buena.

Gráfico N.º 2

Estrés laboral en los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 según sus dimensiones en el hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022.



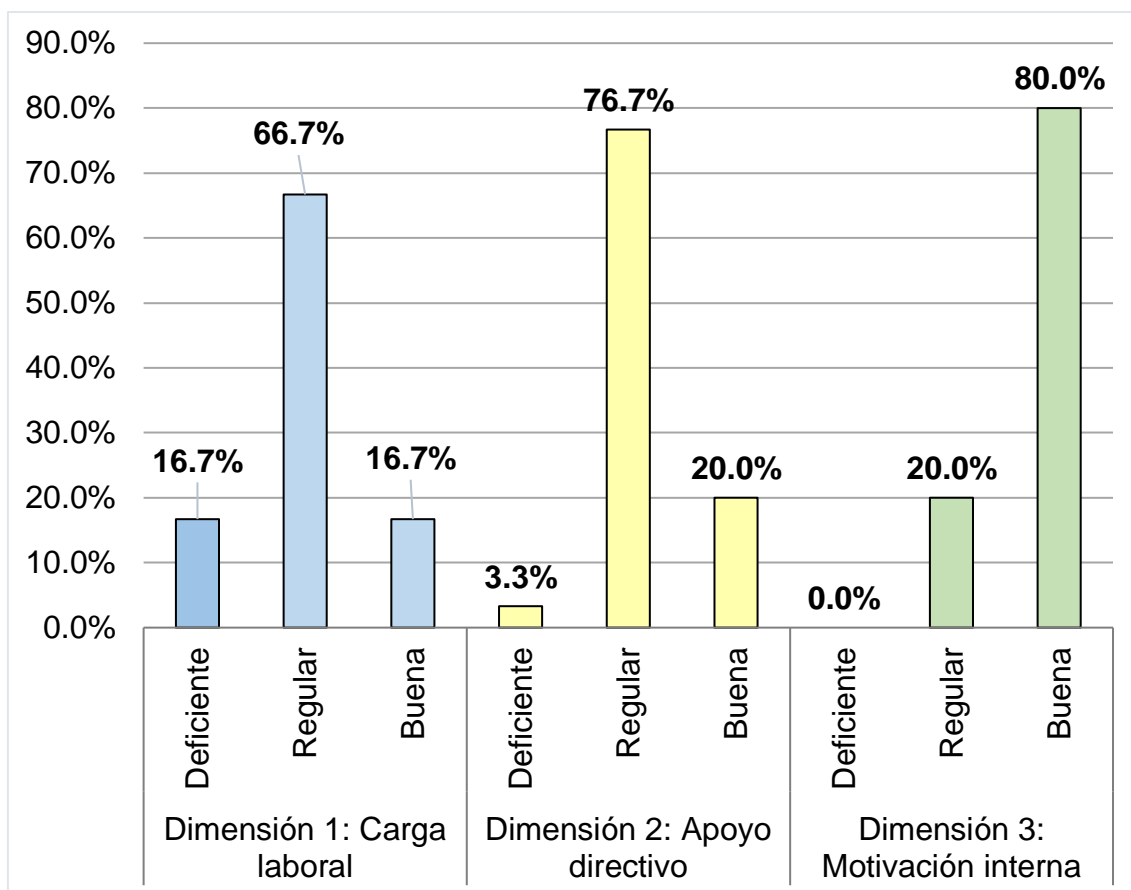
Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora a los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en tiempos de COVID-19, mayo 2022.

En el gráfico N.º 2 se aprecia que en lo correspondiente a la dimensión 1, el 76,7% (23) de los profesionales de enfermería tuvo nivel medio de agotamiento emocional; y el 23,3% (7) tuvo nivel bajo de agotamiento emocional. Por su parte, en lo concerniente a la dimensión 2, el 83,3% (25) de los profesionales de enfermería tuvo nivel alto de realización profesional; y el 16,7% tuvo nivel medio de realización personal. Por otro lado, en lo tocante a la dimensión 3, el 80,0% (24) de los profesionales de enfermería tuvo nivel bajo de despersonalización; el 16,7% (5) tuvo nivel medio de despersonalización; y únicamente el 3,3% (1) tuvo nivel alto de despersonalización.



Gráfico N.º 3

Calidad de vida de los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 según dimensiones en el hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022.



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora a los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en tiempos de COVID-19, mayo 2022

En el gráfico N.º 3 se observa que en lo concerniente a la dimensión 1, el 66,7% (20) de los profesionales de enfermería tuvo regular calidad de vida por la carga laboral que les asignan; el 16,7% (5) tuvo deficiente calidad de vida por la carga laboral; y el otro 16,7% (5) tuvo buena calidad de vida por la carga laboral. A su vez, sobre la dimensión 2, el 76,7% (23) de los profesionales de enfermería tuvo regular apoyo directivo; el 20,0% (6) tuvo buen apoyo directivo; y el restante 3,3% (1) tuvo deficiente apoyo directivo. Por su parte, acerca de la dimensión 3, el 80,0% (24) de los profesionales de enfermería tuvo buena motivación interna; mientras que el restante 20,0% (6) tuvo regular motivación interna.

## Planteamiento de hipótesis

**H1:** Existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos de COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, mayo 2022.

**H0:** No existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos de COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, mayo 2022.

## Nivel de significancia

0,05

## Forma de tomar una decisión

Si el Valor  $p < 0,05 \rightarrow$  se rechaza la H0.

Si el Valor  $p > 0,05 \rightarrow$  se rechaza la H1.

## Resultado

Tabla N.º 1 Prueba de Chi cuadrado entre Estrés laboral y Calidad de vida

	Valor	gl	Valor p
Chi-cuadrado de Pearson	4,000 <sup>a</sup>	1	0,046
Corrección de continuidad	2,250	1	0,134
Razón de verosimilitud	4,033	1	0,045
Asociación lineal por lineal	3,867	1	0,049
N de casos válidos	30		

Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora a los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en tiempos de COVID-19, mayo 2022

## Decisión

Se aprecia en la tabla 1 un valor p de 0,046. El cual resulta  $< 0,05$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula; y se permite indicar que existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos de COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, mayo 2022.

## V. DISCUSIÓN

Hoy en día estamos aprendiendo y conviviendo todo las personas a esta dura realidad que nos tocó vivir, grandes transformaciones en nuestras vidas, relacionadas con las conductas vitales y el personal de salud no ha sido ajeno a ello, pues hacer frente a esta situación que atravesaron los centros de salud y nosocomios, por la intranquilidad, preocupación que ha originado en covid-19, provocando grandes estados de miedo, y que originó trastornos físicos, psicológicos afectados por el estrés, de alguna manera a todos los trabajadores de salud, es por esto que se examinará en el trabajo de investigación (OMS, 2020).

El actual estudio tiene como motivo principal determinar la relación entre estrés laboral y la calidad de vida profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022. Evidenciándose que el 56,7% de los profesionales de enfermería tuvo nivel medio de estrés laboral y calidad de vida regular. Le continúa el 26,7% que tuvo nivel bajo de estrés laboral y calidad de vida regular. A su vez, el 13,3% tuvo nivel bajo de estrés laboral y calidad de vida buena. Mientras que el restante 3,3% tuvo nivel medio de estrés laboral y calidad de vida buena. Por ende, se evidenció que los aciertos son semejantes resultados obtenidos por Huallpartupa R, et., (2020), ejecutaron en su investigación titulada “Estrés y calidad de vida laboral de las enfermeras que se encuentran en el área del Hospital Honorio Delgado en Arequipa, 2020”. La muestra estuvo conformada por 62 enfermeros. Como resultado se concretó que el estrés laboral aspiró un nivel medio 46.7% y calidad de vida buena 70% y regular 30%. El hecho que los enfermeros reportan nivel medio de estrés laboral y calidad de vida profesional, puede referirse a que los enfermeros se adaptaron a situaciones estresantes que suscitaron a principios de la pandemia. (Ministerio de salud, 2021)

Respecto al motivo específico 1: Identificar el estrés laboral en los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 según sus dimensiones en el hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022. Los resultados mostraron que, en cuanto al estrés laboral de los enfermeros, prevalece en un nivel medio en un 60% y bajo en un 40%. Se infiere que el estudio de investigación es medio, ya que implicaría trastornos psicológicos, físicos, de actitud y comportamiento en el área de la

salud de los enfermeros. Similar al trabajo de Morales (2019) quien ejecutó su trabajo de investigación en el Hospital de Huaycán. La prevalencia fue medio en el estrés laboral en un 52% donde se muestra una intensidad media, el 42% de magnitud baja y el 6% de magnitud alta. En este caso los enfermeros evidencian bajo nivel de estrés debido a que el personal de salud se acomodó a las situaciones estresantes que se originaron a inicios de la pandemia. Para interpretar esta declaración, para comprender este hecho; el estrés es un mecanismo de reacción que se desata frente a un problema en el que no contamos con los medios necesarios. Cuanto mayor sean nuestros recursos, el organismo mejor podrá responder las demandas de su funcionamiento y así las respuestas y conseguir mejores efectos. (Ministerio de salud, 2020)

Además, en las medidas de estrés laboral, se evidencia que el agotamiento emocional comprende un nivel medio con 76,7% y bajo con 23,3%. El resultado tiene una similitud con Benites (2019) quien alcanzó un 58.6% de nivel medio. Lo que se difiere con Vivanco (2018) quien presentó un 16.7% de nivel medio. De modo que Barreto y Salazar (2020) definen que el agotamiento emocional es el desgaste emocional y físico, que está relacionada mayormente al poco personal para cubrir los diferentes turnos de trabajo, así mismo las largas jornadas de trabajo y el contacto directo de los usuarios. Además, en la dimensión realización se acata un nivel medio de estrés en un 83,3% y bajo en un 16,7%. Conserva una cierta semejanza con el estudio de Gómez (2019) en el cual presenta un 69.7% nivel medio. Diferente al estudio mostrado por Morales (2019) donde se halló 61% de nivel. Pues, Olivares (2016) manifestó que la realización personal es obtener la satisfacción y prodigalidad en la vida. Es por ello que se puede inferir que la carencia de competencias o capacidades dentro del ambiente laboral, originaría mayor peligro. Así mismo, en la dimensión despersonalización presenta un nivel bajo en un 16,7% y medio en un 80,0% y un nivel alto en un 3,3%. Similar al trabajo de Jinez (2019), quien realizó su investigación en el Hospital de Puno, demostró en su investigación el 51.6% nivel medio. Un efecto distinto a lo evidenciado por Turcios (2017) expone en su trabajo de investigación el 42.9% nivel alto. Por esta razón determina Spiegel (2019) es un proceso donde la persona se desconecta de su realidad y de su entorno.

En cuanto al objetivo específico 2: Identificar la calidad de vida en los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 según sus dimensiones en el hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022. Por otra parte, en la calidad de vida se observa que el 83,3%, que los enfermeros del hospital de San Juan de Lurigancho, tuvieron una calidad de vida regular. Entre tanto el 16.7% tuvieron una calidad de vida buena. Lo que discrepa Cárdenas y Condori (2018) estudio realizado en el hospital de III Goyeneche en Arequipa, que presentó un 82,1% nivel alto y regular en 12%. El estudio de investigación se deduce que los enfermeros del H.S.J.L se evidenció una buena calidad de vida pese a la carga laboral originada por la pandemia, debido a las fortalezas las relaciones sociales, la visión del trabajo, el grado de eficacia, compromiso y responsabilidad. No obstante, aquellos licenciados que percibieron de manera negativa sus estados laborales y la vida laboral mostraron sentirse agotados, condiciones socioeconómicas indignos, y su malestar. (Granero, 2017)

Respecto a la dimensión carga laboral presenta un nivel medio en un 66.7%. Similar al trabajo Arana y Valencia (2018) quien realizó su investigación en hospital de regional de Honorio Delgado, donde se evidenció en su estudio 67.6% un nivel medio. Por lo que define Gutiérrez, Loredó y Manzano (2010), mencionó que la sobrecarga laboral se define como el exceso de trabajo, en un tiempo insuficiente, que conlleva realizarlo en un horario limitado. Respecto a su dimensión apoyo directivo en un 76,7% un nivel medio. Similar al estudio de Yupanqui, C. (2019), su estudio de investigación realizado en el servicio de emergencia del INEN, donde se evidenció en su estudio resultó el 73,3% un nivel medio. Por lo que define Rafael (2017), el apoyo directivo es el soporte de una entidad, conjuntamente con el grado de satisfacción tanto en el aspecto personal y profesional presente en la ocupación del puesto y ambiente laboral, que está determinado por el tipo de gestión y dirección, la naturaleza laboral, indemnización, provecho de lo realizado, satisfacción de sus logros y autodesarrollo personal y con el equipo de trabajo. Respecto a la dimensión motivación interna presenta en un 80,0% un nivel bueno, regular 20%. Lo que discrepa Aguilar, D y Alpaca, F (2021) que se ejecutaron el estudio de investigación del Hospital María Auxiliadora donde se evidenció el resultado de 57%. un nivel medio. Por lo que determina Valencia y Arana (2017) manifiestan

que es el sostén emocional y psicológico de las personas en el cual lo recepciona y toma de su entorno social.

Finalmente, se encontró que las variables estrés laboral y calidad de vida de los enfermeros obtuvieron una concordancia significativa estadísticamente ( $p < 0.05$ ), un nivel medio de estrés se relaciona con un nivel medio de calidad de vida laboral. La investigación es semejante de Sarabia y Cols (2020), estudio realizado en Barcelona, donde se evidenció vínculo con el estrés laboral y la calidad de vida, mostrando una calificación media de Burnout y media en la calificación de calidad de vida, con relación negativa en las medidas de agotamiento emocional y despersonalización y calidad de vida global. Por otro lado, sería importante realizar más investigaciones que describan cada una de las diferentes categorías de cada variable que afectan a los trabajadores de la salud para obtener información sobre los factores que afectan su salud física y mental.

## VI. CONCLUSIONES

1. Referente al objetivo general se determina que los enfermeros del área de emergencia obtuvieron un grado medio de estrés laboral y calidad de vida regular.
2. De acuerdo con el objetivo específico, se aprecia que en lo correspondiente a la medida del agotamiento emocional es de nivel medio, en lo concerniente a la dimensión realización profesional es alto. Pues se entiende que el estrés es un mecanismo de reacción frente a un problema. Es por ello que si contamos con más recursos nuestro cuerpo podrá mejor responder las demandas, y así conseguir mejores resultados.
3. En cuanto al objetivo específico, se evidencia que en lo concerniente a la dimensión carga laboral, se obtuvo un nivel regular. A su vez, sobre la dimensión apoyo directivo, un nivel regular. Por su parte, acerca de la dimensión motivación interna fue alto. Esto se entiende por el fortalecimiento debido a las fortalezas de las relaciones sociales, la visión del trabajo, el grado de eficacia, el compromiso, la responsabilidad y apoyo familiar que reciben.
4. Por último, la conexión entre las variables estrés laboral y calidad de vida tiene una relación significativa (negativa). Se manifiesta, esta relación es inversamente proporcional, y se concluye que el nivel medio de estrés laboral se conecta con un nivel alto de calidad de vida profesional.

## VII. RECOMENDACIONES

- A los directivos del Hospital S.J.L y exactamente al área de emergencia deberían analizar el efecto del estudio de investigación y poder optar medidas preventivas y/o correctivas para mejorar el estrés laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería.
- Al Departamento de Enfermería del Hospital S.J.L, decretar estrategias preventivas en los enfermeros del área de emergencia e incluso de otras áreas, tales como: Implementar técnicas dinámicas reforzadas en la terapia grupal o individual, por otro lado, crear equipos de trabajo, con el fin de fomentar la empatía, la motivación y asertividad, reuniones semestrales, integración con el equipo de trabajo, ejercicios antiestrés como parte de una rutina diaria, evaluación mental individual o grupal, crear ambientes sociales fuera de las horas laborables
- Para poder aumentar la calidad de vida de los enfermeros, se debe motivar las relaciones interpersonales, mayor reconocimiento al profesional por su labor que realiza día a día, facilitar el apoyo directivo al personal de salud, poner en prácticas estrategias para el desarrollo profesional en actualizaciones y capacitaciones; dando mayor énfasis en aquellas dimensiones que presentaron un nivel medio.
- Se comprobó que el estrés laboral en sus dimensiones cansancio emocional y crecimiento personal se relaciona con la calidad de vida profesional. Se aconseja seguir con más estudios desde diferentes perspectivas.



## REFERENCIAS

1. Xiang YT, Yang Y, Li W, et al. Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *Lancet Psychiatry*.  
Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/csp/2020.v36n4/e00063520/>
2. Pérez, A. Características clínico-epidemiológicas de la COVID-19. Vol. 19, No. 2. *Revista habanera de las ciencias médicas*. Disponible en <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3254/2562>
3. Unesco. COVID-19: Problemas sociales y psicológicos en la pandemia. Uruguay. 2022. Disponible en: <https://es.unesco.org/news/covid-19-problemas-sociales-y-psicologicos-pandemia>
4. Jaramillo M, López K. Políticas para combatir la pandemia de COVID-19. Disponible en: <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/DI-112-web.pdf>
5. Valero N, Vélez M, Duran A, Torres M. Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión?. Disponible en: <file:///C:/Users/Rocio/Downloads/913-110-2157-1-10-20200706.pdf>
6. Ramírez J, Castro D, Lerma C, Yela F, Escobar F. Consecuencias de la pandemia de la COVID-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. Colombia. 2020. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-33472020000400301&script=sci\\_arttext&tIng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-33472020000400301&script=sci_arttext&tIng=es)
7. Marquina R, Jaramillo L. El COVID-19: Cuarentena y su Impacto Psicológico en la población. Disponible en: <file:///C:/Users/Rocio/Downloads/luisjaramillo,+COVID-19+rvlj+050520.pdf>
8. Solano P, Murga L. “Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario”. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. OIT. (28 de Abril de 2016). Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2016 - Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. Disponible en: [https://www.ilo.org/safework/WCMS\\_535223/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/WCMS_535223/lang--es/index.htm)

10. International Council of Nurses. ICN calls for data on healthcare worker infection rates and deaths. Estados Unidos: International Council of Nurses; 2020 [actualizado en mayo de 2020; acceso en agosto de 2020]. [Internet]. Available from: <https://www.icn.ch/news/icn-callsdata-healthcare-worker-infection-rates-and-deaths>
11. Carrasco O, Castillo E, Salas S, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Disponible en: [file:///C:/Users/Rocio/Downloads/ericsonfelix,+Estresores+laborales+y+satisfacci%C3%B3n+en+enfermeras+peruanas+durante+la+pandemia+de+COVID%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/Rocio/Downloads/ericsonfelix,+Estresores+laborales+y+satisfacci%C3%B3n+en+enfermeras+peruanas+durante+la+pandemia+de+COVID%20(8).pdf)
12. Guerrero S, Timón R, Conde D. Un estudio sobre la precariedad laboral en enfermería: consecuencias y relaciones en torno al síndrome de agotamiento y el abandono profesional. Rev. Asoc. España. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552018000400003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000400003)
13. Grados P. LOS EFECTOS DE LA COVID-19 EN LA ECONOMÍA PERUANA. Disponible en: <https://www.ulima.edu.pe/entrevista/pedro-grados-smith-29-04-2020>
14. Digesa. USO DE LA MASCARILLA, DISTANCIAMIENTO SOCIAL Y LAVADO DE MANOS SON MEDIDAS PRIORITARIAS EN ETAPA HACIA LA NUEVA CONVIVENCIA. Disponible en: <https://www.dirislimanorte.gob.pe/uso-de-la-mascarilla-distanciamiento-social-y-lavado-de-manos-son-medidas-prioritarias-en-etapa-hacia-la-nueva-convivencia/>
15. Ministro de Salud. TIEMPOS DE PANDEMIA 2020 – 2021. Disponible en: <https://www.incn.gob.pe/wp-content/uploads/2021/08/MINSA-Tiempos-de-pandemia-2020-2021.pdf>
16. Raraz J, Allpas H, Torres F, Cabrera W, Alcántara L. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci_arttext)
17. González M. Coronavirus: el preocupante aumento de agresiones en México contra personal médico que combate el covid-19. 17 abril 2020

- Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52319044>
18. Aldazabal Y. ESTRÉS DURANTE LA PANDEMIA EN ENFERMEROS QUE LABORAN PRIMERA LÍNEA EN UN HOSPITAL COVID-19 EN LIMA. REVISTA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ÁGORA. Disponible en: [file:///C:/Users/Rocio/Downloads/178-614-2-pb%20\(11\).pdf](file:///C:/Users/Rocio/Downloads/178-614-2-pb%20(11).pdf)
  19. Treneman A. “Es inhumano trabajar de esta manera”: Personal médico del hospital SJL denuncia falta de medidas de bioseguridad. Peru 21. Disponible en: <https://peru21.pe/lima/coronavirus-en-peru-covid-19-personal-medico-del-hospital-sjl-denuncia-preocupante-falta-de-medidas-de-bioseguridad-video-minsa-noticia/>
  20. SARABIA, C. Y COLS. (2019) “Relación entre Estrés y Calidad de Vida en Profesionales del área emergencia como medidor de intervención para mejora en el clima laboral”. Barcelona. Disponible: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1134928X201600200003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134928X201600200003)
  21. Ghada A, Sanaa E, Hind A. The relationship between quality of work life and occupational stress among head nurses in port said hospitals. Port Said 23 Scientific Journal of Nursing [internet]. 2020. [fecha de acceso el 20 de marzo del 2022]; 7(2): 147-160. Disponible en: [https://pssjn.journals.ekb.eg/article\\_99593\\_9902cd1955a703cdd01bd7bb1\\_7b9d79f.pdf](https://pssjn.journals.ekb.eg/article_99593_9902cd1955a703cdd01bd7bb1_7b9d79f.pdf)
  22. García P. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
  23. Mitac Y. “NIVEL DE ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA DE LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO DE CIRUGÍA, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA – 2021”. Disponible en: <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/1385/1/Yeni%20Elid%C3%AD%20Mitac%20A%C3%B1aguari.pdf>
  24. Vivanco, Sánchez, Maldonado, y Enrique. Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas. Ecuador. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6729070>

25. Novoa J, Danti M. Estrés y grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería. instituto regional de enfermedades neoplásicas. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11903>
26. Morales G. NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL DE HUAYCÁN LIMA – 2019. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3112>
27. López J, Méndez Z. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia. Huaraz 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60297>
28. Huallpartupa S, Laqui C. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Honorio Delgado, Arequipa. 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10772>
29. Peralta K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta\\_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
30. Aguilar D, Alpaca F. “Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020”. Disponible en: [http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117\\_43248442\\_T%20T117\\_43739383\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
31. Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3040>
32. Fernández Araque, A., Cuairan Sola, M., & Curbelo Rodriguez, R. (2018). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Enfermería Global. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.15.2.235781>
33. Jinez R. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud Puno – 2019. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280438>
34. Alarcón, Y. y Astuñage, J. “CALIDAD DEVIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONALDE ENFERMERÍA”, HOSPITAL GOYENECHÉ. AREQUIPA -2017. AREQUIPA. Disponible en:

- <https://1library.co/document/zkw70k8z-calidad-laboral-desempeno-profesional-enfermeria-hospital-goyeneche-arequipa.html>
35. Cárdenas, N. Y Condori, K. Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital III Goyeneche Arequipa 2017. Disponible en: <https://1library.co/document/yd7e8r6y-organizacional-calidad-laboral-enfermeras-hospitalizacion-hospital-goyeneche-arequipa.html>
36. Trucios, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica 2016. (Tesis de posgrado). Universidad mayor de San Marcos, Lima, Perú. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6849>
37. Félix, R., García, C., & Mercado, S. EL estrés en el entorno Laboral. Revista de Psicología. 2018. Disponible en: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElEstresEnElEntornoLaboral7188504%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElEstresEnElEntornoLaboral7188504%20(5).pdf)
38. OIT. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2016 - Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. Disponible en: [https://www.ilo.org/safework/WCMS\\_535223/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/WCMS_535223/lang--es/index.htm)
39. Barreto, D., & Salazar, H. (30 de Diciembre de 2020). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. Revista Universidad y Salud , 23(1), 30-39. Recuperado el 12 de Julio de 2021, de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4644>
40. Solís, R., Tantaleán, M., Chambi, R., & Burgos, A. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. Anales de la Facultad de Medicina, vol. 78(N° 3), 270-276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/379/37953708003.pdf>
41. Villaveces, M., Moysén, A., Estrada, E., Balcázar, P., Gurrola, M., & Garay, J. Satisfacción con el trabajo en docentes universitarios del estado de México, comparación entre hombres y mujeres. Revista de II Congreso Virtual Internacional de Psicología. Disponible en: <https://psiquiatria.com/congresos/pdf/2-2-2017-2-pti2.pdf>

42. De Dios, S. La mente es maravillosa. E. Sánchez, Editor. 2019. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/elagotamiento-emocional-la-consecuencia-de-exigirse-ser-fuerte/>
43. Abello, D., García, E., García, P., Márquez, L., Niebles, J., & Pérez, D. Perfil cognitivo y prevalencia de depresión, desesperanza y riesgo suicida en jóvenes vinculados al primer nivel de formación en una escuela militar colombiana. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, V.33(Nº3), 299-311. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21349352006.pdf>
44. Olivares, V. Comprendiendo el Burnout. *Revista Ciencia & Trabajo*. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
45. Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Revista Universidad y Salud*. Recuperado "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA – 2021". Matos Poma Melina. Pág. 28. 2021. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio1004856>
46. Lindón, A. El trabajo y la vida cotidiana. Un enfoque desde los espacios de vida. 2017. Disponible en: <https://est.cmq.edu.mx/index.php/est/article/view/490/1008>
47. Ruíz, L. Importancia de la autoestima en cuidadores de la salud. *Revista Electrónica de Portales Médicos*. 2016. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revistamedica/autoestima-cuidadores-salud/>
48. Spiegel, D. Trastorno de despersonalización/desrealización. *Revista Stanford University School of Medicine*. 2019. Disponible en: <https://www.msmanuals.com/es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornosdisociativos/trastorno-de-despersonalizaci%C3%B3n-desrealizaci%C3%B3n> Torre, M., Santos, M., & Bergesio, A. (Julio - Setiembre de 2019). Prevalencia de Burnout
49. Ruíz, L. Importancia de la autoestima en cuidadores de la salud. *Revista Electrónica de Portales Médicos*. 2019. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revistamedica/autoestima-cuidadores-salud/>

50. Serra L. Trabajo en turnos, privación de sueño y sus consecuencias clínicas y medicolegales. Rev Med Clin Condes. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864013701809>
51. Organización Mundial de la Salud. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes]. Ginebra-Suiza: Organización mundial de la salud. 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keephealth-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
52. Urzúa A, Samaniego A, Caqueo A, et al. Salud mental en trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19 en Chile. Rev. méd. Chile. 2020. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020000801121&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020000801121&script=sci_arttext)
53. Garcés Rodríguez, A. (2014). Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III Nivel. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia). Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/40120/1/539516.2014.pdf>
54. Fernández, A. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. España.
55. Ministerio de Salud (2005). Manual de Salud Ocupacional. Dirección ejecutiva de salud ocupacional. Perú. Disponible en: [http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)
56. Masías F. José, Gutiérrez-Castañeda, C., Carmona Gonzales, F., Crespillo Vílchez, Daniel. Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol (2006) Aten Primaria, 2016. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656715002462>
57. Gutiérrez, E., Loredó, M., y Manzano, R. (2010). Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Hospital del niño y la mujer en San Luis Potosí (Universidad Autónoma de san Luis Potosí, México). Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5666/AL\\_EXANDER\\_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5666/AL_EXANDER_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

58. Jimenéz, D. Manual de Recursos Humanos. (2010). España: ESIC. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
59. Fernández, A., Santa, E., y Casado, M. (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. Disponible en: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.php>
60. Grimaldo M. Calidad de vida y estilo de vida saludable en un grupo de estudiantes de posgrado de la ciudad de Lima. Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. Pensamiento Psicológico, Volumen 8. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/801/80115648003.pdf>
61. Grimaldo M. Calidad de vida y estilo de vida saludable en un grupo de estudiantes de posgrado de la ciudad de Lima. Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. Pensamiento Psicológico, Volumen 8. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/801/80115648003.pdf>
62. Amezcua, M. ¿Por qué afirmamos que la enfermería es una disciplina consolidada? Revista Index de Enfermería, V. 27(Nº4). Recuperado el 02 de Julio de 2022. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000300002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300002)
63. Escobar M, García N. Conocimientos sobre la COVID-19 y el lavado de manos. Revista de Salud Pública. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-00642020000300205](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642020000300205)
64. Valencia G, García B, Y Soto. CULTURA DEL CUIDADO DE ENFERMERIA. revista libre. Disponible en: <https://www.unilibre.edu.co/pereira/images/pdf/culturacuidado-revista2016.pdf>
65. Urbina PA. El modelo de actuación de Enfermería y su valor humanista. [internet]. 2003. [consultado el 03 de julio del 2022]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412003000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412003000300002)
66. Supo, F., & Cavero, H. Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2014. Disponible en: <https://www.felipesupo.com/wp->



[content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica.pdf](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica.pdf)

67. Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P. Metodología de la Investigación (6° ed.). México D.F: Editorial McGraw Hill; 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
68. Del Castillo, D., & Rodríguez, T. La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. Revista Acta Médica del Centro, Vol. 12. 2018. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicadelcentro/mec-2018/mec182n.pdf>

**ANEXOS**

**Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA:** Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital

San Juan de Lurigancho mayo 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO
<p>¿Cuál será la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 Hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es el nivel estrés laboral en los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 hospital San</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 Hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022.</p>	<p><b>H1:</b> Existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Estrés Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Realización personal</li> <li>• Despersonalización</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Diseño no experimental, de corte Transversal.</p>	<p><b>Población:</b> Conformado por 30 personal de enfermería.</p> <p><b>Muestra:</b> Tipo censal.</p>	<p><b>Técnica:</b> La encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Se utilizará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), elaborado por Maslach y Jackson en el año de 1986.</p>

<p>Juan de Lurigancho mayo 2022?</p> <p>¿Cuál será el nivel de calidad de vida en los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Identificar el estrés laboral en los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022.</p> <p>Identificar la calidad de vida de los profesionales de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022.</p>		<p><b>Variable 2:</b></p> <p>Calidad de vida profesional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga laboral</li> <li>• Apoyo directivo</li> <li>• Motivación interna</li> </ul>			<p><b>Técnica:</b></p> <p>La encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Se utilizará el cuestionario de Calidad de vida Profesional (CVP). El instrumento fue utilizado y validado por los autores García Sánchez (1993 por Cabezas 2008) y por Milla Florentino Evelin Orfelinda 2017.</p>
--	--	--	--	--	--	--

**Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE (ESTRÉS LABORAL).**

<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>ESCALA</b>	<b>NIVELES</b>
Según la OIT (2016) asegura que son exigencias, presiones del trabajo superior a la competencia de la persona, provocando reacciones, fisiológicos, somáticos, siendo ello perjudicial para la salud como para la organización de la empresa.	Puntuaciones de tipo ordinal en las dimensiones: Agotamiento emocional realización personal y despersionalización en base a 24 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre”.	Agotamiento emocional  Realización personal  Despersionalización	Agotamiento físico Actitudes negativas hacia el trabajo - Cansancio emocional - Sentimiento de desesperanza.  Apreciación del trabajo que desempeño - Interés por las tareas cotidianas - Autoestima profesional.	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11    12,13,14,15 16,17 18,19,20   21 22,23 24	Escala ordinal tipo Likert:  Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Alto  Medio  Bajo

**Anexo 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE (CALIDAD DE VIDA).**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
<p>Según Cabezas, en 1998, es el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, en las esferas: profesional, familiar y personal.</p>	<p>Puntuaciones de tipo ordinal en las dimensiones: Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación interna, en base a 22 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre”.</p>	<p>Carga Laboral</p> <p>Apoyo directivo</p> <p>Motivación interna</p>	<p>1. Cantidad de tareas. 2. Ritmo de trabajo. 3. Presión por realizar los procedimientos correctamente. 4.Sufrimiento del paciente. 5. Exposición a riesgos laborales y accidentes.</p> <p>1.Oportunidad de ascender en el trabajo. 2.Salario 3. Capacitaciones Laborales. 4.Reconocimiento laboral. 5.Autonomía en el trabajo. 5. Apoyo de los superiores.</p> <p>1. Soporte familiar. 2. Satisfacción con la labor que realizo. 3.Vocación de servicio.</p>	<p>1,2,3,4,5,6, 7,8,9</p> <p>10,11,12, 13,14,15, 16,17,18, 19.</p> <p>20,21,22</p>	<p>Escala ordinal tipo Likert: Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>

## **Anexo 4: Cuestionario**

### **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022

Buenos días Srta. o Sr. Enfermero (a), soy Rocío María Huamán Ramos, interna de enfermería de la Universidad César Vallejo. El presente estudio de investigación tiene la finalidad de obtener datos relacionado con Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022. La información servirá solo con fines de investigación. El cuestionario será anónimo y confidencial.

### **INSTRUCCIONES:**

A continuación, se le presentara a usted, una serie de preguntas donde marcara con aspa (x), lo que usted considere conveniente.

Duración: 20 min.

### **DATOS PERSONALES:**

**Edad:** \_\_\_\_\_ años cumplidos

**Sexo:** a) Femenino                      b) Masculino

**Estado civil:** a) soltera (o) b) casado (o) c) conviviente (o) d) viudo (a)

e) divorciado (a)

**Condición laboral:** a) Por horas.    b) Tiempo parcial.    c) A tiempo completo.

**Ingreso mensual:** a) menor de 1000    b) 1000- 2000    c) 2000-3000    d) 3000 a más.

**Tiempo de servicio:** a) 1 a 11 meses.    b) 1 a 5 años.    c) de 5 a más años.

**Trabaja en otra institución:** a) SI    b) NO

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

<b>Nunca</b>	<b>1</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>2</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>Siempre</b>	<b>5</b>

	<b>DIMENSION 1:</b>	<b>N</b>	<b>C.N</b>	<b>A.V</b>	<b>C.S</b>	<b>S</b>
	<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>					
	<b>Agotamiento físico</b>					
1	¿Me siento físicamente cansada(o) por mi trabajo en el servicio?					
2	¿Realizar muchas tareas en poco tiempo me agota?					
3	¿Me siento cansada al terminar mi turno de trabajo?					
4	¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral me siento agotada?					
	<b>Actitud negativa hacia el trabajo</b>					
5	¿Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo cuando tengo turnos de 12 o 24 horas?					
6	¿Siento que falta personal para cubrir adecuadamente el servicio?					
	<b>Cansancio emocional</b>					
7	¿No saber que decir a la familia o paciente sobre su estado de salud?					
8	¿Me siento impotente en caso que un paciente no mejore?					
9	¿Me siento frustrado cuando veo sufrir o morir al paciente?					
	<b>Sentimientos de desesperanza</b>					
10	¿Cuándo termino mi turno en el servicio me siento vacío(a)?					
11	¿Me siento al límite de mis posibilidades?					



	<b>DIMENSION 2: REALIZACION PROFESIONAL</b>					
	<b>Apreciación del trabajo que desempeño</b>					
12	¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo?					
13	¿Siento que puedo entablar relaciones fácilmente con los pacientes?					
14	¿Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes?					
	<b>Interés por las tareas cotidianas del trabajo</b>					
15	¿Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes?					
16	¿Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo?					
17	¿Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes?					
	<b>Autoestima profesional</b>					
18	¿He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión?					
19	¿En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma?					
20	¿Siento que puedo crear un clima agradable con los pacientes?					
	<b>DIMENSION 3: DESPERSONALIZACION</b>					
	<b>Trato impersonal</b>					
21	¿Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?					
22	¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo un poco?					
	<b>Actitudes negativas con los demás</b>					
23	¿Siento que realmente no me importa lo que ocurra a los pacientes?					
24	¿Siento que me he vuelto insensible con las personas?					

**Gracias por su colaboración**

## CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

<b>Nunca</b>	<b>1</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>2</b>
<b>A veces</b>	<b>3</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>Siempre</b>	<b>5</b>

	<b>DIMENSIÓN 1: CARGA LABORAL</b>	<b>N</b>	<b>C.N</b>	<b>A.V</b>	<b>C.S</b>	<b>S</b>
1	¿Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas?					
2	¿Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal?					
3	¿Mi trabajo me demanda un ritmo acelerado para realizar mis labores?					
4	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido?					
5	¿Frecuentemente cometo errores en mis actividades asignadas?					
6	¿Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes?					
7	¿Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud?					
8	¿Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes?					
9	¿Temo contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo?					

	<b>DIMENSIÓN 2: APOYO DIRECTIVO</b>	<b>N</b>	<b>C.N</b>	<b>A.V</b>	<b>C.S</b>	<b>S</b>
10.	¿Posibilidad de ascender en mi trabajo?					
11.	¿La remuneración que percibo es acorde a mi trabajo?					
12.	¿Recibo algún incentivo por mi labor?					
13.	¿Mi trabajo se preocupa en brindarme capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral?					
14.	¿Considero que las capacitaciones que recibo me ayudan a mejorar la calidad de mi desempeño laboral?					
15.	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que emprendo al realizar mi trabajo?					
16.	¿Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso?					
17.	¿Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno?					
18.	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno?					
19.	¿Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores?					
	<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTERNA</b>	<b>N</b>	<b>C.N</b>	<b>A.V</b>	<b>C.S</b>	<b>S</b>
20.	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades?					
21.	¿Me siento satisfecha(o) con mi trabajo?					
22.	¿Siente pasión, entrega y compromiso con mi trabajo?					

**Gracias por su colaboración**

Anexo 5:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Título: Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022

Nombre del experto: **ESPINOZA MORENO TULA MARGARITA**

**CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL**

N	DIMENSIÓN /INDICADORES	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA Y OBSERVACIÓN
	DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
	INDICADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Agotamiento físico</b>							
1.	¿Me siento físicamente cansada(o) por mi trabajo en el servicio de emergencia?	x		x		x		
2.	¿Realizar muchas tareas en poco tiempo me agota?	x		x		x		
3.	¿Me siento cansado (a) al terminar mi turno de trabajo?	x		x		x		
4.	¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral me siento agotada(o)?	x		x		x		
	<b>Actitud negativa hacia el trabajo</b>							
5.	¿Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo cuando tengo turnos de 12 o 24 horas?	x			x	x		No es relevante, porque es real
6.	¿Siento que falta personal para cubrir adecuadamente el servicio de emergencia?	x			x	x		Si es real. No es actitud negativa

	<b>Cansancio emocional</b>	<b>PERTENENCIA</b>		<b>RELEVANCIA</b>		<b>CLARIDAD</b>		<b>SUGERENCIA Y OBSERVACIÓN</b>
		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
7.	¿Se que decir a la familia o paciente sobre su estado de salud?	x		x		x		
8.	¿Me siento impotente en caso que un paciente no mejore?		x		x	x		En contexto de la pandemia, era una respuesta normal
9.	¿Me siento frustrado (o) cuando veo sufrir o morir al paciente?	x		x		x		
	<b>Sentimientos de desesperanza</b>							
10.	¿Cuándo termino mi turno en el servicio me siento vacío(a)?	x		x		x		
11.	¿Me siento al límite de mis posibilidades?	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2: REALIZACIÓN PROFESIONAL</b>							
	INDICADOR							
	<b>Apreciación del trabajo que desempeño</b>							
12.	¿Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo?	x		x		x		
13.	¿Siento que puedo entablar relaciones profesionales fácilmente con los pacientes?	x		x		x		
14.	¿Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes?	x		x		x		

	<b>Interés por las tareas cotidianas del trabajo</b>						
15.	¿Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes?						
16.	¿Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo?						
17.	¿Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes?						
	<b>Autoestima profesional</b>						
18.	¿He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión?	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>	
19.	¿En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma?	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>	
20.	¿Siento que puedo crear un clima agradable con los pacientes?	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>	
	<b>DIMENSION 3: DESPERSONALIZACION</b>						
	<b>INDICADOR</b>						
	<b>Trato impersonal</b>						
21.	¿Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales?	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>	
22.	¿Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo un poco?	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>	
	<b>Actitudes negativas con los demás</b>						
23.	¿Siento que realmente no me importa lo que ocurra a los pacientes?	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>	
24.	¿Siento que me he vuelto insensible con las personas?	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Título: Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022

**CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL**

N		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia y observación
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CARGA LABORAL</b>							
1	¿Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas?	x		x		x		Deben ser enunciados más personales...como: <a href="#">considero que mi trabajo</a>
2	¿Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal?	x		x		x		
3	¿Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores?	x		x		x		
4	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido?	x		x		x		Mi <a href="#">trabajo me demanda un ritmo....</a>
5	¿Cometo <b>algún</b> error en mis actividades asignadas en el trabajo?	x		x		x		<a href="#">Frecuentemente cometo errores en las actividades</a>
6	¿Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes?	x		x		x		
7	¿Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud?	x		x		x		
8	¿Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes?	x		x		x		
9	¿Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo?	x		x		x		<a href="#">Temo contraer</a>

	DIMENSIÓN 2: APOYO DIRECTIVO	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA OBSERVACIÓN
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10.	¿Tengo la posibilidad de ascender en mi trabajo?	x		x		x		
11.	¿La remuneración que percibe es acorde a su trabajo?	x		x		x		La remuneración que percibo es acorde a mi trabajo
12.	¿Recibo algún incentivo por mi labor?	x		x		x		
13.	¿En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas?	x		x		x		¿Mi trabajo se preocupa en brindarme capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral?
14.	¿Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo?	x		x		x		¿Considero que las capacitaciones que recibo me ayudan a mejorar la calidad de mi desempeño laboral?
15.	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo?	x		x		x		¿Mi jefe reconoce el esfuerzo y dedicación que emprendo al realizar mi trabajo?
16.	¿Usted tiene la posibilidad de expresar lo que siente y piensa?	x		x		x		¿Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso?
17.	¿Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que se susciten durante el turno?	x		x		x		
18.	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema	x		x		x		



	que se presenta en el turno?							
19.	¿Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores?	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTERNA	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA OBSERVACIÓN
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
20.	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades?	x		x		x		
21.	¿Me siento satisfecha(o) con mi trabajo?	x		x		x		
22.	¿Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo?	x		x		x		¿Siento pasión, entrega y compromiso con mi trabajo?

---

DNI:

## Anexo 6:

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### AUTORIZACION PARA COLABORAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACION

Se le invita a usted a contribuir en esta investigación en el área de la salud. Antes de decidir si participará o no, debe saber y entender el tema de estudio.

**El título del proyecto de investigación:** Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022.

**Nombre del investigador:** Huamán Ramos Rocío María.

**El propósito de estudio:** Determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022

**Beneficios por colaborar:** Tendremos la oportunidad de saber los resultados por los medios más alcanzables, lo cual será útil en la actividad profesional.

**Desventajas y peligros:** Ninguno, se necesitará solo su autorización.

**Costo por participar:** Ninguno

**Confidencialidad:** La investigación estará protegida, sola la investigadora podrá saberlo. Los resultados obtenidos serán protegidos y confidenciales.

**Renuncia:** usted tiene la opción de dejar la investigación en cualquier momento, sin ninguna sanción o pérdida.

**Consultas posteriores:** Si usted tiene alguna duda durante el desarrollo de la investigación puede dirigirse a Huamán Ramos Rocío María autora del estudio, número telefónico: 912316321 o al correo electrónico: rociohuamanramos@gmailcom

**Participación voluntaria:** Su cooperación en este estudio de investigación es de manera voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

## Anexo 7: Validez del instrumento de investigación

### VALIDEZ DE CUESTIONARIO: ESTRES LABORAL

ITEM	RESUMEN						TRANSFORMADO A %					VALOR TOTAL	
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	SUMA	V de Aiken
1	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
2	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
3	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
4	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
5	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
6	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
7	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
8	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
9	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
10	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
11	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
12	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
13	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
14	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
15	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
16	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
17	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
18	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
19	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
20	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
21	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
22	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
	<b>PROMEDIO</b>											<b>1.00</b>	

**Decisión:** basándose en la tabla de interpretación del cálculo del Criterio de Validez de Contenido según Hernández-Nieto (2011) tendríamos: que 1,00 es mayor a 0,90, en consecuencia, el cuestionario en cuanto a contenido es **excelente**.

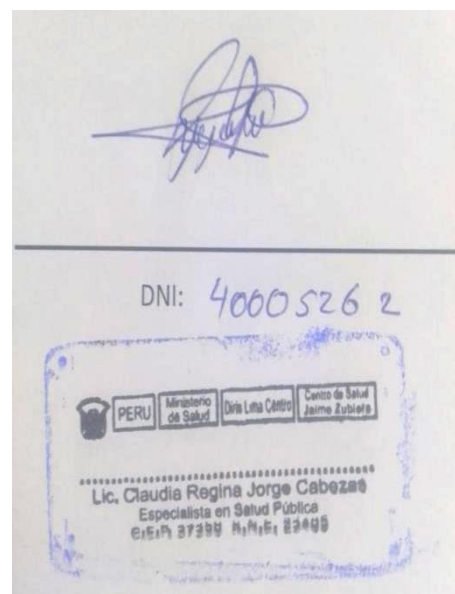
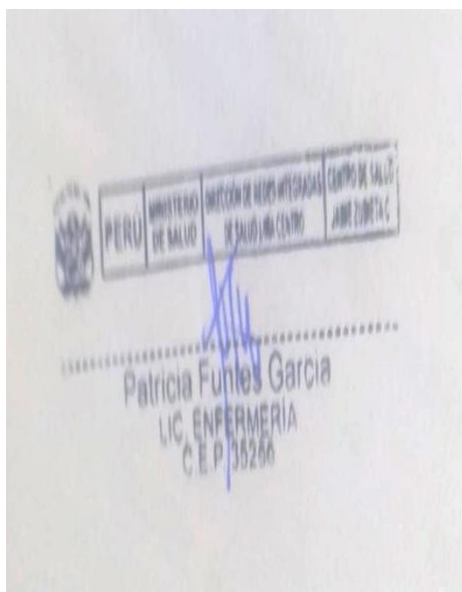
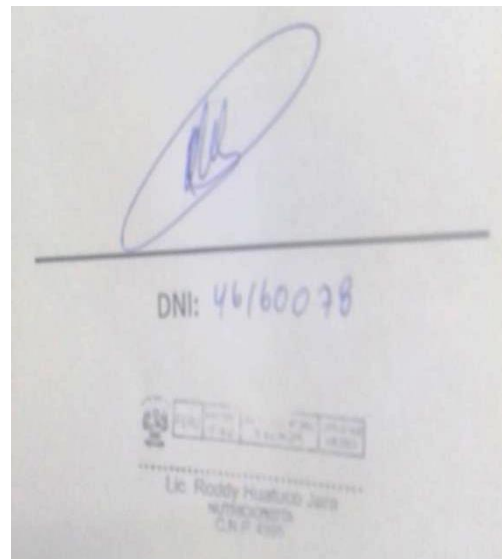
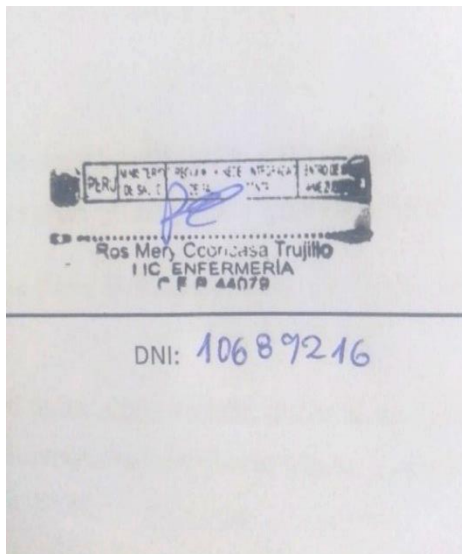
## VALIDEZ DE CUESTIONARIO: CALIDAD DE VIDA

ITEM	RESUMEN						TRANSFORMADO A %					VALOR TOTAL	
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	SUMA	V de Aiken
1	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
2	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
3	2	3	3	3	3		0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	4.50	0.90
4	3	2	3	3	2		1.00	0.50	1.00	1.00	0.50	4.00	0.80
5	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
6	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
7	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
8	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
9	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
10	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
11	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
12	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
13	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
14	3	2	3	3	3		1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	4.50	0.90
15	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
16	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
17	3	3	3	2	3		1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	4.50	0.90
18	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
19	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
20	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
21	3	3	3	3	3		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
22	3	3	3	2	3		1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	4.50	0.90
												<b>PROMEDIO</b>	<b>0.9654</b>
												<b>REDONDEO</b>	<b>0.97</b>

**Decisión:** basándose en la tabla de interpretación del cálculo del Criterio de Validez de Contenido según Hernández-Nieto (2011) tendríamos: que 0,97 es mayor a 0,90, en consecuencia, el cuestionario en cuanto a contenido es **excelente**.

Valor del CVC	Interpretación de la validez y concordancia
De 0 a 0.60	Inaceptable
Mayor a 0,60 y menor o igual a 0,70	Deficiente
Mayor a 0,70 y menor o igual a 0,80	Aceptable
Mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90	Buena
Mayor a 0,90	Excelente

**Anexo 8:** Firma de los juicios de expertos



## **Anexo 9: Carta otorgada por la UCV.**

*“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

San Juan de Lurigancho, 10 de  
octubre del 2022

**Director ejecutivo:**

**MC. LEONCIO FREDDY PAJUELO KOQUI**

**Director del hospital San Juan de Lurigancho**

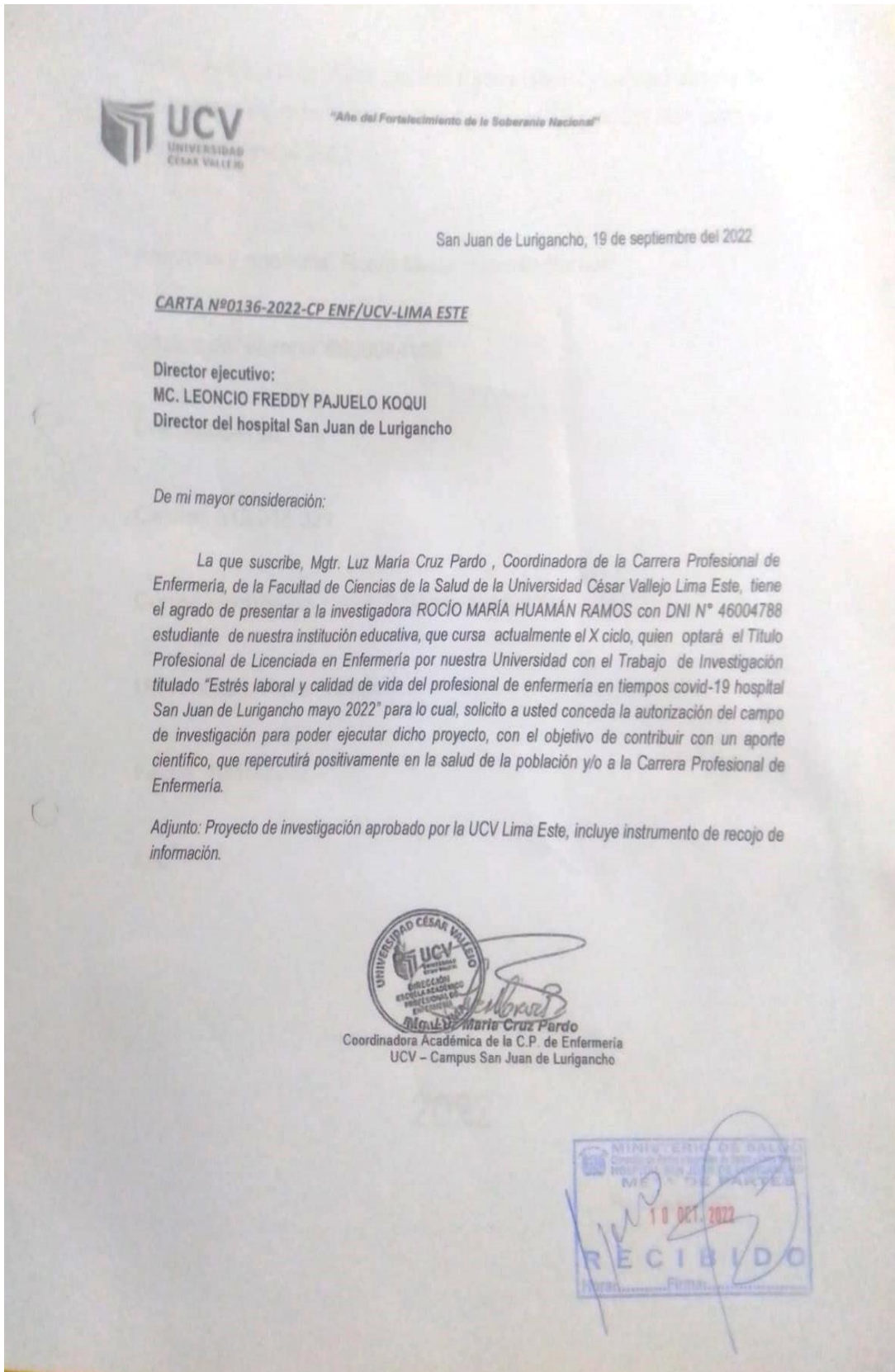
*De mi mayor consideración:*

*La que suscribe, Mgtr. Luz María Cruz Pardo , Coordinadora de la Carrera Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad César Vallejo Lima Este, tiene el agrado de presentar a la investigadora ROCÍO MARÍA HUAMÁN RAMOS con DNI N° 46004788 estudiante de nuestra institución educativa, que cursa actualmente el X ciclo, quien optará el Título Profesional de Licenciada en Enfermería por nuestra Universidad con el Trabajo de Investigación titulado “Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022” para lo cual, solicito a usted conceda la autorización del campo de investigación para poder ejecutar dicho proyecto de investigación, con el objetivo de contribuir con un aporte científico, que repercutirá positivamente en la salud de la población y/o a la Carrera Profesional de Enfermería.*

*Adjunto: Proyecto de investigación aprobado por la UCV Lima Este, incluye instrumento de recojo de información.*

*Mg. Luz María Cruz Pardo  
Coordinadora de la EP Enfermería  
UCV- Campus San Juan de Lurigancho*

**Anexo 10:** Carta que se dejó en mesa de partes al Hospital San Juan de Lurigancho.



## Anexo 11: Carta de autorización para la aplicación del instrumento.



Decenio de la Igualdad de Oportunidad para mujeres y hombres  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del bicentenario del congreso de la república del Perú"

San Juan de Lurigancho, 22 de Octubre del 2022

### **CARTA N° 154-2022-UADI-HSJL**

**MG. LUZ MARÍA CRUZ PARDO**  
**COORDINADORA ACADEMICA DE LA C.P. DE ENFERMERÍA**  
**UCV-CAMPUS SAN JUAN DE LURIGANCHO**

Presente.

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LA APLICAR ENTEVISTA Y/O ENCUESTA EN EL  
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO**

**REFERENCIA : CARTA 136-2022-CPENF/UCV-LIMA-CENTRO**

Es grato dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente, y según documento de la referencia, hacer conocimiento que la Unidad de Apoyo a la docencia e investigación **AUTORIZA**, a la investigadora: **HUAMÁN RAMOS, ROCÍO MARÍA**, alumna de la Universidad César Vallejo – Facultad de Ciencia de la Salud Escuela Profesional de Enfermería. Acceda a proceder a la aplicación de instrumento en el Hospital San Juan de Lurigancho, en relación a la investigación titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN TIEMPOS COVID-19 HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO MAYO 2022."**

Asimismo, desearle éxitos en la mencionada investigación, la misma que deberá servir de aporte a la sociedad con miras a dar soluciones; por ello, se solicita que se nos remita el informe final a fin de implementar mejoras con los resultados y conclusiones que se obtengan.

Sin otro particular me suscribo a Ud.

Atentamente.

**MINISTERIO DE SALUD**  
**HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO**  
**UADI**  
MG. CARLOS ALBERTO HURTADO RUBIO  
C.M.P. N° 831644 - R.N.E. N° 917232  
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación



## **Anexo 12: Confiabilidad**

### **Alfa de Cronbach sobre Estrés laboral**

---

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,754	24

---

Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora a los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en tiempos de COVID-19, mayo 2022

Se muestra en la tabla un valor de Alfa 0,754. Lo cual significa que los 24 ítems sobre estrés laboral presentan aceptable confiabilidad.

### **Alfa de Cronbach sobre Calidad de vida**

---

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,740	22

---

Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora a los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho en tiempos de COVID-19, mayo 2022

De acuerdo a la tabla se aprecia un valor de Alfa de 0,740. Lo cual quiere decir que los 22 ítems sobre calidad de vida tuvieron aceptable confiabilidad.

## Anexo 13: Frecuencias sobre la variable y dimensiones

### Frecuencias sobre la variable Estrés laboral y sus dimensiones

Variable y dimensiones		N°	%
Variable 1: Estrés laboral	Bajo	12	40,0%
	Medio	18	60,0%
	Alto	0	0,0%
	Total	30	100,0%
Dimensión 1: Agotamiento emocional	Bajo	7	23,3%
	Medio	23	76,7%
	Alto	0	0,0%
	Total	30	100,0%
Dimensión 2: Realización profesional	Bajo	0	0,0%
	Medio	5	16,7%
	Alto	25	83,3%
	Total	30	100,0%
Dimensión 3: Despersonalización	Bajo	24	80,0%
	Medio	5	16,7%
	Alto	1	3,3%
	Total	30	100,0%

### Frecuencias sobre la variable Calidad de vida y sus dimensiones

Variable y dimensiones		Recuento	% de N columnas
Variable 2: Calidad de vida	Deficiente	0	0,0%
	Regular	25	83,3%
	Buena	5	16,7%
	Total	30	100,0%
Dimensión 1: Carga laboral	Deficiente	5	16,7%
	Regular	20	66,7%
	Buena	5	16,7%
	Total	30	100,0%
Dimensión 2: Apoyo directivo	Deficiente	1	3,3%
	Regular	23	76,7%
	Buena	6	20,0%
	Total	30	100,0%
Dimensión 3: Motivación interna	Deficiente	0	0,0%
	Regular	6	20,0%
	Buena	24	80,0%
	Total	30	100,0%

## Frecuencias sobre el cruce entre la variable Estrés laboral y la calidad de vida

Variable 1: Estrés laboral	Variable 2: Calidad de vida						Total	
	Deficiente		Regular		Buena		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	0	0,0%	8	26,7%	4	13,3%	12	40,0%
Medio	0	0,0%	17	56,7%	1	3,3%	18	60,0%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	25	83,3%	5	16,7%	30	100,0%

## Anexo 14: Evidencias de la aplicación del instrumento validado.



**Fuente:** Fotos tomados por la interna de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho del área de emergencia y del personal de salud encuestados.

## Anexo 15: Turnitin

### ● 19% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 18% Internet database
- 0% Publications database
- 13% Submitted Works database

---

#### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>hdl.handle.net</b> Internet	6%
2	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	2%
3	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-01</b> Submitted works	1%
4	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>renati.sunedu.gob.pe</b> Internet	<1%
6	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-23</b> Submitted works	<1%
7	<b>repositorio.utn.edu.ec</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Internet	<1%
9	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Internet	<1%



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DE LA CRUZ RUIZ MARIA ANGELICA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho mayo 2022.", cuyo autor es HUAMAN RAMOS ROCIO MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DE LA CRUZ RUIZ MARIA ANGELICA <b>DNI:</b> 09971042 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1392-5806	Firmado electrónicamente por: MCRUZRU el 20-12- 2022 07:24:34

Código documento Trilce: TRI - 0485542