



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“CALIDAD DE VIDA Y NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
HOSPITALIZACIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL DE
EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de
salud**

Presentado por:

Ortiz Vásquez Ricardo

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en
Enfermería

Docente asesor:

Mg. Cecil Massiel Candela Levano

Código Orcid:0000-2616-0670

Chincha, Ica, 2022

ASESOR

Mg. Cecil Massiel Candela Levano

MIEMBROS DEL JURADO

Dra. Juana María Marcos Romero

PRESIDENTE

Mg. Margarita Doris Zaira Sacsi

SECRETARIA (O)

Mg. Juan Carlos Ruiz Ocampo

MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida,
inteligencia, oportunidades y protección en cada día de mi vida.
A mis padres, por el apoyo incondicional en cada decisión de mi vida.
A mis hermanos y pareja, por la comprensión y el apoyo constante en
cada día de mi vida.
A mi jefes y maestros, por cada consejo, comprensión y mensaje de
motivación.

AGRADECIMIENTO

A Dios que me permitió cumplir este objetivo en mi vida.

A mi madre Isabel Vasquez Pipa y mi padre Rigo Ortiz por su amor incondicional y grata compañía.

A mi alma máter, por la formación brindada.

A mis hermanos, por su gran apoyo, comprensión y paciencia.

A Luis Peraza Briceño por la paciencia y apoyo en cada día.

A la M.C María Isabel Munayco Moreno por todas las enseñanzas brindadas.

A la M.C Nancy Zerpa Tawara por los consejos y motivación constante.

Al Hospital de Emergencias Villa El Salvador por las facilidades brindadas.

A mi asesora, Cecil Massiel Candela Levano, por las enseñanzas y paciencia en cada clase.

Sin ellos este trabajo de investigación no habría sido posible.

RESUMEN/ABSTRACT

El presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar la correlación entre la calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador en el marco del estado de emergencia por la pandemia del Covid-19.

Como metodología para la realización de este estudio consideró el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, correlacional, diseño no experimental de corte transversal para lo cual se tomó en cuenta como población de estudio una muestra representativa de 38 profesionales de enfermería, para lo cual se empleó el aplicativo informático de selección de muestras EPIDAT (Programa para Análisis Epidemiológico y estadístico), asimismo como instrumento para la recolección de información se empleó dos encuestas: el Cuestionario de Calidad de Vida (CVP-35) el Inventario de Maslach de Burnout (MBI). La variable Calidad de Vida se dimensionó en apoyo directo, demanda de trabajo, recursos psicológicos-organizacionales y percepción de calidad de vida, las cuales se analizaron en relación con el nivel de estrés categorizados en tres niveles (alto, medio y bajo). Como resultados, luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman se encontró un valor de significancia $P= 0,916$ que es mayor al valor de la significancia teórica ($\alpha= 0.05$) el cual nos permite señalar que no se rechaza la hipótesis nula (H_0), por tanto, no existe relación significativa entre las variables calidad de vida y el nivel de estrés laboral, tampoco se encontró relación significativa al dimensionar Apoyo directo, recursos psicológicos-organizacionales y percepción de calidad de vida. Sin embargo, al dimensionar demanda de trabajo y nivel de estrés, de acuerdo a la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo como resultado la existencia de una relación $r_s= 0,749$ cifra que indica que existe una relación positiva (directa), con un nivel de correlación bueno, con valor de significancia $P= 0,0001$ menor al valor de significancia teórica $\alpha= 0.05$ lo cual nos permite señalar que se rechaza la hipótesis nula (H_0). Con lo que se determina que esta dimensión refleja el principal factor que genera altos niveles de estrés en la profesional enfermería, aspecto que debe ser tomado en cuenta para buscar alternativas de solución.

PALABRAS CLAVES

Estrés, Clima Laboral, Salud, Covid-19, pandemia, hospital, enfermería.

ABSTRACT

The present research study aims to determine the correlation between the quality of life and the level of work stress of the Nursing professional of the Covid-19 Hospitalization Service of the Villa El Salvador Emergency Hospital in the framework of the state of emergency due to the pandemic of Covid-19.

The methodology for conducting this study considered the quantitative approach, type of basic research, correlational, non-experimental cross-sectional design, for which a representative sample of 38 nursing professionals was taken into account as the study population, for which a used the software application for the selection of samples EPIDAT (Program for Epidemiological and Statistical Analysis), as well as an instrument for the collection of information two surveys were used: the Quality of Life Questionnaire (CVP-35) the Maslach Burnout Inventory (MBI). The Quality of Life variable was measured in direct support, work demand, psychological-organizational resources and perception of quality of life, which were analyzed in relation to the level of stress categorized into three levels (high, medium and low). As results, after applying Spearman's Rho statistical test, a significance value $P = 0.916$ was found, which is greater than the value of theoretical significance ($\alpha = 0.05$), which allows us to indicate that the null hypothesis (H_0) is not rejected. Therefore, there is no significant relationship between the quality of life variables and the level of work stress, nor was a significant relationship found when sizing managerial support, psychological-organizational resources and perception of quality of life. However, when sizing work demand and stress level, according to Spearman's Rho statistical test, the existence of a relationship $r_s = 0.749$ was obtained as a result, a figure that indicates that there is a positive (direct) relationship, with a level of good correlation, with significance value $P = 0.0001$ less than the theoretical significance value $\alpha = 0.05$ which allows us to indicate that the null hypothesis (H_0) is rejected. With which it is determined that this dimension reflects the main factor that generates high levels of stress in the nursing professional, an aspect that must be taken into account to find alternative solutions.

KEYWORDS

Stress, Work Climate, Health, Covid-19, pandemic, hospital, nursing.

INDICE GENERAL

ASESOR.....	ii
RESUMEN/ABSTRACT	v
PALABRAS CLAVES.....	v
INDICE GENERAL.....	vii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
INDICE DE CUADROS.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. Descripción de problema	13
2.2. Pregunta de investigación general.....	17
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	17
2.4. Objetivo general y específicos	18
2.5. Justificación e importancia.....	19
III. MARCO TEÓRICO	23
3.1. Antecedentes.....	23
3.2. Bases Teóricas.....	28
3.3.1. Teoría de Enfermería	28
3.3.2. Calidad de Vida	29
3.3.3. Estrés laboral:.....	32
3.3.4. Fuentes potenciales del estrés laboral	34
3.3.4.1. Factores desencadenantes	35
3.3.5. Los Niveles del estrés:.....	35
3.4. Marco conceptual	37
IV. METODOLOGÍA	40
4.1. Tipo y nivel de investigación	40
4.2. Diseño de la Investigación.....	40
4.3. Operacionalización de variables	40
4.4. Hipótesis general y específicas	53
4.5. Población – Muestra	54
4.6. Técnicas e Instrumentos: validación y confiabilidad.....	55
4.7. Recolección de datos	57
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	57

V.	RESULTADOS.....	58
5.1.	Presentación de resultados descriptivos	58
5.2.	Presentación de resultados – Tablas cruzadas.	60
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	70
6.1.	Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis	70
6.2.	Comparación de resultados con antecedentes.....	84
	CONCLUSIONES	90
	RECOMENDACIONES.....	91
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92
	ANEXOS.....	95
	Anexo 01: Matriz de consistencia	96
	Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables	100
	Anexo 03: Instrumento de Medición.....	111
	Anexo 04: Ficha de validación de instrumento de Medición	116
	Anexo 05: Base de datos	121
	Anexo 06: Informe de Turnitin al 28% de similitud	125

INDICE DE FIGURAS

INDICE DE FIGURAS	ix
Figura 1. Distribución de la muestra según género.....	58
Figura 2. Distribución de la muestra según edad.....	59
Figura 3. Frecuencias y porcentajes de calidad de vida según nivel de estrés.....	61
Figura 4. Frecuencias y porcentajes del Apoyo directo según nivel de estrés.....	63
Figura 5. Frecuencias y porcentajes de la demanda de trabajo según nivel de estrés.....	65
Figura 6. Frecuencias y porcentajes de los recursos psicológicos y organizacionales según nivel de estrés.....	67
Figura 7. Frecuencias y porcentajes de la percepción de la calidad de vida según nivel de estrés.....	69

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Distribución de la muestra según género.	58
Cuadro 2. Distribución de la muestra según etapa de vida.....	59
Cuadro 3. Frecuencias y porcentajes de calidad de vida según nivel de estrés.	60
Cuadro 4. Frecuencias y porcentajes del Apoyo directo según nivel de estrés.	62
Cuadro 5. Frecuencias y porcentajes de la demanda de trabajo según nivel de estrés.....	64
Cuadro 6. Frecuencias y porcentajes de los recursos psicológicos y organizacionales según nivel de estrés.	66
Cuadro 7. Frecuencias y porcentajes de la percepción de la calidad de vida según nivel de estrés.....	68
Cuadro N°08 prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov.....	71
Cuadro N°09. Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación Rho de Spearman	73
Cuadro N°10. Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación Rho de Spearman del apoyo directo en relación al nivel de estrés laboral.	75
Cuadro N°11. Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la demanda de trabajo en relación al nivel de estrés laboral.	77
Cuadro N°12. Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación Rho de Spearman de los recursos psicológicos-organizacionales en relación al nivel de estrés laboral.	80
Cuadro N°13. Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la percepción de calidad de vida en relación al nivel de estrés laboral.	82

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación busca conocer cuál es la relación entre la Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Para herramienta metodológica de este estudio se tomó en cuenta el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, correlacional, diseño no experimental de corte transversal.

Para la realización del estudio se eligió como sede al Hospital de Emergencias Villa El Salvador y como población de análisis se seleccionó una muestra representativa a 38 profesionales de enfermería, para lo cual se empleó el aplicativo informático de selección de muestras EPIDAT (Programa para Análisis Epidemiológico y estadístico), asimismo para la recolección de información se empleó dos encuestas: el Cuestionario de Calidad de Vida (CVP-35) el Inventario de Maslach de Burnout (MBI). Luego de la aplicación del instrumento de investigación los datos fueron procesados y/o codificados en el sistema estadístico SPSS-24, la presentación de la información estadística se realizó a través de cuadros de distribución de frecuencias monovariadas y bivariadas junto a figuras donde se evidencian las tendencias y niveles de correlación de forma gráfica de cada una de las variables estudiadas.

De acuerdo al análisis estadístico de datos, según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se encontró que P valor (sig.) ≤ 0.05 para las variables de estudio, por tanto, se rechaza la (hipótesis nula) H_0 , los datos no tienen distribución normal, por tanto para la prueba de hipótesis se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman en cuyo resultado se encontró el valor de significancia $P= 0,916$ que es mayor al valor de la significancia teórica ($\alpha= 0.05$) el cual nos permite señalar que no se rechaza la hipótesis nula (H_0), por tanto, no existe relación significativa entre las variables calidad de vida y el nivel de estrés laboral.

Tampoco se encontró relación significativa al dimensionar Apoyo directo, recursos psicológicos-organizacionales y percepción de calidad de vida,

pero se encontró que existe relación significativa entre la dimensión demanda de trabajo y el nivel de estrés laboral, ya que de acuerdo a la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo como resultado la existencia de una relación $r_s = 0,749$ cifra que indica que existe una relación positiva (directa), con un nivel de correlación bueno, con valor de significancia $P = 0,0001$ menor al valor de significancia teórica $\alpha = 0.05$ lo cual nos permite señalar que se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por tanto, existe relación significativa entre estas dos variables, de ello, se infiere que la carga laboral es el principal factor que genera estrés laboral en el personal de salud de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Con los resultados de este estudio de investigación se pretende además de fomentar el descubrimiento de nuevos cuerpos de conocimientos, en base a la investigación, tener un fin práctico: lograr mejorar las condiciones laborales del enfermero, lo cual tendrá un gran impacto en la calidad de vida personal y profesional.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de problema

En la actualidad, debido a la crisis sanitaria mundial por la pandemia a causa del Covid-19, las condiciones de vida de la población han presentado cambios drásticos; con el incremento de las cifras de contagio y muertes se implementaron medidas estrictas de distanciamiento social (cuarentena) lo cual tuvo un fuerte impacto en la situación económica y social de las personas.

Frente a esta situación los protagonistas llamados a enfrentar y buscar una solución son los profesionales de la salud, como parte de ello tenemos al personal de enfermería, quienes debido a la alta demanda alteraciones en cuanto al desarrollo de funciones asistenciales en el proceso de cuidado al paciente. Este incremento en la necesidad de atención, el contagio y la muerte de los profesionales de la salud y sus familias pudieron haber generado un problema serio ya que se presume que haya desencadenado una alteración en el estado de salud física y mental del enfermero, un cambio radical en el ritmo de vida y desarrollo del ejercicio profesional. En estas circunstancias, se produjo el colapso de los establecimientos de salud, además de pudo evidenciar, las carencias en las políticas de salud pública del Perú que permitan contar con capacidad resolutive ante la necesidad de atención de salud en situaciones como esta, adicional a ello, se realizó la búsqueda de información al respecto y no se encontró mucha información a nivel nacional, regional y local sobre calidad de vida, ambiente laboral o nivel de estrés del profesional de salud en época de pandemia que permitan o sirvan de base científica para continuar investigando y/o tomar decisiones en situaciones de crisis sanitarias de alto riesgo como la que se vive actualmente.

Es en este contexto que surgió el interés por realizar un estudio en una Unidad Ejecutora y/o establecimiento de salud pública para determinar de manera objetiva cómo es la calidad de vida del profesional de enfermería y cuál es su relación con el nivel de estrés en un área de trabajo de pacientes hospitalizados afectados por la patología clínica Covid-19.

La pandemia por el Covid-19 ha permitido que el profesional de enfermería sea destacado como un recurso humano con un papel fundamental en el proceso de cuidado de la salud, pero también apertura una visión panorámica de las carencias en condiciones laborales de este grupo ocupacional, se calcula que en cifras internacionales se cuentan con 19 millones de Profesionales de Enfermería, siendo con esta cifra el mayor número de profesionales de la salud y por tanto requieren que les preste una mayor atención para que puedan desempeñar sus funciones en óptimas condiciones; en el Perú, previo a la declaración del estado de emergencia por Covid-19 (año 2019) se contaba con una brecha de 27, 625 enfermeros para lograr una densidad poblacional de salud de 25 por cada 10 000 habitantes y solo se contaba con 1 775 enfermeros especialistas en cuidados intensivos (1) . Es con estas características que se recibió y se enfrenta la pandemia por Covid-19 en el Perú.

Los profesionales de enfermería representan un grupo ocupacional indispensable para el desarrollo de funciones del cuidado de pacientes contagiados de Covid-19 debido a la capacidad formativa que tiene el personal en la prevención, detección de signos de alarma, administración del medicamento y valoración de las respuestas del paciente hospitalizado frente a los tratamientos que recibe por la patología Covid-19 (2). Lo afirmado en este estudio es bastante acertado debido a que este profesional de la salud aplica un plan de cuidado integral y

humanizado con una cercanía al paciente que le permite acompañar en el proceso de la enfermedad lo que implica un alto riesgo de exposición para contraer el virus Covid-19 , motivo por el cual se debe garantizar el abastecimiento de equipos protección personal (EPP) y el establecimiento de protocolos de bioseguridad a fin de minimizar el riesgo de contagio y salvaguardar e integridad del enfermero.

De acuerdo a investigaciones como las de Cazana, Zully (2017), realizado en un Hospital Público de Lima Norte se determinó que los enfermeros no tienen motivaciones extrínsecas en su centro de labores sino un 96.7 % labora con una motivación intrínseca y más del 90% de enfermeros consideran que cuentan con carga laboral regular (3). De allí se extrae que se exige a los profesionales de enfermería a para que se capaciten a fin de lograr mejorar la calidad de cuidados de sus pacientes, pero no se toma en cuenta la propia calidad de vida del profesional, como tampoco se escucha y mejora sus necesidades laborales lo cual genera una cadena de malestar y se crea un ambiente insano que muchas veces vulnera el derecho de acceso a un puesto de trabajo digno lo cual no permite el desarrollo del ejercicio profesional en condiciones adecuadas dando paso al surgimiento del incremento de estrés laboral que hace susceptible al profesional a desarrollar alguna morbilidad que pone en riesgo el estado de salud.

De acuerdo a una investigación presentada por el Colegio de Enfermeros del Perú en el año 2018 realizada en una clínica de Lima, se determinó que el 46% de enfermeros del área críticas presentan un nivel alto de estrés para lo cual se empleó el cuestionario de Maslach de Burnout (4).

Este resultado es bastante alarmante, pues nos permite plantearnos la siguiente interrogante, si en tiempos previos a la

pandemia del covid-19 se evidenciaba cifras alarmantes de estrés laboral en el profesional de enfermería ¿cómo estará la situación en la coyuntura actual? Del mismo modo si ¿cómo estará la calidad de vida? En qué aspectos hay mayores problemas, todo esto representa una oportunidad y también un escenario perfecto para investigar y poder determinar cómo se encuentra laborando el enfermero (a) en el actual estado de emergencia por la pandemia por el Covid-19.

Respecto al escenario elegido, Hospital de Emergencias Villa El Salvador se seleccionó debido a que este es un Hospital que forma parte del sistema de vigilancia, contención y respuesta frente a los casos sospechosos y diagnosticados con Covid-19, el cual en el contexto actual, a fin de reforzar e intensificar las acciones de vigilancia, contención, respuesta, y reducir el impacto social y económico frente a una demanda masiva y colectiva de atención médica elaboró un Plan de contingencia ante la posible epidemia por coronavirus en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador (HEVES), el cual fue aprobado con acto resolutivo RD N°014-2020-DE-HEVES el 07 de febrero del 2020. Asimismo, se encontró que aprobó con Resolución Directoral N° 075-2020-DE-HEVES, de fecha 18 de mayo de 2020 el “Plan de respuesta ante pandemia por coronavirus en el HEVES”, cuyo objetivo fue realizar la reorganización de los servicios, recursos, vigilancia y disminución de riesgos de salud frente a la pandemia por Covid-19. Adicional a ello se aprobó el “Plan de ampliación del Servicio de Cuidados Críticos” con Resolución Directoral N° 317-2020-DE-HEVES mediante el cual se realiza la ampliación de 31 camas en el mencionado Servicio a fin de aumentar la capacidad de oferta de atención de pacientes afectados por la patología clínica Covid-19 en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, con estas características este

establecimiento de salud, a criterio del investigador es el indicado para la realización del estudio.

Con todo este preámbulo se llevó a cabo el presente proyecto de investigación para lo cual se tuvo en consideración todos los aspectos que podrían afectar el adecuado desempeño del profesional de enfermería (calidad de vida profesional) y la relación de éstos con en el nivel de estrés para así poder proponer alternativas de solución para una mejor atención al usuario de los servicios de salud en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador y otras instituciones de nivel, local, regional, nacional e internacional, pese a que estamos en una situación de crisis sanitaria, lo cual motiva más a realizar el presente estudio.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre el apoyo directo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre la demanda de trabajo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre los recursos psicológicos y organizacionales y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021?

P.E.4:

¿Cuál es la relación entre la percepción de calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021?

2.4. Objetivo general y específicos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-2021.

2.4.2. Objetivos específicos

O.E.1:

Estudiar la relación entre el apoyo directo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021

O.E.2:

Contrastar la relación entre la demanda de trabajo y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

O.E.3:

Analizar la relación entre los recursos psicológicos y organizacionales y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

O.E.4:

Analizar la relación entre la percepción de calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021

2.5. Justificación e importancia

2.5.1. Justificación.

Justificación Teórica

El presente proyecto de investigación siguiendo las orientaciones metodológicas tiene como finalidad estudiar y analizar la calidad de vida del profesional de enfermería en un Hospital Público que realiza atención a pacientes con Covid-19, para lo cual se tendrá que conocer la concepción semántica (adecuada operacionalización de las 4 dimensiones de acuerdo al fin de la investigación), **apoyo directo, demanda de trabajo, recursos psicológicos y organizacionales, percepción de calidad de vida** y cómo estas tienen un impacto o están relacionados con el nivel de estrés del personal Licenciado (a) de enfermería que laboran en la institución seleccionada (Hospital de Emergencias Villa El salvador). Este estudio se realizará teniendo en cuenta el estado actual del sistema de salud público peruano, afectado por la pandemia, donde se presume que se generó sobrecarga y/o alteración en la rutina de trabajo ante la alta demanda, decesos y contagios en el personal de salud y sus familiares afectados por la patología clínica Covid-19, asimismo se decidió la

realización del presente estudio teniendo en cuenta que la patología “estrés laboral” en los últimos años se ha convertido en una morbilidad con gran impacto negativo en la salud de la población; siendo denominado como “el estado resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo”(5) y siendo la labor de enfermería la que actualmente presenta una alta demanda en el proceso de atención de pacientes afectados por la patología Covid-19, convirtiéndose de este modo en un escenario ideal para conocer cómo está la calidad de vida del enfermero (a) en tiempos de Covid-19, la relación con el nivel de estrés y el riesgo que esta representa para desarrollar problemas de salud.

Justificación Práctica

El presente estudio presenta información actualizada del estado situacional de la calidad de vida del enfermero (a) y su relación con el nivel de estrés en tiempos de pandemia por Covid-19 en un Hospital público de Lima que realiza atención a pacientes afectados por Covid-19 para así poder contar con datos objetivos y sean empleados como evidencias y luego de ser difundida en los repositorios de investigación a nivel nacional e internacional para además de crear cuerpos de conocimiento, se pueda generar conciencia desde los niveles gerenciales hasta el nivel operativo de todas las instituciones o unidades ejecutoras del sistema de salud sobre la importancia de conocer sobre la calidad de vida y su relación con el nivel de estrés del profesional de la salud y cómo esta información de carácter científico facilitan la toma de decisiones con el fin de mitigar y/o corregir deficiencias para lograr un adecuado ambiente laboral que permita mejor desenvolvimiento profesional, mejor productividad y calidad de atención de salud que satisfaga de manera efectiva las necesidades de atención de salud.

Justificación Metodológica

El presente estudio de investigación de tipo descriptivo con diseño correlacional y de un corte transversal busca ser un estudio de investigación modelo realizado en tiempo de pandemia Covid-19, “una de las más catastróficas de la historia por la velocidad de propagación, altos índices de mortalidad internacional e incapacidad de respuesta de los sistemas de salud”(6), que inspire o sirva de base para posteriores trabajos de investigación en materias de salud en diferentes contextos que permitirá la continuidad del ejercicio de la labor científica generando nuevos cuerpos de conocimientos, lo cual a su vez ayudará en el fortalecimiento cada vez más de la capacidad analítica, crítica y científica de los profesionales de la salud de enfermería u otro grupo ocupacional, es decir el fin es seguir generando conciencia de la importancia del método científico y su aplicación en vida cotidiana para así contribuir en alcanzar mejores condiciones de vida (calidad de vida) lo cual tiene un gran impacto positivo en la salud.

2.5.2. Importancia

La importancia de la ejecución de este estudio denominado “Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021” radica principalmente en la ejemplificación del proceso de elaboración, la metodología empleada y el contexto sanitaria en la que se ha realizado, pues todo ello ha implicado una ardua labor desde la búsqueda bibliográfica hasta las coordinaciones con las instituciones vinculadas a la atención de la salud, implicó grandes retos, esto porque al momento tomar la decisión para realizar el presente estudio estaba vigente el estado de emergencia sanitaria por la pandemia del Covid -19, con medidas estrictas de distanciamiento y aplicación de protocolos de bioseguridad y a

esto si le sumamos que se seleccionó realizar en un Hospital que brinda atención a pacientes con Covid-19 hizo que además de ser un reto por los riesgos sanitarios que implican, ser un potencial escenario de aplicación metodológica científica para obtener información real y de gran impacto, lo cual será de gran utilidad para analizar el proceso de la labor del profesional de enfermería en un contexto de crisis sanitaria por el covid-19, cuya información podrá ser tomado en cuenta para posteriores investigaciones de análisis situacional de salud y toma de decisiones de gestión clínica así como proponer nuevas estrategias de trabajo que garanticen una adecuado ambiente laboral en futuras situaciones de crisis sanitarias como las que se vive hoy en día.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Para poder llevar acabo o hacer realidad la ejecución de este proyecto de investigación, primero se realizaron reuniones de coordinación y asesoría de tesis por el docente universitario donde se definió la temática y línea de investigación a abordar, posterior a ello se tuvo que recurrir a un bagaje de información referente a nuestra línea de investigación seleccionada, este proceso fue bastante fructífero debido a que se tuvo contacto con información de los últimos 5 años en las cuales se identificaron volúmenes de trabajos con una relación directa e indirecta con las dimensiones y variables a abordar. A continuación, presentamos algunas de las fuentes bibliográficas consultadas:

Internacionales

Moncada, Betzy et al. (2021), en el estudio titulado “Estrés Laboral en Personal Médico y Enfermería de Atención Primaria ante la Emergencia Sanitaria por Covid-19” estudio cuantitativo de corte transversal elaborado con un muestra no probabilística a conveniencia aplicado a 41 personas de un establecimiento de salud público de atención primaria donde se aplicó el Cuestionario Sociodemográfico y el Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) en una situación de alta complejidad en el proceso de atención por la pandemia Covid-19 donde se obtuvo como resultados que el personal médico y el personal de enfermería que laboran en tiempos en el establecimiento de salud, en este contexto de pandemia por Covid-19 presentan altos niveles de estrés y la mayoría de ellos cuentan con edades mayores a 30 por lo que se podría decir que en esa rango de edad hay mayor posibilidad de desarrollar altos niveles de estrés o estar más propensos a padecerla(7).

Estos resultados, producto de esta investigación realizada en nuestro país vecino del norte del Perú (Ecuador) nos resulta alarmante y al mismo tiempo representa una motivación para aplicar una investigación similar en una institución hospitalaria pública del Perú ya que quizá también se esté produciendo el mismo problema que debe ser investigado para evitar poner en riesgo la salud del personal de enfermería que viene laborando en esta coyuntura de Estado de Emergencia por Covid-19. Asimismo, con ello se debe buscar alternativas de solución para reducir el nivel de riesgo del enfermero (a) brindando mejores condiciones laborales, que son las principales causantes de contraer altos niveles de estrés.

De acuerdo a la Publicación “Enfermería, pandemia y fatiga por compasión: una reflexión general sobre el 2020” de la Revista Ciencia y Cuidado de Colombia, se describe diversas e investigaciones de tipo descriptiva y correlacional aplicada a una muestra poblacional del sector salud cuyo estudio tuvo como finalidad la reflexión sobre el impacto de la pandemia en la labor de enfermería en base a las investigaciones realizadas por diversos autores, y se resalta al cuestionario de MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) como instrumento efectivo de medición en diferentes investigaciones sobre condiciones laborales y se presenta los resultados encontrados respecto a la labor de enfermería desde el contexto colombiano analizado o desde el punto de vista de la docente investigadora Diana I. Cáceres Rivera quien indica que durante la pandemia el personal de Enfermería trabaja en un escenario crítico donde se producen constantes daños físicos y psicológicos, asimismo sufren otros abusos como la baja remuneración y acos laboral lo que convierte al sistema de salud colombiano en un sistema precario con alto nivel de fatiga en tiempos de pandemia por Covid-19. Además de ello se determinó que los factores de riesgo para la

fatiga laboral están relacionados con la falta de estímulo al personal, la poca valoración de la formación y remuneración injusta (8).

Según Carillo, Gloria (2020) en el trabajo de investigación titulado “Condiciones de Trabajo del Personal de Enfermería del Servicio Extremo de Salud durante la Pandemia por el Covid-19” publicado en la revista de investigación científica NURE investigación : Revista de investigación Científica, el estudio es de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal donde se empleó la metodología del muestreo aleatorio simple para la aplicación del instrumento Ad hoc en una muestra poblacional de 196 enfermeros (as) de una población de 224 profesionales. Asimismo, dicho estudio se realizó durante el mes de marzo y abril del 2020 y para la aplicación de la encuesta se utilizó la herramienta Google forms socializado mediante las redes sociales de Facebook y whatsapp y para el análisis de datos se empleó la herramienta informática SPSS cuyos resultados obtenidos fueron que más del 90 % del personal de enfermería refiere desabastecimiento de Equipos de Protección individual (EPI), más del 70% del personal de enfermería no ha tenido formación previa y/o capacitación sobre el proceso de atención a pacientes de Covid-19 y el 99% siente una gran preocupación por contagio hacia sus familiares o allegados (9).

Con estos datos podemos evidenciar que en España se produjo un colapso del sistema sanitario ante el surgimiento y propagación del virus Covid-19, dicho problema de salud ha generado una gran exposición a contraer la enfermedad al personal de enfermería de los nosocomios en el territorio español, desencadenando alto nivel de estrés por la preocupación de los profesionales por el alto riesgo de contagio

y para propagar la enfermedad en su entorno familiar por el déficit en las condiciones laborales.

Nacionales

De acuerdo a las ideas plasmadas por Gallegos, Rutsmy (2020) en su estudio denominado “Necesidad de Recursos Humanos de Enfermería por Brote de Covid-19 Perú”, cuyo estudio fue publicado en la Revista Científica de enfermería de Lima. Para dicho estudio descriptivo el autor recopiló y analizó información de los portales de transparencia del Ministerio de Salud del Perú y Colegio de Enfermeros del Perú, en la coyuntura del desafío de atención por la aparición y pronta propagación del Covid-19.

Los resultados obtenidos fueron que se cuenta con una brecha de profesional de enfermería de aproximadamente 27 000 en una densidad de 25 enfermeros (as) por cada 10 000 habitantes, de donde un 6.2% de enfermeros (as) no gozan de derechos laborales, es decir laboran bajo un régimen denominado servicios por terceros, en el actual estado de Emergencia por Covid-19 y/o fecha de realización de la citada investigación.

Asimismo, teniendo en cuenta la alta demanda de camas UCI, se determinó que se cuentan con menos de 2000 profesionales de enfermería con formación especializada de cuidados intensivos, para ser más exactos, según el registro del colegio de Enfermeros del Perú, se cuenta solo con 1 775, enfermeros especializados en Cuidados Intensivos (10). Este estudio muestra la frágil estructura del sistema sanitario en cuanto al recurso humano, lo cual hace que la capacidad de respuesta ante la alta demanda para atención por Covid _19 sea muy ineficiente.

Según Marquina, Román et al. (2020) en el estudio de investigación titulado “Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con Covid-19 en Lima Metropolitana, Perú”.

Para la realización de este estudio el autor empleó el tipo de investigación descriptivo- comparativo de corte transversal y buscó estudiar y/o determinar la percepción de estrés del personal de la salud en los centros hospitalarios de Lima Metropolitana en la coyuntura actual de la pandemia por Covid-19.

Respecto al instrumento de investigación, esta se elaboró tomando en cuenta las escalas de valoración de Likert con 36 ítems y fue validado mediante criterio de 5 jueces expertos para lo cual se empleó el coeficiente de la V de Aiken con el método score con el cual se obtuvo las cifras de 0.72 y 0,95 en los ítems, evidencia de que se obtuvo un alto nivel de validación de contenido, seguido de ello para determinar la fiabilidad se empleó la herramienta estadística alfa de Cronbach a nivel general, obteniéndose un valor de 0,942 con lo cual se argumenta que se empleó un instrumento alto nivel de confiabilidad. Luego del análisis de datos se determinaron de acuerdo a la información recopilada en una muestra de 348 personales de la salud que se encontraban laborando y se les invitó mediante redes sociales para la participación voluntaria. Se encontró como resultado que más del 50% del personal de salud que viene laborando en tiempos de pandemia por Covid-19 en lima metropolitana tiene un alto nivel de estrés y de acuerdo a las reacciones físicas, el personal de salud refleja tener un alto nivel de estrés con una cifra del 79%., asimismo el personal de enfermería es el que presenta mayor porcentaje de alto nivel de estrés y presencia de reacciones físicas (36%) comparado con los otros grupos ocupacionales, pero también es alarmante ver que como resultado se obtuvo que el personal de salud que labora en el sector público presente mayores niveles de estrés (52%) (11).

3.2. Bases Teóricas

3.3.1. Teoría de Enfermería

De acuerdo a las investigaciones realizadas sobre la teoría de enfermería de acuerdo a los postulados de la Dorothea Orem se seleccionó tomar como modelo o guía para el presente trabajo de investigación, la Teoría del Autocuidado.

Sobre la teoría del Autocuidado según Naranjo, Ydalsys (2019) Dorotea Orem en el año 1996 introdujo por primera vez la palabra autocuidado con una denominación “actividades obtenidas y/o aprendidas individuos y que están orientadas hacia un objetivo”, es decir son conductas que permiten actuar o realizar diversas actividades en situaciones específicas con el fin de buscar alcanzar, en uno mismo, en las otras personas o en la sociedad el equilibrio o regulación de todos los factores que afectan o amenazan el normal desarrollo y/o funcionamiento de la salud y la vida.

Con este planteamiento de la Teoría del Autocuidado de Orem es claro identificar un alto compromiso del cuidado humanizado y holístico o integral, ya que para lograrlo se requiere no solo verla necesidad de la persona afectada (paciente), sino que también se debe tener en consideración a la persona responsable de la atención y a su entorno. Solo de ese modo se facilitará la creación de un ambiente idóneo de trabajo del profesional de enfermería, donde la búsqueda y/o logro del equilibrio del estado de salud sea más factible o pronto de alcanzarlos.

Con esta teoría podemos evidenciar la labor de enfermería como un proceso de atención sistemático y con base científica dese la valoración y aplicación de plan de cuidado. Asimismo, esta teoría representa una base científica y guía con orientaciones del desempeño de las labores del enfermero(a) para la óptima aplicación del plan de cuidado y se logren los objetivos

planteados, tal como lo menciona la autora, no dejar alterado algún factor y/o necesidad que atenta la salud de la persona (12).

3.3.2. Calidad de Vida:

El estudio de la calidad de vida en el profesional de enfermería resulta un área de investigación bastante atractiva debido a que la realización de esta implica el conocimiento de una serie de factores que influyen de manera directa e indirecta en el ejercicio profesional y la satisfacción de los usuarios que requieren servicios de salud por parte de este grupo ocupacional. A esto si le agregamos la situación actual que viene atravesando el sistema de salud a nivel nacional e internacional por la aparición del virus denominado Covid-19, resulta mucho más atractivo desarrollar una investigación relacionado a la calidad de vida y al finalizar se espera que las teorías actuales sean ampliadas y contribuya al desarrollo del conocimiento científico en el área de la salud.

Con esta reflexión coyuntural iniciamos a analizar algunas definiciones teóricas que servirán de guía para la ejecución de este trabajo de investigación (13). De acuerdo al estudio realizado por Bigelow (1991) citado en Hualpa, Adelaida (2018) “La calidad de vida es la ecuación en donde se balancean la satisfacción de necesidades y la evaluación subjetiva de bienestar”(14).

De acuerdo a este autor se puede entender que la calidad de vida de un profesional de la salud estará determinado por el equilibrio de la satisfacción de necesidades lo cual ayudará al mismo tiempo a mejorar la percepción de bienestar, dicho de otro modo, para alcanzar un mayor bienestar en la ejecución y/o desarrollo de funciones relacionados al ejercicio profesionalde enfermero (a) se deberá tener en cuenta que se debeconocer todas las necesidades que existen para poder proporcionar un ambiente laboral adecuado que contribuya a la

satisfacción de las necesidades del profesional en el ejercicio de las funciones de acuerdo a su competencia. Es por ello que se cita esta idea, pues en el objetivo de la investigación a desarrollar necesitamos conocer la situación de la calidad de vida profesional con el fin de determinar su relación con los niveles de estrés en el enfermero (a) para así buscar informarse la problemática que se está viviendo al respecto y se genere una conciencia para subsanar esos inconvenientes y garantizar una mejor calidad de vida.

Según Cummings, et al., 2018 citado en Caballero, Iris (Colombia, 2017) “La satisfacción del paciente y su bienestar guardan estrecha relación con el bienestar del personal de la salud” (15). Luego del análisis de algunas ideas plasmadas en investigaciones de autores en los últimos años se evidencia que hay bastante coincidencia en los planteamientos referente a que ya se en cualquier aspecto de la vida de las personas, la calidad de vida estará determinado por satisfacción de necesidades, y la satisfacción de necesidades conlleva a la percepción de bienestar. De ello se afirma que la sensación o percepción de bienestar del individuo está directamente influenciado por las adecuadas condiciones de vida que lleva y/o equilibrio de necesidades lo que se denomina como calidad de vida. Asimismo, teniendo de base a estas dos ideas citadas sobre calidad de vida empezaremos a definir el proceso de definir las dimensiones e instrumento a emplear para determinar las condiciones de vida profesional del personal de enfermería, la satisfacción de necesidades y estado de bienestar para poder determinar la relación con el nivel de estrés.

En el citado estudio también se menciona que la calidad de vida laboral se ve seriamente alterada no solamente por el cansancio físico, sino también por el cansancio psicológico, lo cual se manifiesta ante una remuneración muy baja o injusta, poco acceso a actividades de recreación y/o esparcimiento y poco descanso por la sobrecarga laboral tal como se está viviendo hoy en día ante la pandemia por Covid-19.

Las dimensiones a considerar en el estudio referente a la calidad de vida fueron tomadas en cuenta de acuerdo al instrumento Calidad de Vida Profesional (C.V.P) seleccionado para la obtención de información, el cual detallaremos a continuación.

Dimensiones de Calidad de Vida

a) Dimensión Apoyo Directo:

Con el estudio de esta dimensión se busca obtener información referente a la preocupación y soporte o apoyo emocional al personal de enfermería por parte del nivel directo y/o gerentes de la Institución que viene laborando.

b) Dimensión Demanda de Trabajo:

En este caso se busca determinar cómo se encuentra la sobrecarga laboral del personal, para ello es necesario conocer la calidad y cantidad de trabajo que realiza el personal que labora en la institución.

c) Dimensión Recursos Psicológicos y Organizacionales:

Esta dimensión está orientada a conocer el apoyo psicológico y emocional que recibe de su entorno social.

d) Dimensión Percepción de Calidad de Vida:

Con esta cuarta dimensión se busca identificar cual es la percepción que tiene el personal que viene laborando en la institución sobre la calidad de vida.

Con toda la información recopilada de estas cuatro dimensiones se realiza el procesamiento y análisis para determinar la relación con el nivel de estrés en el personal licenciado (a) de enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

3.3.3. Estrés laboral:

Para determinar el nivel de estrés en el siguiente estudio de tomó en consideración las conceptualizaciones plasmadas en las investigaciones realizadas por Corredor, Marcela; Monrroy, Jenny (2009) citado en Caballero, Iris; et al., (2018) estudio donde se explica que el estrés laboral es denominado como un fenómeno que ha venido acompañando a la humanidad desde su origen y algunos filósofos reconocidos de la antigua Grecia lo conocían o hacían mención de ello cuando hablaban de adversidad, aflicción y experiencias negativas relacionados con el sufrimiento (16).

De esta afirmación se extrae que el estrés no es nada nuevo, sin embargo, algunos autores en la actualidad definen al estrés como un esfuerzo que genera agotamiento ante un evento amenazante que altera el normal funcionamiento del organismo, es decir hay un elemento estresor que provocará el desencadenamiento del desequilibrio fisiológico. En otras palabras, el estrés se genera ante una situación o acto que perturba a la persona, sin embargo, esta perturbación o reacción será variable, pues no todos los organismos de las personas son iguales, es decir algunos eventos serán de gran impacto negativo o creará una perturbación psicológica o

emocional en una persona y en otras no. De ese modo se explica que algunas personas son más propensas a estresarse y otras no. Con este planteamiento se nos hace más atractivo poder conocer también la percepción de cada persona respecto a las condiciones laborales que se enfrenta a diario para poder determinar el nivel de estrés y claro está que no a todos les afecta lo que uno u dos le puede parecer perturbador.

Con este planteamiento en base a la investigación realizada por los autores, se entiende que el estrés laboral aparece como consecuencia de centros de labores con miembros directivos que no brindan las condiciones necesarias para el normal desempeño de labores, lo cual trae consigo un aumento de sensación de presión del entorno laboral que altera la salud mental y afectan la salud.

Además de una alteración psicológica también el estrés se manifiesta a causa de una saturación en las actividades ocasionados por la falta de organización, esto genera cansancio, agotamiento físico y como consecuencia se forma una cadena en los otros aspectos de la vida del individuo, afectando no solo el aspecto laboral, sino también llegando hasta el hogar con problemas con los miembros de la familia por falta de tiempo y estado anímico adecuado.

Las manifestaciones del estrés se producen mediante una sensación de irritabilidad y llega hasta la depresión, en este nivel es el más alto y la persona en el ambiente laboral no es productiva, por el contrario, está propenso a adquirir alguna patología crónica y si no se recibe tratamiento en el peor de los casos puede llevar a la muerte.

Otra de las ideas que se pudo rescatar del estudio y que resulta coherente con los objetivos de la presente investigación es que el estrés a causa de las malas condiciones de laborales de los trabajadores “laboral” puede evitarse con una gestión optima y/o administración adecuada del recurso humano y las actividades a desempeñas ya que de ese modo no se producirán altos niveles de exigencias o presiones laborales fuera del alcance la capacidad cognitiva y profesional del personal, es decir cada trabajador deberá desempeñar las funciones de acuerdo a sus competencias profesionales y no se puede exigir más allá de ello, pues no tendrían las herramientas para afrontar tal situación. Es decir, con la formación de buenos gerentes y la designación de los que tengan más competencias gerenciales al mando de una organización el riesgo de producir o desarrollar estrés en los miembros de la organización serán mínimas.

3.3.4. Fuentes potenciales del estrés laboral

La instituciones o lugares donde las personas desempeñan el ejercicio de su labor profesional deberían ser ambientes confortables, es decir, deberían reunir las condiciones adecuadas para que el personal se sienta seguro, desarrolle empatía y sienta tranquilidad para el desempeño de sus funciones asignadas, de ese modo se evitaría generar un ambiente de colapso físico y agotamiento mental(17).

Este planteamiento tiene mucha lógica o coherencia, pues el lugar de trabajo es como nuestra segunda casa, las personas pasan aproximadamente entre 8 a 12 horas diarias en el centro de labores, por lo que estás deben ser espacios que no pongan en riesgo salud física ni mental del ser humano.

3.3.4.1. Factores desencadenantes

Para lograr reducir o minimizar los riesgos de generación de niveles altos de estrés que ponen en riesgo la salud del personal es importante conocer las situaciones causantes de estrés o los espacios que propician a su desarrollo (18).

A continuación, detallamos los principales factores.

Ambientales: son los factores relacionados con el aspecto económico, el soporte tecnológico y la política de gestión de los centros de labores.

Organizacionales: son los relacionados con los vínculos laborales que generan las organizaciones.

Factor individual: son factores que afectan a la persona o sujeto individual afectando su desempeño profesional y la relación con los miembros de su familia (hogar).

3.3.5. Los Niveles del estrés:

Para el presente estudio las dimensiones de calidad de vida serán analizadas y se buscará determinar cuál es la relación con el nivel de estrés es por ello que es fundamental conocer cuáles son los niveles que se medirá de acuerdo a las respuestas que brinden en los instrumentos de medición del nivel de estrés en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Para lo cual se empleará el cuestionario o Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para lo cual revisamos las orientaciones del empleo y/o aplicación de esta y la estructura del cuestionario de acuerdo al análisis presentado por el estudiante brasileño de la Universidad de Sao Paulo (18) .

Nivel de estrés alto:

Se manifiesta mediante la sensación constante de cansancio físico o agotamiento, sensación depresiva por las altas presiones laborales. La medición se logra de acuerdo a la obtención del siguiente nivel de puntaje total, luego de aplicar el inventario suma entre 50 a 132 puntos.

Nivel de estrés medio:

Se manifiesta mediante la sensación de cansancio físico o agotamiento, sensación depresiva por las altas presiones laborales, no es muy constante o frecuente como en el nivel alto. La medición se logra de acuerdo a la obtención del siguiente nivel de puntaje total, luego de aplicar el inventario suma entre 16 a 49 puntos.

Nivel de estrés bajo o mínimo:

Se manifiesta mediante la sensación de cansancio físico o agotamiento, sensación depresiva por las altas presiones laborales, pero esta es menor a comparación del nivel medio y alto.

La medición se logra de acuerdo a la obtención del siguiente nivel de puntaje total, luego de aplicar el inventario suma entre 01 a 15 puntos. De ese modo podremos clasificar al personal de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

Otros niveles de estrés laboral:

Agudo: este nivel se refleja con síntomas o comportamientos ansiosos y se produce mediante el trastorno de estrés postraumático, la persona sufre por recursos o sensaciones reflejos de eventos pasados.

Agudo episódico: en esta fase se evidencia que el estrés laboral produce momentos molestos con sensación de angustia frecuente por diversos motivos que afecta el normal desempeño laboral de la persona de forma concurrente.

Crónico: esta fase se produce en con una situación desbordante, son de larga duración se pueden identificar factores causantes y consecuencias.

3.4. Marco conceptual

Estrés: patología psicosomática que resulta como consecuencia ante una situación o experiencia adversa, para lo cual nuestro organismo expresa una alteración o desequilibrio que provocan sensaciones de tensión; es el resultado ante una situación amenazante del entorno, y aun se continúa investigando al respecto ya que esta patología aún sigue en aumento y se requiere instrumentos de investigación que permitan detectar pronto, conocer cómo se mide, generar conciencia y reducir impacto en la población (19).

Estrés laboral: patología psicosomática que se genera principalmente ante la presencia de altas exigencias o demandas laborales, falta de organización y poca capacidad de gestión de los directivos o responsables de las organizaciones. Esta situación es más crítica en la actualidad debido a la globalización y economía de libre mercado, donde para lograr el dominio del mercado se busca la mayor producción posible y se producen aumentos de trabajo, responsabilidades que ocupan gran cantidad del tiempo del día y se olvidan del recurso humano y sus necesidades personales(20).

Despersonalización: proceso de la alteración psicosomática que se manifiestan mediante comportamientos paranoicos, depresión y sensación de desconexión del mundo real, provoca una sensación distorsionada de la realidad “se les denomina muertos vivientes” a causa de un alto nivel de estrés por malos tratos, abusos, maltratos físicos y/o comportamientos negativos con alta presión de los miembros de la organización, de clientes, usuarios, pacientes y colegas.

Las manifestaciones o signos de alarma de la despersonalización se presentan mediante comportamientos irritables, humor insoportable, fuerte pesimismo y continua fatiga física y emocional (21).

Agotamiento emocional: este término es muy empleado cuando se habla o realizan investigaciones sobre estrés, es decir nos referimos a esta como manifestación producto del nivel de estrés que obtiene una persona, lo cual se va expresar a través de poca energía, cansancio, pesimismo respecto a la realización de actividades lo cual logrará que la persona sea incapaz de brindar un sentimiento afectivo a sus allegados.

Es decir, el agotamiento emocional es la manifestación de sensación de incapacidad anímica y/o emocional para el desarrollo de actividades de la vida cotidiana de la persona. De acuerdo a la definición se puede inferir que el agotamiento emocional como consecuencia del estrés genera problemas personales y sociales (22).

Baja realización personal: estado o sensación de pesimismo para la realización de actividades en la vida personal y social por lo que las personas dejan de lado o suspenden sus actividades referidas al crecimiento profesional y se aíslan o posponen sus metas lo cual la aleja del cumplimiento e imposibilita el éxito.

Esto se produce ante la presencia de un nivel alto de estrés, generalmente ante grandes presiones laborales o familiares sumado al mal trato psicológico o físico lo cual genera un sentimiento de frustración, soledad, baja autoestima y sensación de fracaso (21).

Ante todas estas dimensiones es posible cuantificar y valorar los niveles de estrés que afecta en una determina población que labora en una institución y/o organización mediante la aplicación de un determinado instrumento con alto nivel de confiabilidad. Posteriormente, con los resultados obtenidos luego de la codificación de información en un software estadístico, será posible el análisis e interpretación de la información para luego poder ser presentado a la organización a fin de socializar, analizar, tomar conciencia, plantear alternativas de solución y tomar las mejores decisiones.

En otras palabras, la clasificación en dimensiones de la patología estrés laboral, facilita la investigación científica en el campo de la salud y tiene como grandes beneficios para el personal de una organización.

IV. METODOLOGÍA

Para la investigación de empleó la estadística descriptiva y probabilística y como instrumento de recolección de datos se empleó los cuestionarios de medición de Calidad de vida y nivel de estrés laboral ambos, son cuestionarios estandarizados y validados con alto nivel de fiabilidad por sus autores con preguntas y escalas de medición definidas de manera clara que permitirá realizar un análisis de manera rápida y objetiva. Para la aplicación de los instrumentos se realizaron a través de entrevistas, previo consentimiento informado de los profesionales de enfermería de la muestra seleccionada.

Para el análisis de datos se empleará el sistema de datos SPSS 24, asimismo para el cálculo de la proporción poblacional representativa (muestra) y selección de la población, se utilizó la herramienta informática de cálculo de muestras EPIDAT, bajo la metodología u opción de aplicación aleatoria.

4.1. Tipo y nivel de investigación

Investigación Descriptiva correlacional ya que asocia variables con el fin de conocer el nivel de relación que pueda existir entre ellas, cuantificando y analizándolas.

4.2. Diseño de la Investigación

La investigación será de tipo correlacional ya que se determina el grado de relación entre dos variables de estudios: Calidad de Vida y Nivel de estrés laboral.

4.3. Operacionalización de variables

Variable 01: Calidad de vida

De acuerdo a los puntajes obtenidos en la medición de cada dimensión de clasificará en calidad de vida deficiente, regular, buena y excelente. Los puntajes a tener en cuenta serán de

acuerdo a lo establecido en el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (C.V.P) de 35 ítems. De acuerdo a la sumatoria total de puntajes se clasificarán de la siguiente forma (23).

- 35 a 70 Deficiente.
- 71 a 175 Regular.
- 176 a 280 Buena.
- 281 a 350 Excelente.

a) Dimensión Apoyo Directo:

Con el estudio de esta dimensión se busca obtener información referente a la preocupación y soporte o apoyo emocional al personal de enfermería por parte del nivel directo y/o gerentes de la Institución que viene laborando.

b) Dimensión Demanda de Trabajo:

En este caso se busca determinar cómo se encuentra la sobrecarga laboral del personal, para ello es necesario conocer la calidad y cantidad de trabajo que realiza el personal que labora en la institución.

c) Dimensión Recursos Psicológicos y Organizacionales:

Esta dimensión está orientada a conocer el apoyo psicológico y emocional y afectivo que recibe el personal de su entorno social y organizacional.

d) Dimensión Percepción de Calidad de Vida:

Con esta cuarta dimensión se busca identificar cual es la percepción que tiene el personal que viene laborando en la institución sobre la calidad de vida.

Variable 2: Nivel de estrés laboral

Nivel de estrés alto:

Se manifiesta mediante la sensación constante de cansancio físico o agotamiento, sensación depresiva por las altas presiones laborales. La medición se logra de acuerdo a la obtención del siguiente nivel de puntaje total, luego de aplicar el inventario suma entre 50 a 132 puntos.

Nivel de estrés medio:

Se manifiesta mediante la sensación de cansancio físico o agotamiento, sensación depresiva por las altas presiones laborales, no es muy constante o frecuente como en el nivel alto. La medición se logra de acuerdo a la obtención del siguiente nivel de puntaje total, luego de aplicar el inventario suma entre 16 a 49 puntos.

Nivel de estrés bajo o mínimo:

Se manifiesta mediante la sensación de cansancio físico o agotamiento, sensación depresiva por las altas presiones laborales, pero esta es menor a comparación del nivel medio y alto. La medición se logra de acuerdo a la obtención del siguiente nivel de puntaje total, luego de aplicar el inventario suma entre 01 a 15 puntos.

Operacionalización de variables: 1. Calidad de vida y 2. Nivel de estrés laboral.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1								
TÍTULO: Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Calidad de vida	Cualitativa	Se define a Calidad de Vida al estado de equilibrio de satisfacción de necesidades y la mínima presencia de factores causantes de alteraciones físicas y psicológicas en el entorno de la persona. Lo cual se determinará con la interacción	Compilación de 35 preguntas que permiten cuantificar y valorar la calidad de vida del personal profesional de enfermería que labora en una institución prestadora de servicio de salud público.	Apoyo directo	Ítem 02 Satisfacción con el tipo de trabajo. Ítem 03 Satisfacción con el sueldo. Ítem 04 Posibilidad de promoción. Ítem 05 Reconocimiento de mi esfuerzo. Ítem 10 Apoyo de mis jefes. Ítem 11 Apoyo de mis compañeros. Ítem 14 Posibilidad de ser creativo	13	DEFICIENTE 13-26 REGULAR 27-65 BUENO 66-104 EXELENTE 105-130	1 = Nada 2 = Casi Nada 3 = Algunas Veces 4 = Regularmente 5 = Muy Regularmente 6 = Algo Bastante 7 = Bastante 8 = Muy Bastante 9 = Casi Mucho 10 = Mucho

		<p>de diversos factores propios de las rutinas de la vida diaria como son: los factores sociales, económicos, ambientales, etc.</p> <p>Es decir, los factores externos e internos de las personas definirán el nivel de calidad de vida que está experimentando (24).</p>		<p>Ítem 16 Recibo información de los resultados de mi trabajo</p> <p>Ítem 20 Posibilidad de expresar lo que siento y necesito</p> <p>Ítem 22 Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto</p> <p>Ítem 23 Tengo autonomía o libertad de decisión</p> <p>Ítem 28 Variedad en mi trabajo</p> <p>Ítem 30 Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.</p>			
			<p>Demanda de trabajo</p>	<p>Ítem 01 Cantidad de trabajo que tengo.</p> <p>Ítem 06 Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.</p>	11	<p>DEFICIENTE</p> <p>11-22</p> <p>REGULAR</p> <p>23-55</p>	<p>1 = Nada</p> <p>2 = Casi Nada</p> <p>3 = Algunas Veces</p> <p>4 = Regularmente</p> <p>5 = Muy Regularmente</p>

				<p>Ítem 07 Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo.</p> <p>ítem 08 Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.</p> <p>Ítem 17 Conflicto con otras personas de mi trabajo.</p> <p>Ítem 18 Falta de tiempo para mi vida personal.</p> <p>Ítem 19 Incomodidad física en el trabajo.</p> <p>Ítem 21 Carga de Responsabilidad.</p> <p>Ítem 24 Interrupciones molestas.</p> <p>Ítem 25 Estrés esfuerzo emocional.</p> <p>Ítem 33 Mi trabajo tiene consecuencias negativas.</p>	<p>BUENO</p> <p>56-88</p> <p>EXELENTE</p> <p>89-110</p>	<p>6 = Algo Bastante</p> <p>7 = Bastante</p> <p>8 = Muy Bastante</p> <p>9 = Casi Mucho</p> <p>10 = Mucho</p>
--	--	--	--	--	---	--

				<p>Ítem 09 Motivación (ganas de esforzarme).</p> <p>Ítem 12 Apoyo de mi familia.</p> <p>Ítem 13 Ganas de ser creativo.</p> <p>Ítem 15 Desconecto al acabar la jornada laboral.</p> <p>Ítem 26 Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.</p> <p>Ítem 27 Estoy capacitado para hacer mi trabajo.</p> <p>Ítem 29 Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.</p> <p>Ítem 31 Lo que tengo que hacer queda claro.</p> <p>Ítem 32 Me siento orgulloso de mi trabajo.</p>	10	<p>DEFICIENTE</p> <p>10-20</p> <p>REGULAR</p> <p>21-50</p> <p>BUENO</p> <p>51-80</p> <p>EXELENTE</p> <p>81-100</p>	<p>1 = Nada</p> <p>2 = Casi Nada</p> <p>3 = Algunas Veces</p> <p>4 = Regularmente</p> <p>5 = Muy Regularmente</p> <p>6 = Algo Bastante</p> <p>7 = Bastante</p> <p>8 = Muy Bastante</p> <p>9 = Casi Mucho</p> <p>10 = Mucho</p>
--	--	--	--	---	----	--	--

					Ítem 35			
				Percepción de calidad de vida.	Ítem 34 Promoción de Calidad de vida en mi trabajo.	01	DEFICIENTE 1-2 REGULAR 3-5 BUENO 6-8 EXELENTE 9-10 Valores totales de los 35 ítems 35 - 70 Deficiente 71 - 175 Regular 176 - 280 Buena 281 - 350 Excelente.	1 = Nada 2 = Casi Nada 3 = Algunas Veces 4 = Regularmente 5 = Muy Regularmente 6 = Algo Bastante 7 = Bastante 8 = Muy Bastante 9 = Casi Mucho 10 = Mucho

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Nivel de estrés laboral	Cualitativo	Patología psicosomática que se genera principalmente ante la presencia de altas exigencias o demandas laborales, falta de organización y poca capacidad de gestión de los directivos o responsables de las organizaciones (17).	Compilación de 22 preguntas que permiten cuantificar y valorar el nivel de estrés del personal profesional de enfermería que labora en una institución prestadora de servicio de salud público.	No se ha dimensionado la variable nivel de estrés. Se medirá en base al puntaje total.	Ítem 01 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. Ítem 02 Me siento cansado al final de mi jornada de trabajo. Ítem 03 Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar. Ítem 04 Comprendo fácilmente como se	22	Nivel de estrés alto 50 - 132 Nivel de estrés medio 16 - 49 Nivel de estrés bajo 0 - 15	Tipo Likert
								0 = Nunca 1 = Casi Nunca 2 = Algunas Veces 3 = Regularmente 4 = Bastante Veces 5 = Casi Siempre 6 = Siempre

					<p>sienten los pacientes.</p> <p>Ítem 05 Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos personales.</p> <p>Ítem 06 Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.</p> <p>Ítem 07 Siento que trato con mucho eficacia los problemas de mis pacientes.</p> <p>Ítem 08 Siento que mi trabajo me está degradando.</p> <p>Ítem 09 Siento que estoy influyendo positivamente en la</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>vida de otras personas a través de mi trabajo.</p> <p>Ítem 10</p> <p>Siento que me he hecho más duro con la gente.</p> <p>Ítem 11</p> <p>Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.</p> <p>Ítem 12</p> <p>Me siento con mucha energía en mi trabajo.</p> <p>Ítem 13</p> <p>Me siento frustrado en mi trabajo.</p> <p>Ítem 14</p> <p>Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.</p> <p>Ítem 15</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					<p>Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.</p> <p>Ítem 16</p> <p>Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.</p> <p>Ítem 17</p> <p>Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.</p> <p>Ítem 18</p> <p>Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.</p> <p>Ítem 19</p> <p>Creo que consigo muchas cosas</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					<p>valiosas en este trabajo.</p> <p>Ítem 20</p> <p>Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.</p> <p>Ítem 21</p> <p>Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente.</p> <p>Ítem 22</p> <p>Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

4.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre el apoyo directo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021

Existe relación entre la demanda de trabajo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021

Existe relación entre los recursos psicológicos y organizacionales y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Existe relación entre la percepción de calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021

4.5. Población – Muestra

4.5.1. Población

Como población se tomó en cuenta a 75 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, con contrato vigente al momento de realizar el estudio.

Criterios de Inclusión:

- Quienes acepten participar en la investigación.
- Firma del consentimiento informado.
- Personal de enfermería activos de Hospitalización Covid del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

Criterios de Exclusión:

- Personal de enfermería con Factor de riesgo Vulnerable.
- Personal de Enfermería que cuente con menos de 3 meses laborando en Hospitalización Covid-19.
- Personal de enfermería que no labora en Hospitalización Covid-19.

4.5.2. Muestra

Como muestra se ha considerado al 50% de la población lo cual viene a ser 38 profesionales de enfermería elegidos aleatoriamente para ser entrevistadas.

4.5.3. Muestreo

Para realizar el cálculo de la muestra se empleó el sistema Epidat y se empleó la técnica de muestreo aleatorio simple con población finita donde todas las enfermeras tienen la misma probabilidad de ser elegidas para el estudio.

4.6. Técnicas e Instrumentos: validación y confiabilidad

4.6.1. Técnica

Para el presente estudio se seleccionó la técnica de recolección de información mediante entrevistas presenciales, mediante el cual el profesional de enfermería responderá las preguntas de los cuestionarios seleccionados para la investigación.

4.6.2. Instrumento.

Para el presente estudio se seleccionó dos instrumentos de recolección:

✓ **Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP- 35).**

Para la obtención de información se tomó en cuenta o seleccionó el instrumento de investigación para la obtención de información y medición de la calidad de vida denominada (C.V.P-35) y consta de 35 ítems referentes a 4 dimensiones a analizar, para lo cual se recopilará las respuestas en base a la experiencia del personal profesional de enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, para la aplicación se debe tener en cuenta que se responde en una escala del 1 al 10 de las cuales el menor valor, es decir uno (01) representa la menor frecuencia o nivel de intensidad y el mayor valor que viene a ser diez (10) representa la mayor intensidad y frecuencia .

Asimismo, este cuestionario denominado Calidad de Vida Profesional tiene un alto nivel de confiabilidad de acuerdo a las validaciones realizadas García Sánchez en el año 1993 y cabezas en el año 1993 con un valor de 0,81 para los totales de las puntuaciones (global). Este instrumento

de recolección de información realiza el estudio en una escala ordinal clasificados de acuerdo a las puntuaciones obtenidas en: Excelente los que mayor puntaje obtienen, seguido de buena, regular y deficiente las que alcancen los puntajes menores o mínimos en luego de la aplicación y análisis de las respuestas (23).

✓ **Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI).**

Para esta investigación se decidió tomar en cuenta el instrumento de recolección de información para el posterior análisis estadístico denominado INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) el cual es un inventario que consta de 22 ítems con una escala valorativa con puntajes del 0 al 6 donde el menor número (0) significa nada y el mayor número (6) significa siempre, este inventario fue creado y diseñado para la medición del nivel de estrés de la población humana, y obtuvo un alto grado de fiabilidad de acuerdo a los resultados obtenidos en la validación realizado por los autores Maslach y Jackson en el año 1981, donde se obtuvo las cifras de fiabilidad de un 0.90 para la dimensión agotamiento emocional, seguido del valor de 0,71 referente a la realización personal y una cifra de 0,79 para la dimensión referente a la Despersonalización y el valor de la consistencia interna de 0,80 referente a todos los ítems (25).

4.7. Recolección de datos

Para la realización del proceso de recolección de los datos del presente estudio de Investigación se gestionó y recibió la aprobación de la Dirección Ejecutiva del Hospital de Emergencias Villa El Salvador por un periodo de duración máximo de 03 meses, asimismo el monitoreo y/o seguimiento del proceso de cumplimiento estricto de requisitos y procedimientos normativos de realización y aplicación de estudios clínicos en el nosocomio estuvo a cargo del Comité de ética en Investigación. Se empleó la técnica de entrevista personal, previa aprobación voluntaria del personal al momento que terminaban el turno programado en la institución para lo cual se emplearon dos cuestionarios de aplicación: Cuestionario de calidad de vida profesional (C.V.P 35) y el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI),

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Para el análisis de información se empleó el sistema SPSS-24 y las herramientas de estadística descriptiva y probabilística mediante las tablas simples y de doble entrada de distribución de frecuencia con gráficos de barras o histogramas de frecuencia para variables cuantitativas y gráficos circulares o de pastel para valores relativos o proporciones. Cada gráfico presentará una descripción y/o análisis de los datos más resaltantes. Asimismo, se realizará la interpretación inferencial a partir de las cifras estadísticas de los resultados de los instrumentos de recolección de información aplicados a nuestra muestra poblacional.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados descriptivos

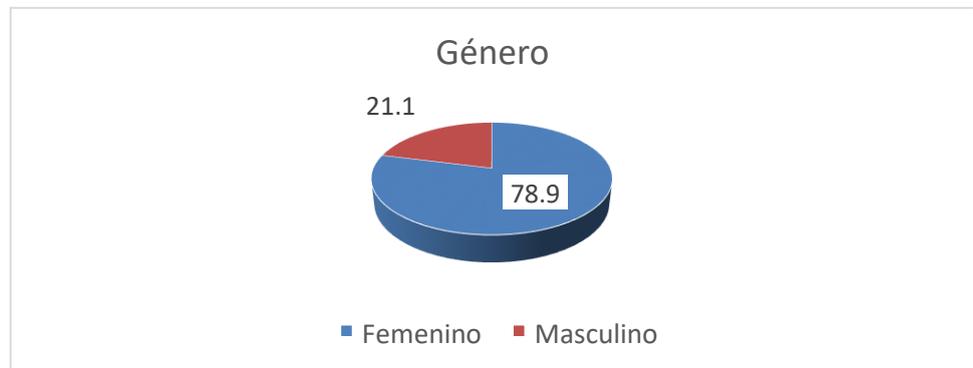
Cuadro 1. Distribución de la muestra según género.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	30	78,9
Masculino	8	21,1
Total	38	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro N°1 se puede observar que existe una prevalencia del género femenino con una cifra del 78,9 % (30/38) frente al 21% (8/38) de profesionales de enfermería del sexo masculino los que participaron de este estudio de investigación.

Figura 1. Distribución de la muestra según género.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la figura N°1 podemos observar que la mayor proporción de profesionales que participaron en el estudio de investigación corresponde al género femenino con una cifra de 78.9%.

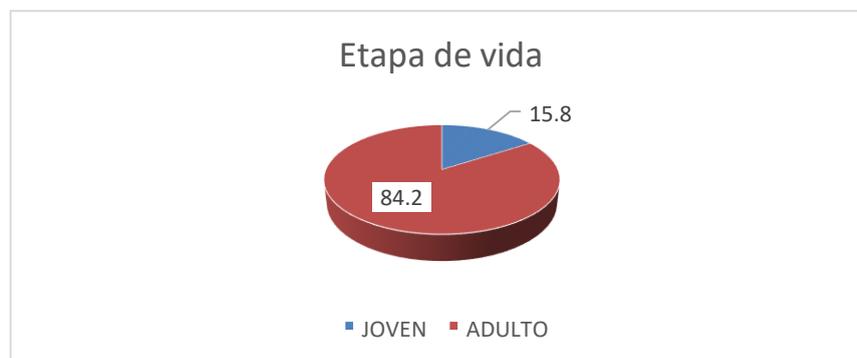
Cuadro 2. Distribución de la muestra según etapa de vida.

	Frecuencia	Porcentaje
Jóven (18-29)	6	15.8
Adulto (30-59)	32	84.2
Total	38	100.0

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro N°2 se puede identificar que el 84,2% (32/38) profesionales de enfermería que participaron en el estudio de investigación de acuerdo a la edad se encuentran en la etapa de vida adulto (30 a 59 años) frente a un 15,8% de profesionales que pertenecen a la etapa de vida joven (18 a 29 años).

Figura 2. Distribución de la muestra según edad.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la figura N° 2 podemos identificar que la mayor proporción de profesionales de enfermería que participaron en el estudio de investigación se encuentran en la etapa de vida adulto (30 a 59 años) con una cifra de 84.2% y seguido de un 15.8% los que pertenecen a la etapa de vida joven (18 a 29 años).

5.2. Presentación de resultados – Tablas cruzadas.

Cuadro 3. Frecuencias y porcentajes de calidad de vida según nivel de estrés.

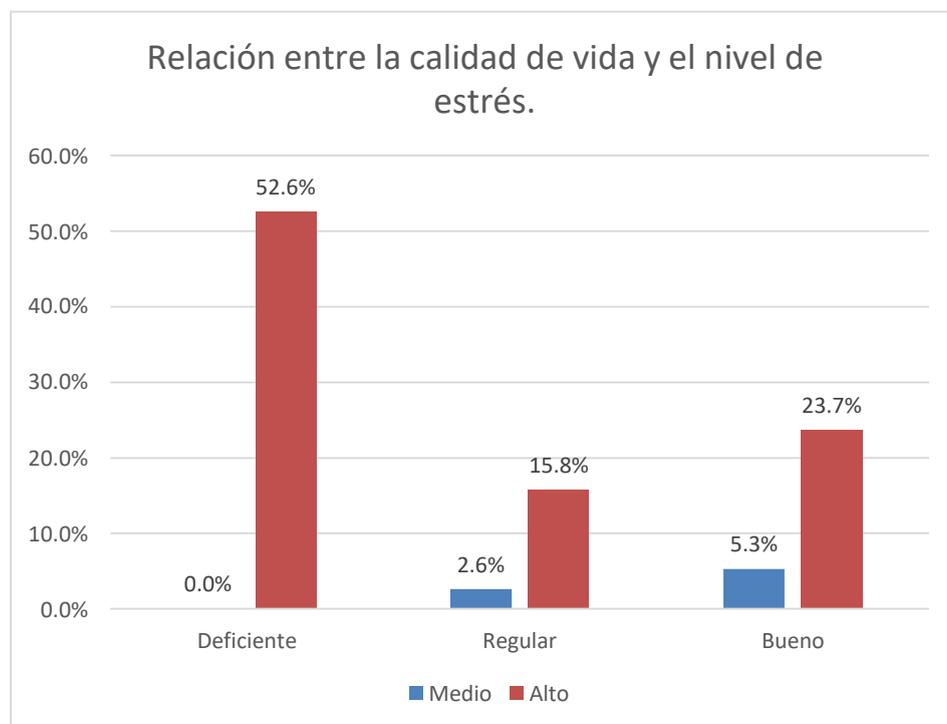
Calidad de Vida	Nivel de estrés				Total	
	Medio		Alto		F	%
	F	%	F	%		
DEFICIENTE	0	0.0%	20	52.6%	20	52.6%
REGULAR	1	2.6%	6	15.8%	7	18.4%
BUENO	2	5.3%	9	23.7%	11	28.9%
Total	3	7.9%	35	92.1%	38	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro N°3 luego de correlacionar calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador se puede apreciar que el 52% (20/38) presenta una calidad de vida deficiente con un nivel de estrés alto.

Por otro lado, se aprecia que un 5,3% (2/38) presenta una calidad de vida buena con un nivel de estrés medio.

Figura 3. Frecuencias y porcentajes de calidad de vida según nivel de estrés.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los datos presentados en la figura 3, luego de correlacionar calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador se puede apreciar que la mayor proporción es la correspondiente a calidad de vida deficiente con un 52.6% quienes también cuentan con un nivel de estrés alto. Por otro lado, se evidencia que el 5.3% profesionales de enfermería tienen una calidad de vida buena y nivel de estrés medio.

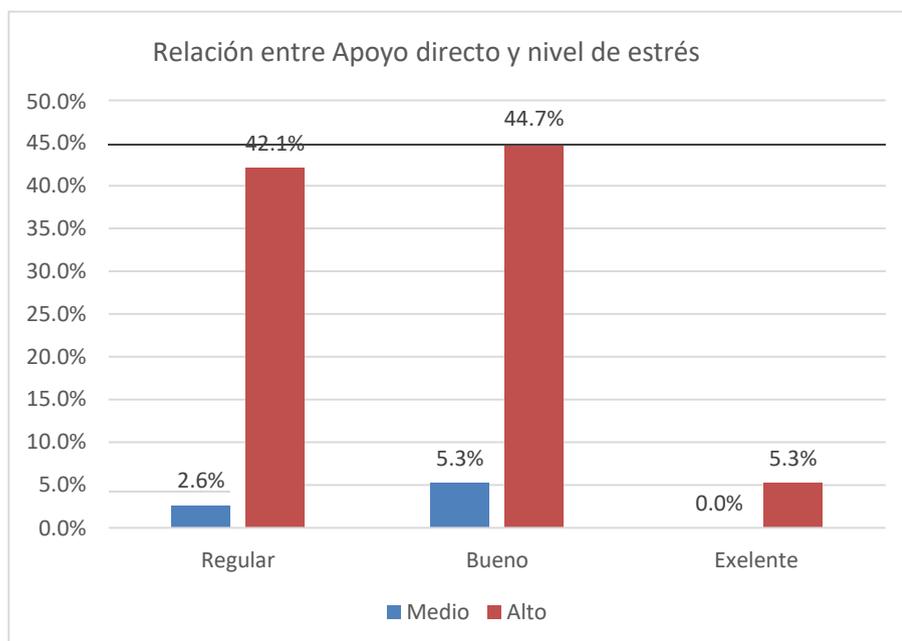
Cuadro 4. Frecuencias y porcentajes del Apoyo directo según nivel de estrés.

D1 Apoyo directo	Nivel de estrés				Total	
	Medio		Alto		F	%
	F	%	F	%		
Regular	1	2.6%	16	42.1%	17	44.7%
Bueno	2	5.3%	17	44.7%	19	50.0%
Excelente	0	0.0%	2	5.3%	2	5.3%
Total	3	7.9%	35	92.1%	38	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro N° 4 donde se ha correlacionado la dimensión apoyo directo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador se puede apreciar que el 44,7% (17/38) indica tener un Apoyo directo bueno y presentan un nivel de estrés alto. Por otro lado, se puede observar que un 5.3% (2/38) indican tener un Apoyo directo excelente, sin embargo, presentan un nivel de estrés alto. Asimismo, el 2,6% (1/38) refleja tener un Apoyo directo regular con un nivel estrés medio.

Figura 4. Frecuencias y porcentajes del Apoyo directo según nivel de estrés.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura N°4 sobre la relación ente Apoyo directo y nivel de estrés se puede observar que la mayor proporción de cifras corresponde al Apoyo directo bueno, sin embargo, también estos profesionales de enfermería también padecen de un nivel de estrés alto; seguida de un 42.1% de profesionales los que indican tener un Apoyo directo regular y un nivel de estrés alto.

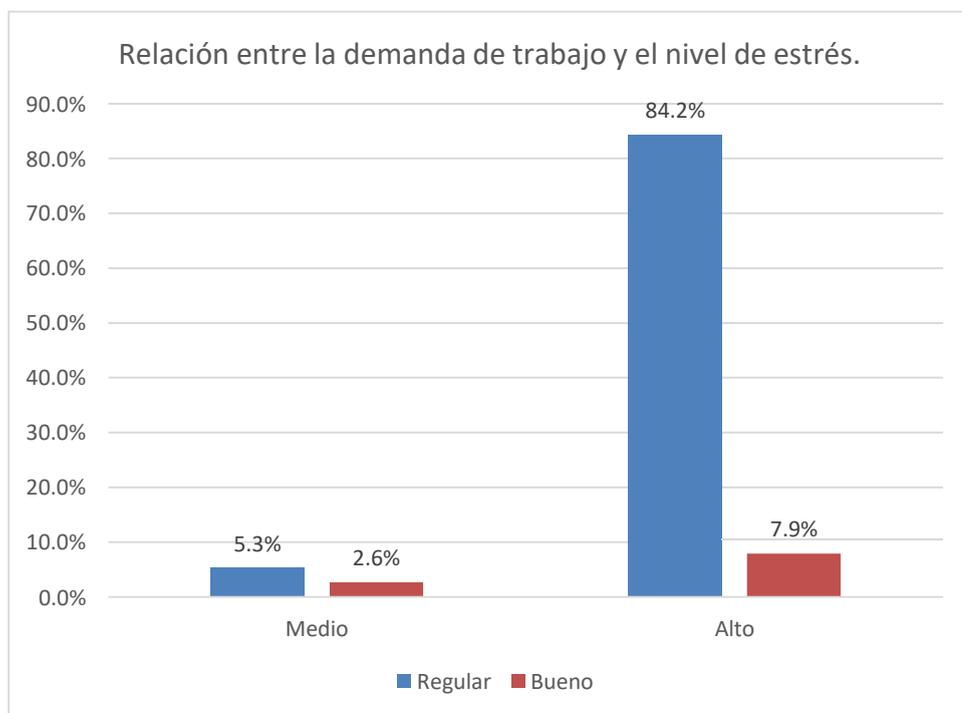
Cuadro 5. Frecuencias y porcentajes de la demanda de trabajo según nivel de estrés.

D2 Demanda de Trabajo	Nivel de estrés				Total	
	Medio		Alto		F	%
	F	%	F	%		
REGULAR	2	5.3%	32	84.2%	34	89.5%
BUENO	1	2.6%	3	7.9%	4	10.5%
Total	3	7.9%	35	92.1%	38	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro N° 5 donde se ha correlacionado la dimensión demanda de trabajo con el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador se puede evidenciar que el 84.2% (32/38) profesionales de enfermería tienen una demanda de trabajo regular y un nivel de estrés alto. Por otro lado, el 2.6% (1/38) de enfermeros presenta una demanda de trabajo buena con un nivel de estrés medio.

Figura 5. Frecuencias y porcentajes de la demanda de trabajo según nivel de estrés.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura N°5 sobre la relación entre demanda de trabajo y nivel de estrés se puede apreciar que un 84.2% corresponde a los enfermeros con una regular demanda de trabajo y un alto nivel de estrés. Por otro lado, se evidencia que un 2.6% de enfermeros tiene una buena demanda de trabajo y un nivel de estrés medio.

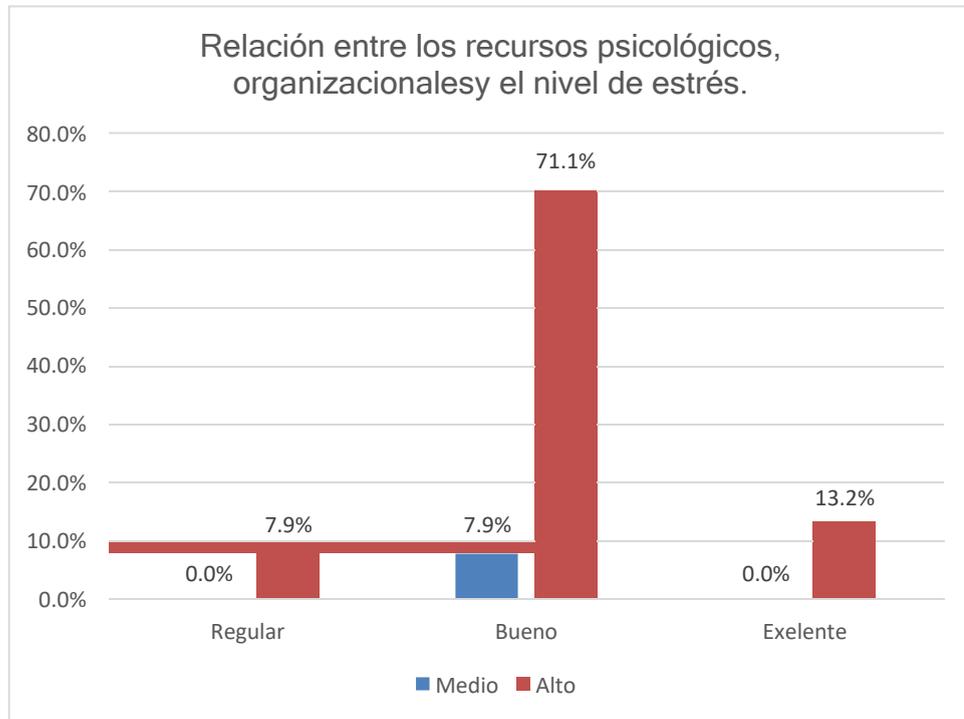
Cuadro 6. Frecuencias y porcentajes de los recursos psicológicos y organizacionales según nivel de estrés.

D3 Recursos Psicológicos y Organizacionales	Nivel de estrés				Total	
	Medio		Alto		F	%
	F	%	F	%		
Regular	0	0.0%	3	7.9%	3	7.9%
Bueno	3	7.9%	27	71.1%	30	78.9%
Exelente	0	0.0%	5	13.2%	5	13.2%
Total	3	7.9%	35	92.1%	38	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro N° 6 donde se ha correlacionado la dimensión recursos psicológicos y organizacionales con el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador se puede observar que 71% (27/38) cuenta con recursos psicológicos y organizacionales bueno y un nivel de estrés alto, asimismo un 13,2% (5/38) cuenta con recursos psicológicos y organizacionales excelente, sin embargo presentan nivel de estrés alto. Por otro lado, un 7,9% (3/38) cuenta con recursos psicológicos y organizacionales excelente y regular con nivel de estrés medio y alto.

Figura 6. Frecuencias y porcentajes de los recursos psicológicos y organizacionales según nivel de estrés.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura N°6 sobre correlación entre recursos psicológicos, organizacionales y el nivel de estrés se puede apreciar que un 71.1% de profesionales de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador cuenta con recursos psicológicos y organizacionales bueno y presentan un nivel de estrés alto. Por otro lado, se aprecia la misma proporción con un 7.9 % correspondiente a recursos psicológicos y organizacionales regular y bueno con nivel estrés alto y medio.

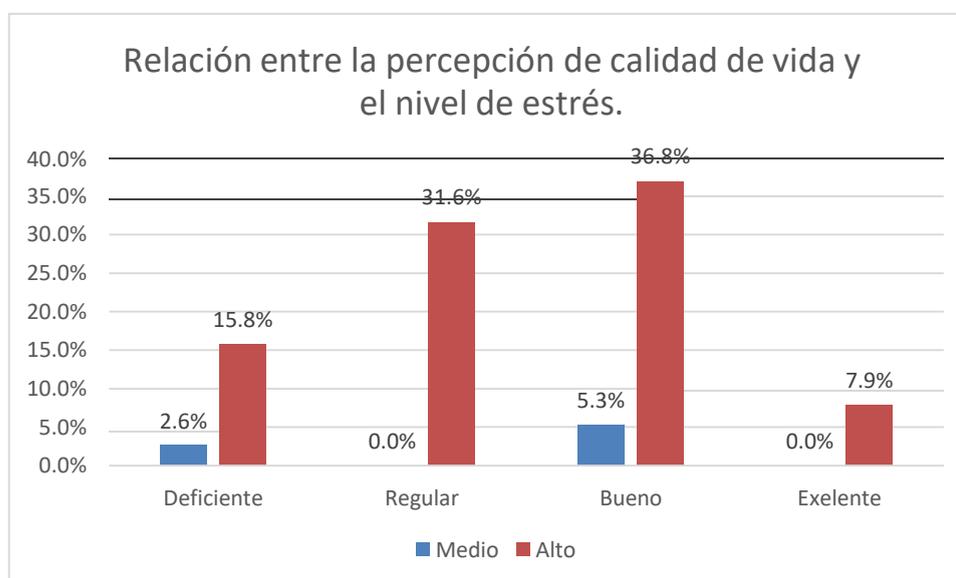
Cuadro 7. Frecuencias y porcentajes de la percepción de la calidad de vida según nivel de estrés.

D4 Percepción de Calidad de Vida	Nivel de estrés				Total	
	Medio		Alto		F	%
	F	%	F	%		
DEFICIENTE	1	2.6%	6	15.8%	7	18.4%
REGULAR	0	0.0%	12	31.6%	12	31.6%
BUENO	2	5.3%	14	36.8%	16	42.1%
EXELENTE	0	0.0%	3	7.9%	3	7.9%
Total	3	7.9%	35	92.1%	38	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro N° 7 donde se ha correlacionado la dimensión percepción de calidad de vida con el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador se puede observar que el 36.8% (14/38) corresponde a una percepción de calidad de vida bueno y presentan un nivel de estrés alto. Por otro lado, un 0% del total de entrevistados indicó tener una percepción de calidad de vida excelente con nivel de estrés medio. Sin embargo, existe un 7.9% de profesionales con una percepción de calidad de vida excelente con un nivel de estrés alto.

Figura 7. Frecuencias y porcentajes de la percepción de la calidad de vida según nivel de estrés.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura N°7 sobre correlación entre percepción de calidad de vida y el nivel de estrés se puede apreciar que un 36.8% de profesionales de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador cuenta con una percepción de calidad de vida bueno, pero presentan un nivel de estrés alto. Por otro lado, se aprecia que un 2.6 % cuenta con una percepción de calidad de vida deficiente con un nivel estrés medio.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis

Prueba de Normalidad

Ho = los datos presentan normalidad.

Ha = los datos no presentan normalidad.

Nivel de significación

Alfa 0.05

Prueba estadística paramétrica

Prueba estadística de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que nuestra población muestral a estudiar es > 30 . Para este estudio se empleó una muestra de 78 profesionales de enfermería.

Criterios de decisión

Si P valor > 0.05 no se rechaza Ho

Si P valor ≤ 0.05 se rechaza Ho

Cálculo de valores (resultados cuadro SPSS)

Cuadro N°08 prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de Vida	,229	38	,000	,858	38	,000
Apoyo directo	,213	38	,000	,889	38	,001
Demanda de Trabajo	,236	38	,000	,851	38	,000
Recursos Psicológicos y Organizacionales	,154	38	,023	,917	38	,008
Percepción de calidad de vida	,170	38	,007	,912	38	,006
Nivel de estrés	,175	38	,005	,953	38	,112

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

De acuerdo a los datos de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se aprecia que P valor (sig.) ≤ 0.05 para las variables de estudio, por tanto, se rechaza la (hipótesis nula) H_0 , los datos no tienen distribución normal.

Prueba de Hipótesis estadística

Para la prueba de hipótesis se empleará la prueba de correlación Rho de Spearman debido a que no se cuenta con una distribución normal de datos.

Planteamiento de hipótesis nula y alterna

Hipótesis general

Ho= No existe relación entre calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Ha= Existe relación entre calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Ho = No existe relación significativa entre las variables

Ha = Existe relación significativa entre las variables.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Función de prueba

La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación **Rho de Spearman**, debido a que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Regla de decisión

- Rechazar Ho cuando la significancia observada "P" de los coeficientes del modelo es menor que α .
- No rechazar Ho cuando la significancia observada "P" de los coeficientes del modelo es mayor que α .

Visualización de valores (resultado cuadro SPSS)

Prueba de Hipótesis

Cuadro N°09. Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación **Rho de Spearman**.

Prueba de hipótesis

		Calidad de vida	Nivel de estrés laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,916
		N	38
Rho de Spearman	Nivel de estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,018
		Sig. (bilateral)	,916
		N	38

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Grado de relación entre las variables

En el cuadro N°09 se observa que de acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = -0,018$ entre las variables calidad de vida y nivel de estrés laboral indicándonos que existe una relación negativa (indirecta), con un nivel de correlación mínima.

Decisión estadística

De acuerdo al valor de significancia observada en el cuadro N°09 de la prueba de correlación Rho de Spearman $P = 0,916$ esta es mayor que el valor de significancia teórica ($\alpha = 0.05$) nos permite señalar que no se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, no existe relación significativa entre las variables

Conclusión

No existe relación significativa entre la calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Hipótesis específica 01

Ho = No existe relación entre el apoyo directo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Ha = Existe relación entre el apoyo directo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Ho = No existe relación significativa entre las variables.

Ha = Existe relación significativa entre las variables.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Función de prueba

La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación **Rho de Spearman**, debido a que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Regla de decisión

- Rechazar H_0 cuando la significancia observada "P" de los coeficientes del modelo es menor que α .
- No rechazar H_0 cuando la significancia observada "P" de los coeficientes del modelo es mayor que α .

Visualización de valores (resultado cuadro SPSS)

Prueba de Hipótesis

Cuadro N°10. Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación Rho de Spearman del apoyo directo en relación al nivel de estrés laboral.

Prueba de hipótesis

		Apoyo directo	Nivel de Estrés laboral
Rho de Spearman	Apoyo directo	Coeficiente de correlación	,012
		Sig. (bilateral)	,943
		N	38
Rho de Spearman	Nivel de estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	38

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Grado de relación entre las variables

En el cuadro N°10 se observa que de acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0,012$ entre las

variables apoyo directo y nivel de estrés laboral, indicándonos que existe una relación positiva (directa), con un nivel de correlación mínima.

Decisión estadística

De acuerdo al valor de significancia observada en el cuadro N°10 de la prueba de correlación Rho de Spearman $P= 0,943$ esta es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha= 0.05$ nos permite señalar no se rechaza la hipótesis nula (H_0), por tanto, no existe relación significativa entre las variables.

Conclusión

No existe relación significativa entre el apoyo directo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Hipótesis específica 02

H_0 = No existe relación entre la demanda de trabajo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

H_a = Existe relación entre la demanda de trabajo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021

H_0 = No existe relación significativa entre las variables.

H_a = Existe relación significativa entre las variables.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha= 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Función de prueba

La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación **Rho de Spearman**, debido a que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Regla de decisión

- Rechazar H_0 cuando la significancia observada "P" de los coeficientes del modelo es menor que α .
- No rechazar H_0 cuando la significancia observada "P" de los coeficientes del modelo es mayor que α .

Visualización de valores (resultado cuadro SPSS)

Prueba de Hipótesis

Cuadro N°11. Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la demanda de trabajo en relación al nivel de estrés laboral.

Correlaciones				
			Nivel de estrés laboral	Demanda de trabajo
Rho de Spearman	Nivel de estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	38	38
	Demanda de trabajo	Coefficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Grado de relación entre las variables

En el cuadro N°11 se observa que de acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0,749$ entre las variables demanda de trabajo y nivel de estrés laboral, indicándonos que existe una relación positiva (directa), con un nivel de correlación buena.

Decisión estadística

De acuerdo al valor de significancia observada en el cuadro N°11 de la prueba de correlación Rho de Spearman $P = 0,0001$ esta es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$ nos permite señalar que se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, existe relación significativa entre las variables.

Conclusión

Existe relación significativa entre la demanda de trabajo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Hipótesis específica 03

Ho = No existe relación entre los recursos psicológicos-organizacionales y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Ha = Existe relación entre los recursos psicológicos-organizacionales y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Ho = No existe relación significativa entre las variables.

Ha = Existe relación significativa entre las variables.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Función de prueba

La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación **Rho de Spearman**, debido a que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Regla de decisión

- Rechazar Ho cuando la significancia observada "P" de los coeficientes del modelo es menor que α .
- No rechazar Ho cuando la significancia observada "P" de los coeficientes del modelo es mayor que α .

Visualización de valores (resultado cuadro SPSS)

Prueba de Hipótesis

Cuadro N°12. Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación Rho de Spearman de los recursos psicológicos-organizacionales en relación al nivel de estrés laboral.

Prueba de hipótesis

		Recursos psicológicos-organizacionales	Nivel de estrés laboral
Rho de Spearman	Recursos psicológicos-organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,640
		N	38
Nivel de estrés laboral		Coeficiente de correlación	-,078
		Sig. (bilateral)	,640
		N	38

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Grado de relación entre las variables

En el cuadro N°12 se observa que de acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = -0,078$ entre las variables recursos psicológicos-organizacionales y nivel de estrés laboral, indicándonos que existe una relación negativa (indirecta), con un nivel de correlación mínima.

Decisión estadística

De acuerdo al valor de significancia observada en el cuadro N°12 de la prueba de correlación Rho de Spearman $P = 0,640$ esta es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0.05$ nos permite

señalar que no se rechaza la hipótesis nula (H_0), por tanto, no existe relación significativa entre las variables.

Conclusión

No existe relación significativa entre los recursos psicológicos-organizacionales y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Hipótesis específica 04

H_0 = No existe relación entre la percepción de calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

H_a = Existe relación entre la percepción de calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

H_0 = No existe relación significativa entre las variables.

H_a = Existe relación significativa entre las variables.

Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Función de prueba

La prueba de hipótesis se realizó por medio del coeficiente de correlación **Rho de Spearman**, debido a que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Regla de decisión

- Rechazar H_0 cuando la significancia observada "P" de los coeficientes del modelo es menor que α .
- No rechazar H_0 cuando la significancia observada "P" de los coeficientes del modelo es mayor que α .

Visualización de valores (resultado cuadro SPSS)

Prueba de Hipótesis

Cuadro N°13. Prueba de hipótesis del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la percepción de calidad de vida en relación al nivel de estrés laboral.

Prueba de hipótesis

			Percepción de calidad de vida	Nivel de Estrés laboral
Rho de Spearman	Percepción de calidad de vida	Coefficiente de correlación	1,000	,079
		Sig. (bilateral)	.	,639
		N	38	38
Nivel de Estrés laboral	Nivel de Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,079	1,000
		Sig. (bilateral)	,639	.
		N	38	38

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Grado de relación entre las variables

En el cuadro N°13 se observa que de acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis de correlación Rho de Spearman la existencia de una relación $r_s = 0,079$ entre las variables percepción de calidad de vida y nivel de estrés laboral,

indicándonos que existe una relación positiva (directa), con un nivel de correlación mínima.

Decisión estadística

De acuerdo al valor de significancia observada en el cuadro N°13 de la prueba de correlación Rho de Spearman $P= 0,639$ esta es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha= 0.05$ nos permite señalar que no se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, no existe relación significativa entre las variables.

Conclusión

No existe relación significativa entre la percepción de calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

6.2. Comparación de resultados con antecedentes

De acuerdo al objetivo planteado en la presente investigación: “determinar la relación entre calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021” a continuación se detallan los principales hallazgos.

Luego de aplicar la prueba estadística Rho de Spearman se encontró un valor de significancia $P= 0,916$ que es mayor al valor de la significancia teórica ($\alpha= 0.05$) el cual nos permite señalar que no se rechaza la hipótesis nula (H_0), por tanto, no existe relación significativa entre las variables calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Resultado que nos permite inferir que podría ser debido a la cantidad de muestra seleccionada, por lo que se requiere continuar investigando con una muestra más amplia para mayores análisis, tal como sucedió en el estudio de investigación realizado por Ribeyro, Marcelo; et al (2020) sobre el impacto del estrés en la calidad de vida de los trabajadores de enfermería” donde se determinó que tampoco se encontró una relación significativa entre las variables mencionadas(26). Sin embargo, en el mencionado estudio se encontró que la mayoría de participantes padecía de estrés con un nivel medio y por ello también el autor concluye que se debe profundizar la investigación con nuevos enfoques. Por otro lado, Matiana, Morales; et al (2018) en su estudio de investigación identificó que la calidad de vida de los enfermeros sí tiene correlación con el estrés y ante ello concluye que se puede mejorar si se fortalece la adopción de prácticas de estilos de vida saludables, físicos, psicológicos (nutrición, actividades físicas, motivación, empoderamiento en el autocuidado) que no impliquen cambios drásticos, sino transiciones saludables (27).

Respecto a la dimensión apoyo directo relacionado con el nivel de estrés del profesional de enfermería, de acuerdo a la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo como resultado de significancia $P= 0,943$ esta es mayor al valor de significancia teórica $\alpha= 0.05$ lo cual permite señalar que no se rechaza la hipótesis nula (H_0), por tanto, no existe relación significativa entre las variables, apoyo directo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

De ello se infiere que este resultado puede darse debido a la poca cantidad de población muestral, o que el Apoyo directo no tiene un mayor efecto para desencadenar niveles de estrés en el profesional de enfermería, resultado diferente o que no guarda relación con la investigación realizada por García, Lester (2018) sobre el nivel de estrés del personal de enfermería de León-Nicaragua donde se encontró una relación significativa entre las variables mencionadas y se concluye que la falta de organización, poco Apoyo directo y falta de compañerismo desencadena un nivel de estrés moderado, lo cual termina afectando el desempeño de labores del profesional de enfermería (28). Ante esta situación encontrada también podemos sugerir que se tome en cuenta estos resultados para próximas investigaciones referente a la calidad de vida del profesional de enfermería.

Continuando con el análisis de la dimensión carga de trabajo con el nivel de estrés del profesional de enfermería, de acuerdo a la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo como resultado la existencia de una relación $r_s= 0,749$ cifra que indica que existe una relación positiva (directa), con un nivel de correlación alto o buena, con valor de significancia $P= 0,0001$ esta es menor al valor de significancia teórica $\alpha= 0.05$ lo cual nos permite señalar que se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por tanto, existe relación significativa entre las variables demanda de trabajo y el nivel de estrés laboral del

profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Este resultado tiene como significado que cuanto mayor sea la carga laboral, mayor será el nivel de estrés del profesional de enfermería, hay un efecto directo y elevado, con lo cual se puede inferir que esta es una de las principales causas que desencadena el padecimiento de estrés en la población estudiada, este resultado coincide con lo encontrado por Betancourd, María; et al (2020) en su estudio de investigación sobre estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI-Covid-19 donde se determinó que además de la carga laboral, los factores de muerte y sufrimiento tienen relación significativa con el nivel de estrés que padece el personal de enfermería que participó en dicho estudio (29).

Resultado bastante alarmante y que permite evidenciar que el aspecto de carga laboral debe ser tomado en cuenta para fortalecer el trabajo en el ambiente hospitalario y que tomando en cuenta estos resultados se pueden implementar planes de mejoras para el logro de un mejor clima laboral que repercute en la calidad de vida del profesional de enfermería, permite, además de evidenciar, comprender que de acuerdo a la coyuntura actual por la Pandemia del Covid-19 la salud del personal de enfermería en el ambiente laboral se vio altamente afectada por la sobrecarga laboral, principal factor que incide con el nivel alto de estrés, a partir de ello se debe buscar y/o crear herramientas de gestión organizacional que garanticen una adecuada asignación de funciones dentro de los ambientes hospitalarios.

Otra de las dimensiones analizadas fueron los recurso psicológicos-organizacionales y el nivel de estrés del profesional de enfermería, que al aplicar la prueba estadística Rho de Spearman se encontró como resultado de significancia $P= 0,640$ que es mayor al valor de la significancia teórica

($\alpha = 0.05$) el cual nos permite señalar que no se rechaza la hipótesis nula (H_0), por tanto, no existe relación significativa entre las variables recursos psicológicos-organizacionales y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Este resultado podría ser debido al alcance de la población muestral, pero también podría ser debido a que los recursos psicológicos, organizacionales no tienen gran incidencia o impacto en la generación de estrés del personal profesional de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, en ese sentido se recomienda en tomar en cuenta estos resultados para las próximas investigaciones.

También se analizó la dimensión percepción de calidad de vida y nivel de estrés y de acuerdo a los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman se encontró como resultado significancia $P = 0,639$ que es mayor al valor de la significancia teórica ($\alpha = 0.05$) el cual nos permite señalar que no se rechaza la hipótesis nula (H_0), por tanto, no existe relación significativa entre las variables percepción de calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Este resultado, nos permite inferir que se produjo debido al número de población analizada en la investigación, o también podría ser que la percepción de calidad de vida de los profesionales de enfermería, en términos generales es adecuada, por ello no genera niveles de estrés en la población estudiada. Con estas interrogantes sugerimos se tomen en cuenta estos resultados para posteriores investigaciones.

Por otro lado, de acuerdo a nuestro análisis de resultados, podemos concluir que nuestro estudio no coincide con la investigación realizada por

Ribeyro, Marcelo; et al (2020) (26) y Marquina Roman (2020) (11) sobre el impacto del estrés en la calidad de vida de los trabajadores de enfermería y nivel de estrés del personal de enfermería en tiempos de covid-19 estudios de investigación donde se determinó que la percepción de la mayoría del personal de enfermería que viene laborando en un ambiente hospitalario ejecutando planes de cuidados a pacientes afectados por Covid-19 es que la probabilidad de padecimiento de un nivel elevado de estrés es bastante alta, y cuanto mayor sea el nivel de estrés del profesional de enfermería, menor será la calidad de vida. Así, por ejemplo, en el estudio de Marquina, como datos resaltantes se encontró que más del 50% del personal de salud que viene laborando en tiempos de pandemia por Covid-19 en lima metropolitana tiene un alto nivel de estrés y de acuerdo a las reacciones físicas, el personal de salud refleja tener un alto nivel de estrés con una cifra del 79%., asimismo el personal de enfermería es el que presenta mayor porcentaje de un nivel elevado de estrés y presencia de reacciones físicas (36%) comparado con los otros grupos ocupacionales, pero también es alarmante ver que se encontró que el personal de salud que labora en el sector público presenta mayores niveles de estrés (52%).

Finalmente, a modo de complementar y proporcionar información actualizada, se comparte los resultados descriptivos de las variables realizadas de forma separada o individual, donde de acuerdo a la sumatoria de valores totales de la muestra analizada, se encontró que la calidad de vida de los profesionales de enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, según la categoría del instrumento aplicado es buena, pero con una tendencia hacia el rango regular, debido a que el puntaje promedio alcanzado es de 179 y se considera regular las cifras en el rango de 71 a 175 y Bueno en un rango de 176 a 280, aspecto que debe ser tomado en cuenta para seguir estando en una categoría de bueno y apuntar hacia la excelencia, sin embargo, respecto al nivel de estrés, de acuerdo a los puntajes totales de la muestra, se encontró que la mayoría de los

enfermeros del Servicio de Hospitalización Covid-19 presenta un nivel de estrés Alto con un puntaje total promedio de 56, donde de acuerdo a la categoría esta cifra pertenece al rango de 50 a 13, es decir que si se implementan actividades preventivas de estrés, teniendo en cuenta la dimensión que tiene una relación significativa con el estrés se puede revertir esta cifra y pasar a la categoría media y porque no, hasta llegar a un nivel bajo.

Estos datos encontrados deben ser tomados en cuenta, para posteriores investigaciones a fin de continuar analizando la calidad de vida del profesional de enfermería, cuyo resultado, además de contar con información actualizada, permitirá tomar conciencia y tomar mejores decisiones desde los niveles gerenciales, hasta el nivel operativo sobre la importancia de la investigación como medio para conocer mejor la problemática y buscar las mejores alternativas de solución para el logro de mejoras en el desempeño profesional, la calidad de vida y una mejor atención al usuario de los servicios de salud.

CONCLUSIONES

1. No existe relación significativa entre la calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.
2. De acuerdo al análisis de la dimensión Apoyo directo y nivel de estrés en el profesional de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021, se determinó que no existe relación significativa entre ambas variables.
3. Existe relación significativa entre la demanda de trabajo y el nivel de estrés laboral, por tanto, se infiere que la carga laboral es el principal factor que genera estrés en el personal de salud de enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.
4. Respecto a la dimensión recursos psicológicos-organizacionales y nivel de estrés en el profesional de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021, se determinó que no existe relación significativa.
5. Finalmente, al analizar la dimensión percepción de calidad de vida y nivel de estrés en el profesional de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021, se determinó que no existe relación significativa.

RECOMENDACIONES

Al haberse encontrado correlación significativa entre la dimensión demanda de trabajo y el nivel de estrés del profesional de enfermería, se recomienda implementar actividades para revisar y mejorar el aspecto de organización y distribución del personal ya que esto repercute de manera sustancial en la carga laboral.

Se recomienda socializar con los profesionales de enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador los resultados encontrados en el presente estudio de investigación.

Se recomienda capacitar a los jefes de equipos o supervisores de enfermería para que puedan crear y/o establecer un adecuado canal de comunicación con la finalidad de brindar un espacio para que el profesional de enfermería pueda expresar sus ideas y/o sugerencias sin temor alguno.

Se recomienda elaborar un protocolo de buenas prácticas laborales con enfoque en la mejora del estrés y clima laboral, que permitirá un mejor manejo de la sobrecarga laboral en el profesional de enfermería, donde se deben tener en cuenta aspectos como las rotaciones, las reuniones de análisis de desempeño, socialización de información y el tiempo en las que están se dan.

Se recomienda continuar con el apoyo para el desarrollo de trabajos de investigación en el ambiente laboral a fin de continuar con la promoción de la ciencia como herramienta para conocer diferentes problemas que afectan el trabajo del profesional de salud para así poder plantear mejores alternativas de solución y tomar una decisión efectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. López Vega MJ, Majo Marrufo HR. Situación de Enfermería en tiempos de COVID-19: Una mirada panorámica. *J Am Heal*. 2020;3(3).
2. Lahite-Savón Y, Céspedes-Pereña V, Maslen-Bonnane M. El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Rev Inf Científica*. 2020;99(5).
3. Cazana-Vásquez Z. Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeras de un hospital público. *CASUS Rev Investig y Casos en Salud*. 2017;2(2).
4. Huamani Cuba A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. *Rev Cienc y Arte Enfermería*. 2018;3(1/2).
5. Osorio JE, Cárdenas Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*. 2017;13(1).
6. Marilene de Castilho Sá, Miranda L, Canavêz de Magalhães F. PANDEMIA COVID-19: CATÁSTROFE SANITÁRIA E PSICOSSOCIAL. *Cad Adm*. 2020;28.
7. Moncada B, Suárez M, Duque L, Escobar K. ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL MÉDICO Y ENFERMERÍA DE ATENCIÓN PRIMARIA ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19. *Perfiles*. 2021;1(25).
8. Cáceres-Rivera DI. Enfermería, pandemia y fatiga por compasión: una reflexión general sobre el 2020. *Rev Cienc y Cuid*. 2021;18(1).
9. Fuentes Carrillo G. Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España. *NURE Investig Rev Científica enfermería*, ISSN-e 1697-218X, Nº 107, 2020. 2020;17(107).
10. Gallegos Pacheco RAM. Necesidad de recursos humanos de enfermería por brote de Covid-19 Perú. *Rev RECIEN*. 2020;9(1).
11. Marquina-Lujan R, Adriazola Casas R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA Rev la Esc Enfermería*. 2020;7(2).
12. Naranjo-Hernández Y. Modelos metaparadigmáticos de Dorothea Elizabeth Orem. *Arch méd Camaguey*. 2019;23(6).
13. Penabad-Camacho MA, Márquez-Barquero M, Peña-Conejo, Lady, *Revuelta-*

- Sánchez I. Calidad de vida y educación en tiempos de pandemia, una reflexión desde las Ciencias del Movimiento Humano. *Rev Electrónica Educ.* 2020;24(Suplemento).
14. Hualpa Flores A. Estrés laboral y Calidad de vida en técnicos de enfermería del Hospital de Huaycán, 2018. Univ César Vallejo. 2018;
 15. Caballero Pedraza IM, Contreras Torres F, Vega Chávez EP, Gómez Shaikh JJ. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Inf psicológicos.* 2017;17(1).
 16. EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL Revisión genérica desde la teoría. *Cult Científica y Tecnológica.* 2018;0(64).
 17. Triana Sanz. Estrés laboral: qué es, síntomas, causas y consecuencias | Lua Psicología. 2018. 2018.
 18. Ferrerira da Fonseca J, Siqueira Costa Calache AL, Maiara R dos S, Rodrigo M da S, Simone AM. Asociacion de los factores de estres y sintomas depresivos con el desempeño academico del estudiantes de enfermeria. *Rev da Esc Enferm da Univ sao paulo.* 2019;53.
 19. Patlan J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo ? *Rev Salud Uninorte.* 2019;35(1).
 20. Nava Quiroz C, Orihuela Rivera L, Vega Valero C. RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y ESTRÉS COTIDIANO. *Rev Electrónica Psicol Iztacala.* 2016;19(2).
 21. Granados L, Aparisi D, Inglés CJ, Aparicio López MDP, Fernández Sogorb A, García Fernández JM. ¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado? *Eur J Child Dev Educ Psychopathol.* 2019;7(1).
 22. Garcia-Allen J. Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas. *Psicología y mente.* 2020.
 23. Lizán L. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional. *Gac Sanit.* 2004;18(6).
 24. Olivella-López G, Silvera-Torres L, Cudris-Torres L, Bahamón M, Medina - Pulido P. Calidad de vida en jóvenes universitarios. *Arch Venez Farmacol y Ter.* 2020;39.
 25. Miravalles J. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. *Gab Psicol.* 1986;
 26. Silva MR da, Miranda FM de, Mieiro DB, Sato T de O, Silva JAM da, Mininel VA.

IMPACT OF STRESS ON THE QUALITY OF LIFE OF HOSPITAL NURSING WORKERS.

Texto Context - Enferm. 2020;29.

27. Morales M, Gómez M. V, García R. C, Chaparro-Díaz L, Carreño-Moreno S. Estilo de vida saludable en estudiantes de enfermería del Estado de México. Rev Colomb Enfermería. 2018;16.
28. Garcia Guzman LF, Carrión Silva KY. Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. Rev Española Enfermería Salud Ment. 2018;(6).
29. Betancourt Delgado MT, Domínguez Quijije WF, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez M del R. ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19. UNESUM-Ciencias Rev Científica Multidiscip ISSN 2602-8166. 2020;4(3).
30. Henández Mier C, Fonseca Lea M, Hernández Sierra J, Bravo Ramírez A. El consentimiento informado en la investigación médica. Rev CONAMED. 2018;23(1).

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021

Responsables: Ricardo Ortiz Vásquez

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es la relación entre el apoyo directo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-2021.</p> <p>Objetivos específicos O.E.1: Estudiar la relación entre el apoyo directo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19</p>	<p>Hipótesis general H.i: Existe relación entre calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1 Existe relación entre el apoyo directo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio</p>	<p>Variable 1: Calidad de Vida</p> <p>Dimensiones: D.1. Apoyo directo Se manifiesta mediante la entrega y las gestiones para apoyo emocional al enfermero (a) por parte de los directivos del lugar de trabajo.</p> <p>D.2 Demanda de trabajo: Cantidad y calidad de trabajo que tiene el profesional de enfermería.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Diseño de Investigación: Correlacional ya que se determinará el grado de relación entre dos variables de estudios: Calidad de Vida y Nivel de estrés</p> <p>Población: 75 profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021</p> <p>Muestra:</p>

<p>del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación entre la demanda de trabajo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación ente los recursos psicológicos y organizacionales y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de</p>	<p>del Hospital de Emergencias Villa El salvador, 2021.</p> <p>O.E.2: Contrastar la relación entre la demanda de trabajo y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 Hospital de Emergencias Villa El salvador, 2021.</p> <p>O.E.3: Analizar la relación entre los recursos psicológicos y organizacionales y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.</p>	<p>de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021</p> <p>H.E.2 Existe relación entre la demanda de trabajo y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021</p> <p>H.E.3 Existe relación ente los recursos psicológicos y organizacionales y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de</p>	<p>D.3 Recursos psicológicos y organizacionales: soporte psicológico y emocional que recibe el enfermero (a) en la institución que labora.</p> <p>D.4 Percepción de calidad de vida: Cómo ve el profesional de enfermería (sensación o percepción) su calidad de vida.</p> <p>Considerándose como valores finales los resultados métricos globales (23). -35 a 70 Deficiente. - 71 a 175 Regular. - 176 a 280 Buena. - 281 a 350 Excelente.</p> <p>Variable: Nivel de estrés.</p>	<p>38 profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021 (MUESTREO ALEATORIO SIMPLE-EPIDAT-50%)</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP- 35). Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI).</p> <p>Métodos de análisis de datos Se realizará procesamiento y análisis de información utilizando la herramienta informática Excel y SPSS.</p>
--	--	--	--	---

<p>Emergencias Villa El Salvador, 2021?</p> <p>P.E.4</p> <p>¿Cuál es la relación entre la percepción de calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021?</p>	<p>O.E.4:</p> <p>Analizar la relación entre la percepción de calidad de vida y nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.</p>	<p>Emergencias Villa El Salvador, 2021</p> <p>H.E.4</p> <p>Existe relación entre la percepción de calidad de vida y el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021</p>	<p>Dimensiones:</p> <p>D.1. Cansancio emocional</p> <p>Sensación de incapacidad anímica y/o emocional para el desarrollo de actividades.</p> <p>D.2. Despersonalización</p> <p>Aparición o surgimiento de malas actitudes o comportamiento (irritabilidad, mal humor) que evidencia el profesional de enfermería.</p> <p>D.3. Falta de realización personal.</p> <p>Sensación de pesimismo para el logro de objetivos personales o la realización de actividades en el centro de labores.</p>	
---	--	--	---	--

			<p>De acuerdo a Puntajes totales o globales del Maslach Burnout Invento (MBI)</p> <p>- Alto: Presentan mayor frecuencia e intensidad con la que se sufre estrés laboral. Tiene como valor final: 50 - 132 puntos.</p> <p>- Medio: Presentan mediana frecuencia e intensidad con la que se sufre estrés laboral. Tiene como valor final: 16 - 49 Puntos.</p> <p>- Bajo: Presentan mínima frecuencia e intensidad con la que se sufre estrés laboral. Tiene como valor final: 0 - 15 puntos.</p>	
--	--	--	--	--

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1								
TÍTULO: Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Calidad de vida	Cualitativa	Se define a Calidad de Vida al estado de equilibrio de satisfacción de necesidades y la mínima presencia de factores causantes de alteraciones físicas y psicológicas en el entorno de la persona. Lo cual se determinará	Compilación de 35 preguntas que permiten cuantificar y valorar la calidad de vida del personal profesional de enfermería que labora en una institución prestadora de servicio de salud público.	Apoyo directo	Ítem 02 Satisfacción con el tipo de trabajo. Ítem 03 Satisfacción con el sueldo. Ítem 04 Posibilidad de promoción. Ítem 05 Reconocimiento de mi esfuerzo. Ítem 10 Apoyo de mis jefes.	13	DEFICIENTE 13-26 REGULAR 27-65 BUENO 66-104 EXELENTE 105-130	TIPO LIKERT 1 = Nada 2 = Casi Nada 3 = Algunas Veces 4 = Regularmente 5 = Muy Regularmente 6 = Algo Bastante 7 = Bastante 8 = Muy Bastante 9 = Casi Mucho 10 = Mucho

		<p>con la interacción de diversos factores propios de las rutinas de la vida diaria como son: los factores sociales, económicos, ambientales, etc.</p> <p>Es decir, los factores externos e internos de las personas definirán el nivel de calidad de vida que está experimentando (24).</p>			<p>Ítem 11 Apoyo de mis compañeros.</p> <p>Ítem 14 Posibilidad de ser creativo</p> <p>Ítem 16 Recibo información de los resultados de mi trabajo</p> <p>Ítem 20 Posibilidad de expresar lo que siento y necesito</p> <p>Ítem 22 Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto</p> <p>Ítem 23 Tengo autonomía o libertad de decisión</p> <p>Ítem 28 Variedad en mi trabajo</p> <p>Ítem 30</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.			
				Demanda de trabajo	<p>Ítem 01 Cantidad de trabajo que tengo.</p> <p>Ítem 06 Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.</p> <p>Ítem 07 Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo.</p> <p>ítem 08 Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.</p> <p>Ítem 17 Conflicto con otras personas de mi trabajo.</p> <p>Ítem 18 Falta de tiempo para mi vida personal.</p>	11	<p>DEFICIENTE 11-22</p> <p>REGULAR 23-55</p> <p>BUENO 56-88</p> <p>EXELENTE 89-110</p>	<p>1 = Nada</p> <p>2 = Casi Nada</p> <p>3 = Algunas Veces</p> <p>4 = Regularmente</p> <p>5 = Muy Regularmente</p> <p>6 = Algo Bastante</p> <p>7 = Bastante</p> <p>8 = Muy Bastante</p> <p>9 = Casi Mucho</p> <p>10 = Mucho</p>

				<p>Ítem 19 Incomodidad física en el trabajo.</p> <p>Ítem 21 Carga de Responsabilidad.</p> <p>Ítem 24 Interrupciones molestas.</p> <p>Ítem 25 Estrés esfuerzo emocional.</p> <p>Ítem 33 Mi trabajo tiene consecuencias negativas.</p>			
			Recursos Psicológico-Organizacionales.	<p>Ítem 09 Motivación (ganas de esforzarme).</p> <p>Ítem 12 Apoyo de mi familia.</p> <p>Ítem 13 Ganas de ser creativo.</p> <p>Ítem 15</p>	10	<p>DEFICIENTE 10-20</p> <p>REGULAR 21-50</p> <p>BUENO 51-80</p> <p>EXELENTE 81-100</p>	<p>1 = Nada</p> <p>2 = Casi Nada</p> <p>3 = Algunas Veces</p> <p>4 = Regularmente</p> <p>5 = Muy Regularmente</p> <p>6 = Algo Bastante</p> <p>7 = Bastante</p> <p>8 = Muy Bastante</p> <p>9 = Casi Mucho</p> <p>10 = Mucho</p>

					<p>Desconecto al acabar la jornada laboral.</p> <p>Ítem 26</p> <p>Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.</p> <p>Ítem 27</p> <p>Estoy capacitado para hacer mi trabajo.</p> <p>Ítem 29</p> <p>Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.</p> <p>Ítem 31</p> <p>Lo que tengo que hacer queda claro.</p> <p>Ítem 32</p> <p>Me siento orgulloso de mi trabajo.</p> <p>Ítem 35</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

				Percepción de calidad de vida.	Ítem 34 Promoción de Calidad de vida en mi trabajo.	01	DEFICIENTE 1-2 REGULAR 3-5 BUENO 6-8 EXELENTE 9-10 Valores totales de los 35 ítems 35 - 70 Deficiente 71 - 175 Regular 176 - 280 Buena 281 - 350 Excelente	1 = Nada 2 = Casi Nada 3 = Algunas Veces 4 = Regularmente 5 = Muy Regularmente 6 = Algo Bastante 7 = Bastante 8 = Muy Bastante 9 = Casi Mucho 10 = Mucho
--	--	--	--	--------------------------------	--	----	---	---

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Nivel de estrés laboral	Cualitativo	Patología psicosomática que se genera principalmente ante la presencia de altas exigencias o demandas laborales, falta de organización y poca capacidad de gestión de los directivos o responsables de las organizaciones (17).	Compilación de 22 preguntas que permiten cuantificar y valorar el nivel de estrés del personal profesional de enfermería que labora en una institución prestadora de servicio de salud público.	No se ha dimensionado la variable nivel de estrés. Se medirá en base al puntaje total.	Ítem 01 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. Ítem 02 Me siento cansado al final de mi jornada de trabajo. Ítem 03 Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar. Ítem 04 Comprendo fácilmente como se	22	Nivel de estrés alto 50 - 132 Nivel de estrés medio 16 - 49 Nivel de estrés bajo 0 - 15	Tipo Likert
								0 = Nunca 1 = Casi Nunca 2 = Algunas Veces 3 = Regularmente 4 = Bastante Veces 5 = Casi Siempre 6 = Siempre

					<p>sienten los pacientes.</p> <p>Ítem 05 Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos personales.</p> <p>Ítem 06 Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.</p> <p>Ítem 07 Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.</p> <p>Ítem 08 Siento que mi trabajo me está degastando.</p> <p>Ítem 09 Siento que estoy influyendo positivamente en la</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>vida de otras personas a través de mi trabajo.</p> <p>Ítem 10</p> <p>Siento que me he hecho más duro con la gente.</p> <p>Ítem 11</p> <p>Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.</p> <p>Ítem 12</p> <p>Me siento con mucha energía en mi trabajo.</p> <p>Ítem 13</p> <p>Me siento frustrado en mi trabajo.</p> <p>Ítem 14</p> <p>Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.</p> <p>Ítem 15</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					<p>Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.</p> <p>Ítem 16</p> <p>Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.</p> <p>Ítem 17</p> <p>Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.</p> <p>Ítem 18</p> <p>Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.</p> <p>Ítem 19</p> <p>Creo que consigo muchas cosas</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					<p>valiosas en este trabajo.</p> <p>Ítem 20</p> <p>Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.</p> <p>Ítem 21</p> <p>Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente.</p> <p>Ítem 22</p> <p>Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 03: Instrumento de Medición

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP 35)

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

1= NADA (N)	2= CASI NADA (CN)	3= ALGUNAS VECES (AV)	4= REGULARMENTE (R)	5= MUY REGULARMENTE (MR)
6= ALGO BASTANTE (AB)	7= BASTANTE (B)	8=MUY BASTANTE (MB)	9= CASI MUCHO (CM)	10= MUCHO (M)

Preguntas	N	C	A	R	M	A	B	M	C	M
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Cantidad de trabajo que tengo										
2. Satisfacción con el tipo de trabajo										
3. Satisfacción con el sueldo										
4. Posibilidad de promoción										
5. Reconocimiento de mi esfuerzo										
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7. Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo										
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9. Motivación (ganas de esforzarme)										
10. Apoyo de mis jefes										
11. Apoyo de mis compañeros										
12. Apoyo de mi familia										
13. Ganas de ser creativo										
14. Posibilidad de ser creativo										
15. Desconecto al acabar la jornada laboral										
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo										
17. Conflicto con otras personas de mi trabajo										
18. Falta de tiempo para mi vida personal										
19. Incomodidad física en el trabajo										
20. Posibilidad de expresar lo que siento y necesito										

Preguntas	N	C	A	R	M	A	B	M	C	M
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Carga de Responsabilidad										
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto										
23. Tengo autonomía o libertad de decisión										
24. Interrupciones molestas										
25. Estrés esfuerzo emocional										
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo										
28. Variedad en mi trabajo										
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										
31. Lo que tengo que hacer queda claro										
32. Me siento orgulloso de mi trabajo										
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas										
34. Promoción de Calidad de vida en mi trabajo										
35. Apoyo de los compañeros										

CALIDAD DE VIDA LABORAL	INDICADOR	ITEMS	PONDERACION
	Apoyo Directo	13	13 - 26 Deficiente 27 - 65 Regular 66 - 104 Buena 105 - 130 Excelente
	Demandas de Trabajo	11	11 - 22 Deficiente 23 - 55 Regular 56 - 88 Buena 89 - 110 Excelente
	Recursos Psicológicos y Organizacionales	10	10 - 20 Deficiente 21 - 50 Regular 51 - 80 Buena 81 - 100 Excelente
	Percepción de Calidad de Vida	1	1 - 2 Deficiente 3 - 5 Regular 6 - 8 Buena 9 - 10 Excelente
Total	35	35 - 70 Deficiente 71 - 175 Regular 176 - 280 Buena 281 - 350 Excelente	

Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de calidad de vida profesional (CVP- 35) que consta de 35 ítems pertenecientes a tres indicadores evaluados según la percepción de la enfermera o enfermero, calificados en una escala del 1 al 10, donde 1 es la menor frecuencia o intensidad y 10 es la mayor frecuencia o intensidad (23).

INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)
ELABORADO POR MASLACH Y JACKSON (1981)

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

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

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de mi jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes							
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos personales							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8. Siento que mi trabajo me está degastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente							

22. Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas							
---	--	--	--	--	--	--	--

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

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

N°	Subescala	Puntaje	Nivel
1	Cansancio emocional	De 24 - 54	Alto
		De 6 - 23	Medio
		De 0 - 5	Bajo
2	Despersonalización	De 12 - 30	Alto
		De 2 - 11	Medio
		De 0 - 1	Bajo
3	Realización personal	De 30 - 48	Alto
		De 5 - 29	Medio
		De 0 - 4	Bajo

MBI

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

Este inventario fue elaborado por Maslach y Jackson en el año de 1981, es un cuestionario en versión española compuesto de 22 ítems que se valoran con una escala, que va desde 0 (nunca) hasta 6 (siempre). Según Maslach y Jackson los índices de confiabilidad son de 0.90 para Agotamiento Emocional, 0.71 para Realización Personal y 0.79 en Despersonalización, con una consistencia interna para todos los ítems de 0.80 (25).

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado realizado teniendo en cuenta las pautas y/o orientaciones de clase de asesoría y consulta bibliográfica sobre consentimientos informados en la investigación clínica (30).

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Licenciado (a), agradecido por su colaboración,

El presente trabajo de investigación titulado: "Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021", busca conocer la realidad del trabajo que realizan el profesional de enfermería en época de pandemia por Covid-19 para poder contar con información y proponer mejorar las condiciones laborales del grupo ocupacional de estudio, además de contribuir con el desarrollo de la ciencia e investigación por lo que se le invita libremente a responder los cuestionarios: Cuestionario de calidad de vida profesional (C.V.P 35) y el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) con preguntas de opción múltiple (para marcar) lo cual le tomará aproximadamente 10 minutos.

Sobre el proceso de Investigación: el presente estudio se podrá hacer efectivo gracias a la información de su participación y beneficiará a todos los enfermeros, la comunidad usuaria de los servicios de salud y la comunidad científica porque se abrirá caminos para nuevas líneas de investigación.

Sobre la obtención de costos y/o beneficios: para la participación del presente estudio no se proporcionará beneficios directos o subvenciones económicas, tiene un fin académico y científico cuyos resultados serán de acceso público luego de la sustentación. Todos los gastos son asumidos por los responsables de la investigación, Ud. No tiene ninguna responsabilidad de realizar aportes para gastos.

Sobre la confidencialidad : de acuerdo al fin que persigue el estudio y en respeto de los derechos de las personas se garantiza total confidencialidad y le recordamos que este cuestionario es anónimo, no se consignarán datos de los participantes, solo las respuestas, cuyos resultados serán consolidados y se obtendrán cifras cuantitativas y valores cualitativos por lo que será imposible la develación de datos personales de los participantes y mucho menos de su respuesta de forma individual y solo se tomará en cuenta su participación luego de la firma del presente consentimiento.

Acto de conformidad del consentimiento: luego de recibir información, haber leído y subsanado las dudas respecto al desarrollo del presente estudio y mi participación. Doy consentimiento para participar de este estudio de investigación.

Lima⁰⁸.....de.....^{octubre}.....de 2021.



Firma del participante



Firma del Investigador

Anexo 04: Ficha de validación de instrumento de Medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Calidad de vida y nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021.

Nombre del Experto: Mg. Regina Nancy Nalvarte Torres
Mg. Ana Lucrecia Guevara Perales

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Instrumento válido, cumple con los criterios técnicos y está acorde con el objetivo del estudio de investigación.

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN CENTRO
CITA SURQUILLO

LIC. ENF. REGINA NALVARTÉ TORRES
ENFERMERA ESPECIALISTA
CEP 18135 RM 622

Nombre: Regina Nancy Nalvarte Torres
DNI: 06762899


Lic. Enf. Ana L. Guevara Perales
ESP. EN EMERGENCIA Y DESASTRES
NA/309242500
CEP 19164

Nombre: Ana Lucrecia Guevara Perales
DNI: 10559165



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
Independencia"

Chincha Alta, 15 de setiembre del 2021

OFICIO N°306-2021-UAI-FCS

HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR DIRECTOR
EJECUTIVO: PERCY ALI BALABARCA CRISTOBAL
AV. 200 WILLAS S/N CRUCE CON AV. PASTOR SEVILLA - VILLA EL SALVADOR T: (01) 640 - 9875 ANEXO 3022

PRESENTE. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



MG. GORGIO ALEXANDER LOPEZ CÁRDENAS

DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maurtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **ORTIZ VASQUEZ RICARDO**, identificado con DNI 46954286 del Programa Académico de Enfermería, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"CALIDAD DE VIDA Y NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACION COVID – 19 DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, 2021."**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar al interesado en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 15 de setiembre del 2021



MG. GIORGIO ALEXANDER QUIJE CÁRDENAS

DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



Villa El Salvador, 19 OCT. 2021

CARTA N°0106 -2021-UADel-OGRH-DE-HEVES

Sr.
RICARDO ORTIZ VASQUEZ
Investigador Principal proyecto 014-2021
Correo electrónico: ricardo.ortiz@unmsm.edu.pe

Presente.-

Asunto : Aprobación de Proyecto de investigación.

Referencia : Exp. 21-019559-001

Tengo a bien dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez, en atención al documento de la referencia, comunicar que su proyecto de investigación titulado "Calidad de Vida y Nivel de Estrés laboral en el Profesional de Enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2021", cuenta con aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación, además de la opinión favorable del Departamento de Atención Ambulatoria y Hospitalización, y del Servicio de Enfermería; motivo por el cual resulta factible la ejecución de su proyecto de investigación.

Asimismo, comunico que deberá cumplir con emitir un Informe parcial y final, según sea el caso, el cual será solicitado oportunamente por la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR
[Firma]
M.C. CARLOS LUIS URBANO DURAND
CMP: 018710 RNE: 018586
DIRECTOR DE HOSPITAL II



CLUD/JLIL/MRSC
Cc Archivo

www.heves.gob.pe
#EstásEnBuenasManos



Av. 200 millas S/N cruce con Av.
Pastor Sevilla - Villa El Salvador
T:(01)640-9875 Anexo: 3007

CONSTANCIA

El que suscribe, Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, deja constancia que el protocolo de investigación titulado "**CALIDAD DE VIDA Y NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, 2021.**", código 014-2021, ha sido evaluado y aprobado por nuestro Comité, no habiéndose encontrado objeciones en dicho protocolo y que se ejecutará bajo la responsabilidad del investigador **RICARDO ORTIZ VASQUEZ**

La fecha de aprobación tendrá vigencia desde el **07 de octubre del 2021 hasta el 07 de abril del 2022**. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento, adjuntando el informe de avance de ejecución del estudio.

El investigador reportará cada seis (06) meses el avance del protocolo de investigación, donde comunicará el inicio de la ejecución del estudio e informará, en los eventos asociados y no asociados con el estudio, la evidencia de beneficio, los riesgos desfavorables y/o cualquier antecedente importante que haya observado durante la ejecución del estudio y al término de este deberá alcanzar el informe final para la biblioteca Institucional.

07 de octubre del 2021

M.C. GLAUCO VALDIVIESO JIMENEZ
Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación
Hospital de Emergencias Villa El Salvador

GVJ/CIEI/hsvll

Exp. 014-2021
Reg. 21-019559-001

www.heves.gob.pe

#EstásEnBuenasManos



Av. 200 millas S/N cruce con Av.
Pastor Sevilla - Villa El Salvador
T:(01)640-9875 Anexo: 3007

Anexo 05: Base de datos

PROYECTO RICARDO.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 72 de 72 variables

	SEXO	EDAD	ÍTEM1	ÍTEM2	ÍTEM3	ÍTEM4	ÍTEM5	ÍTEM6	ÍTEM7	ÍTEM8	ÍTEM9	ÍTEM10	ÍTEM11	ÍTEM12	ÍTEM13	ÍTEM14	ÍTEM15	ÍTEM16	ÍTEM17	ÍTEM18	ÍTEM19	ÍTEM20
1	1,00	36,00	3,00	6,00	7,00	6,00	7,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	5,00	6,00	3,00	4,00	3,00	6,00
2	1,00	32,00	6,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	9,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00
3	1,00	39,00	4,00	5,00	8,00	5,00	8,00	4,00	6,00	5,00	9,00	5,00	7,00	5,00	8,00	6,00	6,00	4,00	4,00	3,00	4,00	7,00
4	1,00	26,00	7,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	1,00	3,00	8,00	6,00	2,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00
5	1,00	42,00	2,00	7,00	6,00	7,00	6,00	6,00	4,00	7,00	7,00	7,00	5,00	7,00	5,00	8,00	4,00	7,00	2,00	5,00	2,00	9,00
6	1,00	29,00	5,00	5,00	3,00	6,00	1,00	5,00	3,00	5,00	1,00	3,00	1,00	10,00	4,00	4,00	1,00	3,00	1,00	6,00	1,00	5,00
7	1,00	28,00	5,00	4,00	9,00	4,00	9,00	3,00	7,00	4,00	10,00	4,00	8,00	4,00	9,00	5,00	7,00	3,00	5,00	2,00	5,00	6,00
8	2,00	40,00	8,00	2,00	6,00	3,00	4,00	2,00	6,00	2,00	4,00	1,00	4,00	7,00	7,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	2,00
9	1,00	49,00	3,00	6,00	7,00	6,00	7,00	5,00	6,00	6,00	8,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	8,00
10	1,00	33,00	6,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	9,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00
11	1,00	28,00	5,00	4,00	9,00	4,00	9,00	3,00	7,00	4,00	10,00	4,00	8,00	4,00	9,00	5,00	7,00	3,00	5,00	2,00	5,00	6,00
12	1,00	34,00	5,00	5,00	3,00	6,00	1,00	5,00	3,00	5,00	1,00	3,00	1,00	10,00	4,00	4,00	1,00	3,00	1,00	6,00	1,00	5,00
13	2,00	37,00	6,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	9,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00
14	1,00	32,00	3,00	6,00	7,00	6,00	7,00	5,00	6,00	6,00	8,00	6,00	6,00	6,00	7,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	8,00
15	2,00	27,00	2,00	7,00	6,00	7,00	6,00	6,00	4,00	7,00	7,00	7,00	5,00	7,00	5,00	8,00	4,00	7,00	2,00	5,00	2,00	9,00
16	1,00	37,00	6,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	9,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00
17	1,00	33,00	4,00	5,00	8,00	5,00	8,00	4,00	6,00	5,00	9,00	5,00	7,00	5,00	8,00	6,00	6,00	4,00	4,00	3,00	4,00	7,00
18	1,00	34,00	8,00	2,00	6,00	3,00	4,00	2,00	6,00	2,00	4,00	1,00	4,00	7,00	7,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	2,00
19	2,00	27,00	3,00	6,00	7,00	6,00	7,00	5,00	5,00	6,00	8,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	5,00	6,00	3,00	4,00	3,00	8,00
20	2,00	34,00	7,00	3,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	1,00	3,00	8,00	6,00	2,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00
21	1,00	34,00	9,00	9,00	7,00	8,00	6,00	8,00	8,00	8,00	9,00	3,00	5,00	10,00	10,00	10,00	5,00	8,00	3,00	3,00	3,00	9,00
22	1,00	30,00	5,00	9,00	9,00	6,00	9,00	4,00	4,00	5,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	7,00	9,00	2,00	4,00	1,00	9,00
23	1,00	34,00	10,00	10,00	9,00	4,00	9,00	7,00	2,00	2,00	9,00	8,00	8,00	10,00	7,00	2,00	1,00	3,00	1,00	9,00	2,00	2,00
24	1,00	35,00	6,00	7,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	8,00	6,00	8,00	6,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00
25	1,00	32,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	1,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	1,00	10,00	1,00	1,00	1,00	10,00
26	1,00	35,00	8,00	9,00	7,00	7,00	7,00	9,00	9,00	9,00	9,00	8,00	8,00	10,00	8,00	8,00	9,00	8,00	3,00	7,00	3,00	7,00
27	1,00	33,00	8,00	2,00	6,00	3,00	4,00	2,00	6,00	2,00	4,00	1,00	4,00	7,00	7,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	2,00
28	1,00	32,00	4,00	9,00	4,00	9,00	3,00	7,00	4,00	10,00	4,00	8,00	4,00	9,00	5,00	7,00	3,00	5,00	2,00	5,00	6,00	5,00
29	2,00	34,00	6,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	9,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	4,00
30	1,00	33,00	5,00	8,00	8,00	6,00	9,00	4,00	4,00	5,00	9,00	8,00	8,00	9,00	9,00	8,00	7,00	9,00	2,00	4,00	1,00	9,00
31	2,00	35,00	5,00	7,00	9,00	6,00	7,00	4,00	4,00	5,00	9,00	9,00	7,00	9,00	7,00	7,00	7,00	7,00	2,00	4,00	1,00	9,00
32	1,00	32,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	1,00	3,00	7,00	8,00	2,00	3,00	1,00	3,00	7,00	3,00	3,00
33	1,00	36,00	7,00	3,00	8,00	6,00	4,00	7,00	9,00	7,00	3,00	7,00	8,00	7,00	8,00	8,00	3,00	8,00	3,00	7,00	3,00	7,00
34	1,00	35,00	8,00	2,00	6,00	3,00	4,00	2,00	6,00	2,00	4,00	1,00	4,00	6,00	7,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	2,00
35	2,00	33,00	7,00	3,00	3,00	7,00	6,00	6,00	6,00	7,00	9,00	6,00	8,00	5,00	8,00	8,00	7,00	4,00	3,00	6,00	3,00	2,00
36	1,00	34,00	8,00	3,00	5,00	7,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	1,00	8,00	7,00	6,00	2,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00
37	1,00	31,00	8,00	2,00	8,00	3,00	4,00	2,00	7,00	2,00	4,00	1,00	4,00	8,00	7,00	1,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	2,00
38	1,00	33,00	5,00	7,00	6,00	3,00	4,00	2,00	6,00	2,00	4,00	1,00	4,00	8,00	7,00	1,00	7,00	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

17°C Nublado 10:17 23/10/2021

Fuente: Elaboración propia.

CALIDAD DE VIDA				N° ítem		APOYO DIRECTO		DEMANDA DE TRABAJO		RECURSOS PSICOLÓGICOS Y ORGANIZACIONALES	PERCEPCIÓN DE CALIDAD DE VIDA		
DEFICIENTE	35-70	13	APOYO DIRECTO		DEFICIENTE	13-26		DEFICIENTE	11-22	DEFICIENTE	10-20	DEFICIENTE	1-2
REGULAR	71-175	11	DEMANDA DE TRABAJO		REGULAR	27-65		REGULAR	23-55	REGULAR	21-50	REGULAR	3-5
BUENO	176-280	10	RECURSOS PSICOLÓGICOS Y ORGANIZACIONALES		BUENO	66-104		BUENO	56-88	BUENO	51-80	BUENO	6-8
EXELENTE	281-350	1	PERCEPCIÓN DE CALIDAD DE VIDA		EXELENTE	105-130		EXELENTE	89-110	EXELENTE	81-100	EXELENTE	9-10

N°	GÉNERO	EDAD	ÍTEM1	ÍTEM2	ÍTEM3	ÍTEM4	ÍTEM5	ÍTEM6	ÍTEM7	ÍTEM8	ÍTEM9	ÍTEM10	ÍTEM11	ÍTEM12	ÍTEM13	ÍTEM14	ÍTEM15	ÍTEM16	ÍTEM17	ÍTEM18	ÍTEM19	ÍTEM20	ÍTEM21	ÍTEM22	ÍTEM23	ÍTEM24	ÍTEM25	ÍTEM26	ÍTEM27	ÍTEM28	ÍTEM29	ÍTEM30	ÍTEM31	ÍTEM32	ÍTEM33	ÍTEM34	ÍTEM35	TOTAL
1	1	36	3	6	7	6	7	5	5	6	8	6	6	6	7	7	5	6	3	4	3	8	3	3	3	3	3	3	6	7	8	8	7	7	3	8	7	193
2	1	32	6	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	9	5	3	2	2	2	5	2	4	4	2	2	2	4	4	8	4	5	4	4	8	2	4	4	134
3	1	39	4	5	8	5	8	4	6	5	9	5	7	5	8	6	6	4	4	3	4	7	4	2	4	2	4	2	7	6	9	7	8	6	4	7	8	193
4	1	26	7	3	5	4	3	3	5	3	3	1	3	8	6	2	3	1	3	4	3	3	4	1	3	1	5	3	9	3	6	3	5	7	3	3	5	134
5	1	42	2	7	6	7	6	6	4	7	7	7	5	7	5	8	4	7	2	5	2	9	2	4	2	4	2	4	5	8	7	9	6	8	2	9	6	191
6	1	29	5	5	3	6	1	5	3	5	1	3	1	10	4	4	1	3	1	6	1	5	3	3	1	3	3	5	7	5	4	5	3	9	1	5	3	133
7	1	28	5	4	9	4	9	3	7	4	10	4	8	4	9	5	7	3	5	2	5	6	5	1	5	1	5	1	8	5	10	6	9	5	5	6	9	194
8	2	40	8	2	6	3	4	2	6	2	4	1	4	7	7	1	4	1	4	3	4	2	5	1	4	1	6	2	10	2	7	2	6	6	4	2	6	139
9	1	49	3	6	7	6	7	5	6	6	8	6	6	6	7	7	5	5	3	4	3	8	3	3	3	3	3	3	6	7	8	8	7	7	3	8	7	193
10	1	33	6	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	9	5	3	2	2	2	5	2	4	3	2	2	2	4	4	8	4	5	4	4	8	2	4	4	133
11	1	28	5	4	9	4	9	3	7	4	10	4	8	4	9	5	7	3	5	2	5	6	5	1	5	1	5	1	8	5	10	6	9	5	5	6	9	194
12	1	34	5	5	3	6	1	5	3	5	1	3	1	10	4	4	1	3	1	6	1	5	3	3	1	3	3	5	7	5	4	5	3	9	1	5	3	133
13	2	37	6	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	9	5	3	2	2	2	5	2	4	4	2	2	2	4	4	8	4	5	4	4	8	2	4	4	134
14	1	32	3	6	7	6	7	5	6	6	8	6	6	6	7	7	5	5	3	4	3	8	3	3	3	3	3	3	6	7	8	8	7	7	3	8	7	193
15	2	27	2	7	6	7	6	6	4	7	7	7	5	7	5	8	4	7	2	5	2	9	2	4	2	4	2	4	5	8	7	9	6	8	2	9	6	191
16	1	37	6	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	9	5	3	2	2	2	5	2	4	3	2	2	2	4	4	8	4	5	4	4	8	2	4	4	133
17	1	33	4	5	8	5	8	4	6	5	9	5	7	5	8	6	6	4	4	3	4	7	4	2	4	2	4	2	7	6	9	7	8	6	4	7	8	193
18	1	34	8	2	6	3	4	2	6	2	4	1	4	7	7	1	4	1	4	3	4	2	5	1	4	1	6	2	10	2	7	2	6	6	4	2	6	139
19	2	27	3	6	7	6	7	5	5	6	8	6	6	6	7	7	5	6	3	4	3	8	3	3	3	3	3	3	6	7	8	8	7	7	3	8	7	193
20	2	34	7	3	5	4	3	3	5	3	3	1	3	8	6	2	3	1	3	4	3	3	4	1	3	1	5	3	9	3	6	3	5	7	3	3	5	134
21	1	34	9	9	7	8	6	8	8	8	9	3	5	10	10	10	5	8	3	3	3	9	9	6	9	2	7	9	9	10	10	10	10	2	7	9	259	
22	1	30	5	9	9	6	9	4	4	5	9	9	9	9	9	9	7	9	2	4	1	9	9	9	6	6	6	9	9	9	9	9	9	10	1	7	9	254
23	1	34	10	10	9	4	9	7	2	2	9	8	8	10	2	2	1	3	1	9	2	2	8	3	9	9	9	10	10	8	10	9	10	9	8	8	10	240
24	1	35	6	7	6	6	5	5	5	5	5	2	5	8	6	8	6	4	2	4	4	5	4	7	5	3	3	7	5	8	6	7	10	3	3	10	189	
25	1	32	10	10	10	10	10	10	10	1	10	10	10	10	10	10	1	10	1	1	1	10	10	10	1	3	3	10	10	10	10	10	10	10	1	10	10	273
26	1	35	8	9	7	7	7	9	9	9	9	8	8	10	8	8	9	8	3	7	3	7	8	8	8	3	8	7	7	8	8	8	8	8	1	8	5	256
27	1	33	8	2	6	3	4	2	6	2	4	1	4	7	7	1	4	1	4	3	4	2	5	1	4	1	6	2	10	2	7	2	6	6	4	2	6	139
28	1	32	4	9	4	9	3	7	4	10	4	8	4	9	5	7	3	5	2	5	6	5	1	5	1	5	1	8	5	10	6	9	5	5	6	9	189	
29	2	34	6	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	9	5	3	2	2	2	5	2	4	4	2	2	2	4	4	8	4	5	4	4	8	2	4	4	134
30	1	33	5	8	8	6	9	4	4	5	9	8	8	9	9	8	7	9	2	4	1	9	9	9	6	6	6	9	9	8	7	7	10	1	7	9	244	
31	2	35	5	7	9	6	7	4	4	5	9	9	7	9	7	7	7	2	4	1	9	9	9	6	6	6	6	7	9	7	9	7	10	1	7	7	232	
32	1	32	5	3	5	5	3	3	5	3	3	1	3	7	8	2	3	1	3	7	3	3	7	1	3	1	5	3	9	3	4	3	5	8	3	3	6	140
33	1	36	7	3	8	6	4	7	9	7	3	7	8	7	8	8	3	8	3	7	3	7	8	8	8	3	3	7	7	8	6	3	7	8	1	6	5	211
34	1	35	8	2	6	3	4	2	6	2	4	1	4	6	7	1	4	1	4	3	4	2	5	1	4	1	8	2	9	2	7	2	6	6	4	2	9	142
35	2	33	7	3	3	7	6	6	6	7	9	6	8	5	8	8	7	4	3	6	3	2	4	8	4	3	8	6	7	7	6	8	8	4	1	8	6	202
36	1	34	8	3	5	7	3	3	5	3	3	1	3	7	6	2	3	1	3	4	3	3	4	1	3	1	7	3	9	3	6	3	5	8	3	3	5	140
37	1	31	8	2	8	3	4	2	7	2	4	1	4	8	7	1	4	1	4	3	4	2	5	1	4	1	6	2	10	2	8	2	6	6	4	2	7	145
38	1	33	5	7	6	3	4	2	6	2	4	1	4	8	7	1	7	1	2	3	4	5	5	1	4	1	6	2	8	2	6	2	6	6	4	2	8	145

Fuente: Elaboración propia.

Fotos del proceso de recolección de información:



Equipo de enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.



Proceso de Recolección de datos en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador.



Aplicación de instrumento a personal de Enfermería.

Anexo 06: Informe de Turnitin al 28% de similitud



9 Submitted to Universidad Cesar Vallejo 1 %
Trabajo del estudiante

10 repositorio.upeu.edu.pe:8080 1 %
Fuente de Internet

11 repositorio.unbosque.edu.co 1 %
Fuente de Internet

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo