



**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE MEDICINA
HUMANA**

TESIS

**“CALIDAD DE VIDA Y NIVEL DE ESTRÉS DEL
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL BELÉN DE
LAMBAYEQUE-2021”**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE MÉDICO
CIRUJANO**

Autor (es):

Bach. Salazar León, José Luis

<https://orcid.org/0000-0001-8918-6136>

Bach. Vigo Chimoy, Carmen de los Milagros

<https://orcid.org/0000-0003-4052-6384>

Asesor

MC. Calderón Flores, Armando

<https://orcid.org/0000-0003-2212-5480>

Línea de Investigación:

Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana

Pimentel – Perú

2022



**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE MEDICINA
HUMANA**

TESIS

**“CALIDAD DE VIDA Y NIVEL DE ESTRÉS DEL
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL BELÉN DE
LAMBAYEQUE-2021”**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE MÉDICO
CIRUJANO**

APROBADO POR EL JURADO:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Arana', enclosed within a circular stamp or seal.

Mg. Arana Delgado Julio Cesar
PRESIDENTE

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Becerra', written in a cursive style.

MC. Becerra Llampén Wilson Emmerson
SECRETARIO

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Santa Cruz', written in a cursive style.

MC. Santa Cruz Quiñonez Victor Martín
VOCAL

Dedicatoria

A Dios por otorgarnos la vida y perseverancia de llegar al final en nuestra meta de ser profesionales.

A nuestros padres, por ofrecernos su amor, por la confianza que depositaron en nosotros y por darnos la oportunidad de estudiar la profesión de Medicina Humana la cual nos llena de gran dicha y satisfacción. Y a nuestras queridas abuelitas que espiritualmente nos fortalecen para seguir cumpliendo nuestros sueños y anhelos.

Agradecimientos

A nuestros estimados docentes Dr. Elmer López López, MC. Claudia Calderón Vílchez y MC. Armando Calderón Flores, por sus observaciones y recomendaciones que mejoraron de forma significativa nuestra investigación.

A nuestros queridos docentes que nos brindaron las herramientas y los conocimientos a lo largo de nuestra formación, nos inculcaron la ética y la responsabilidad médica para poder ejercer esta bella profesión.

Al personal de salud del Hospital Regional Docente Belén quienes participaron de forma altruista y generosa a lo largo de nuestra investigación.

Resumen

La pandemia del Covid-19 exhibió una variedad de deficiencias del ámbito laboral en las instituciones de salud que afecta en el bienestar psicológico, mental y físico del personal, la investigación presentó como objetivo analizar la relación entre calidad de vida y el nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque - 2021. La investigación implicó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo analítico. La población de estudio fueron 580 trabajadores del Hospital Belén Lambayeque y una muestra de 194, la técnica de estudio fue la encuesta, como instrumento el cuestionario de calidad de vida del personal y el instrumento de estrés percibido. Los resultados encontrados indican que un 83,5% del personal presentaron calidad de vida de nivel medio y el 16,5% de nivel bueno, respecto al estrés un 83,5% con un nivel bajo y el 6,5% con riesgo de estrés, se estableció una relación indirecta entre la calidad de vida y el estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque ($Rho=-0,340$; $p=0,000$). Se concluye que el personal del Hospital Belén de Lambayeque presentaron una calidad de vida regular y bajo estrés. Además a mejor calidad de vida se previene el estrés en el personal, también tiene una mayor prevención en la satisfacción intrínseca.

Palabras claves: Estrés laboral, calidad de vida, motivación extrínseca, carga laboral, relaciones interpersonales

Abstrac

The Covid-19 pandemic brought to light a variety of deficiencies in the work environment in health institutions that affect the psychological, mental and physical well-being of the personnel. The objective of the research was to analyze the relationship between quality of life and the level of stress of the health personnel of the Hospital Belen de Lambayeque - 2021. The research involved a quantitative approach study, of analytical type. The study population was 580 workers of the Hospital Belen Lambayeque and a sample of 194, the study technique was the survey, as an instrument the personnel quality of life questionnaire and the perceived stress instrument. The results found indicate that 83.5% of the personnel presented a medium quality of life level and 16.5% a good level, with respect to stress 83.5% with a low level and 6.5% with a risk of stress, an indirect relationship was established between the quality of life and stress of the health personnel of Hospital Belen de Lambayeque ($Rho=-0.340$; $p=0.000$). It is concluded that the personnel of Hospital Belen de Lambayeque had a regular quality of life and low stress. In addition, the better the quality of life, the better the prevention of stress in the personnel, and the greater the prevention of intrinsic satisfaction.

Keywords: work stress, quality of life, extrinsic motivation, workload, interpersonal relationships.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad Problemática.	8
1.2. Trabajos Previos.....	9
1.3. Teorías relacionadas al tema.	10
1.4. Formulación del Problema.....	12
1.5. Justificación e importancia del estudio.	12
1.6. Hipótesis	12
1.7. Objetivos.....	13
1.7.1 Objetivos General.....	13
1.7.2 Objetivos Específicos	13
II. MATERIAL Y MÉTODO	13
2.1 Tipo y diseño de investigación	13
2.2 Población y muestra.....	13
2.3 Variables, operacionalización	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
2.5 Procedimientos de análisis de datos.....	19
III. RESULTADOS	21
3.1. Tablas y figuras.....	21
3.2. Discusión de resultados.....	25
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	27
V. REFERENCIAS	29

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce al estrés como una de las enfermedades con mayor incidencia, superando enormemente a las enfermedades de origen infeccioso ¹. Uno de los grupos más expuestos al estrés, lo constituyen los trabajadores de salud debido a que las características de su trabajo diario los hacen responsable de proteger la integridad y salud de las personas a su cargo, generando así una enorme presión que con el pasar de los días podría traer repercusiones nocivas para su salud y calidad de vida; dificultando su normal desempeño laboral y el logro de metas profesionales ^{2,3}.

Así tenemos que, a nivel internacional la Agencia Europea para la Seguridad en el Trabajo, reporta que un 51% de los trabajadores ha sentido estrés en su diario laborar y un 40% manifiesta que se aborda el estrés de manera incorrecta ⁴.

A nivel nacional, el Perú no es indiferente a esta problemática; puesto que, diversas investigaciones, evidencian que el estrés laboral se encuentra constantemente afectando a los profesionales del sector salud; conllevando así a que un 70% de los trabajadores haya sufrido estrés en algún momento de su ejercicio profesional, lo que se ve evidenciado en la presencia de trabajadores cada vez más enfermos, poco motivados y menos productivos ⁵.

Más cercano a nuestra realidad en Lambayeque los investigadores, a lo largo de sus prácticas pre profesionales, han podido evidenciar que, muchos de los trabajadores de los establecimientos de salud (médicos, enfermeras, obstetras, biólogos, técnicos, y trabajadores administrativos), evidencian signos de estrés, pues algunas veces se les ve ofuscados, pensativos, tristes y manifiestan sentir dolores en cabeza y cuello.

El personal de salud desempeña un rol importante en la sociedad, por tal motivo éste debe tener una buena calidad de vida y debe estar exento de estrés, sin embargo, esta problemática no se ha solucionado hasta el momento. Siendo así, es fundamental el estudio de los niveles de estrés de los trabajadores de salud, contribuyendo a que estos se agencien de estrategias que les permitan reducir su nivel de estrés y de esta forma fomentar la mejora de su calidad de vida.

1.2. Trabajos Previos.

La investigación presentada en Colombia en el año 2017, cuyo objetivo fue describir la presencia de Burnout y la calidad de vida laboral, encontró que un 38,7% presenta elevados niveles de burnout y bajos niveles de calidad de vida ⁶.

La investigación realizada en España en el año 2016, tuvo como objetivo estudiar y analizar la relación que existe entre el estrés y la calidad de vida profesional. Los resultados fueron que existe un nivel medio de estrés y de calidad de vida; asimismo se denotaron relaciones negativas en la subescala de agotamiento emocional y calidad de vida profesional. Concluyendo una importante relación entre el estrés y la calidad de vida ⁷.

Un estudio realizado en Uruguay en el año 2017, con el objetivo de describir la relación entre los niveles de estrés percibido y la calidad de vida relacionada en personal sanitario asistencial demostrando que una relación de negatividad entre las variables estudiadas. Concluyendo que, al presentarse mayor nivel de estrés, la calidad de vida es mejor ⁸.

Jiménez R ⁹. En su investigación de diseño descriptivo correlacional realizada en el año 2017 en la ciudad de Lima, el objetivo fue encontrar la relación entre la calidad de vida y el estrés en trabajadores. Demostrando que, el 55% de los trabajadores del establecimiento de salud tienen una buena calidad de vida y un 65% presentan un bajo nivel de estrés laboral. Concluyendo que mientras mejor sea la calidad de vida menor nivel de estrés experimentan.

Puma J ¹⁰. Realizó una investigación en Lima en el año 2017, permitió identificar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores, encontró que el 49,1% de la muestra presenta bajo nivel de estrés y solo un 11,1% nivel alto; concluyendo que, mientras mayor nivel de estrés se presenta, menor será el desempeño laboral.

Un estudio realizado en el año 2017 en la ciudad de Lima, tuvo como objetivo identificar y comparar la calidad de vida en profesionales de la salud por dominios. Se detectó que el 36,2% de los profesionales de la salud presentan buena calidad de vida, respecto a su satisfacción con el sueldo ¹¹.

Un estudio en Lambayeque en el año 2017, con el objetivo determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería, se encontró que el 66,7% poseen un nivel de calidad de vida regular; mientras que, el 25% es de nivel malo ¹².

1.3. Teorías relacionadas al tema.

El estrés es un modo que tiene el cuerpo humano de reaccionar a diversas situaciones difíciles de la vida diaria que se perciben como amenazantes; y mediante el mecanismo del estrés el cuerpo genera reacciones de tipo fisiológicas que le permiten hacerles frente. Entonces se podría decir que el estrés es producto de la poca o reducida capacidad de respuesta de las personas ante las exigencias del entorno, todo esto asociado a algún estresor, que actúa como estímulo originando en la persona una respuesta, que tiene como fin el regresar a un estado de homeostasis ¹³.

Entre la sintomatología generada se puede evidenciar el nerviosismo, aceleración de la frecuencia cardiaca, pupilas dilatadas, sudoración excesiva y piloerección. Asimismo, la respuesta del organismo a nivel fisiológico está determinada por modificaciones a nivel del sistema neuroendocrino, el cual estimula al hipotálamo (donde se producen las emociones), la glándula pituitaria y suprarrenales empezando una cascada de eventos que determinan la aparición de la fisiopatología de la enfermedad ¹³.

En un primer momento se da una respuesta de alarma; en donde el organismo percibe al agente amenazante activándose el sistema nervioso simpático, la corteza y una serie de glándulas hipotalámicas; haciendo frente a esta situación utilizando los recursos metabólicos del cuerpo humano. Simultáneamente, otro mensaje viaja del hipotálamo hacia la médula suprarrenal, favoreciendo la secreción de la adrenalina. El cortisol ayuda a la adrenalina a elevar la presión sanguínea, conllevando en un corto plazo hacernos sentir bien, pero nos desconecta la digestión, defensa inmunológica, la inflamación e incluso el apetito sexual, generando problemas en la salud, debido a la depresión del sistema inmune ¹⁴.

Como segundo momento se produce la adaptación, reduciéndose el trabajo en los diferentes sistemas y órganos corporales que no son necesarios para hacerle frente a la situación estresante; redireccionándose la energía a aquellos que están encargados de la respuesta fisiológica del estrés. En último momento tenemos a la fase de desgaste o agotamiento;

donde debido a la constante exposición a la situación productora de estrés, se produce un cese paulatino de la capacidad de respuesta a nivel fisiológico; puesto que la gran demanda y desgaste de energía agota el cuerpo humano viéndose reducidas las capacidades de la persona ¹⁴.

A nivel laboral, el estrés tiene su origen en un conjunto de acontecimiento que pueden incidir en el trabajador y su entorno, suscitando el desarrollo situaciones, que actúan como agentes estresores generando consecuencias que afectan al trabajador, no solo a nivel de su vida como profesional; sino también afectando su calidad de vida ¹⁵.

La calidad de vida hace referencia a cuan bien se siente la persona física, mental y socialmente; y en segundo lugar a cuan satisfecho se encuentra con sus bienes materiales y salud; mientras que por otro lado también se cataloga como la sensación de bienestar tanto física, psíquica y social, que dependerá en gran medida a la etapa de desarrollo en la cual está la persona, pues las expectativas y necesidades de un niño son diferentes que las de un adulto; por lo que, al estudiar esta variable se deberá tener en consideración su edad ¹⁶.

La carga laboral es la apreciación que el sujeto tiene sobre las exigencias en el cargo donde se desempeña, que comprende: la cantidad de trabajo, los agobios y prisas, tensión manifestada por la cuantía de trabajo o para preservar la calidad ¹⁷.

El apoyo, es el sostén que divisa el sujeto por parte de la sociedad, la familia y el grupo de trabajo influenciando en el ejercicio profesional consiguiendo ser una potencia o debilidad e impactar su calidad de vida¹⁷.

La motivación personal, es brindada por factores internos que establecen la necesidad y la actitud que conducirá a lograr objetivos, así como al goce profesional. Considerando: el tipo de trabajo realizado, la estimulación percibida, las capacitaciones, el soporte familiar y el esmero en ser productivo. A sí mismo, la preparación que recibe y el soporte del equipo ¹⁸.

Satisfacción laboral, hace referencia a un conjunto de actitudes desarrollados por el trabajador a su situación de trabajo, así mismo es el nivel de adecuación del empleado respecto a su ámbito y condiciones de trabajo. Conformando un indicador importante en las unidades de gerencia de recursos humanos ¹⁹.

Relaciones interpersonales, forman un conjunto de interacciones que dan origen a oportunidades en el ámbito laboral, constituyendo un vínculo eficaz para una buena comunicación entre trabajadores de una institución, favoreciendo las habilidades sociales en

donde la finalidad es intentar conseguir y conservar la comprensión, confianza y la cooperación de los integrantes del equipo de trabajo, mediante el buen trato ²⁰.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre calidad de vida y el nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque - 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Se justifica ya que en los últimos años el estrés ha ido aumentando; así en el 2018, un gran porcentaje de peruanos han experimentado en su vida profesional estrés; asimismo, actualmente el Perú y el mundo vive días de crisis y desesperanza debido a la pandemia por COVID-19 que azota el mundo entero, siendo los trabajadores de la salud uno de los grupos de profesionales más expuestos y damnificados, pues se ubican en la primera línea de lucha contra esta enfermedad, lo cual representa una gran carga a nivel mental y físico, ya que de su impecable trabajo depende la vida de los pacientes, su vida y la de su familia; lo que hace que este expuesto de manera constante al estrés, afectando esto a su calidad de vida.

El valor de este estudio radica en que se podrá evidenciar si el personal sanitario del Hospital Belén de Lambayeque, se encuentra afectado por el estrés y si guarda o no asociación con su calidad de vida. A nivel del establecimiento de salud permitirá exponer la realidad problemática de los trabajadores a las autoridades que dirigen dicho nosocomio, lo que fomentara una actitud reflexiva y crítica por parte de estos.

Por último, la presente investigación aportara datos permitiendo profundizar y dilucidar esta problemática, beneficiando de esta manera a la comunidad y la sociedad actual.

1.6 Hipótesis

La calidad de vida y el nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque -2021 se relacionan de forma inversa.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivos General

- Analizar la relación entre calidad de vida y el nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque -2021.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Describir la calidad de vida del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021.
- Describir el nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021.
- Estimar las medidas de asociación entre la calidad de vida y el nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021.
- Estimar las medidas de asociación entre la calidad de vida ajustado a la carga laboral, la motivación, la satisfacción laboral, con el tipo de trabajo y las relaciones interpersonales del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Investigación de tipo cuantitativo, ya que se recolecto, midió y analizó de forma estadística las variables calidad de vida y nivel de estrés, de diseño analítico de casos y controles no experimental, ya que se estudió la posible relación causal entre un factor y un efecto, pero sin intervención alguna de los investigadores.

2.2 Población y muestra

Población: Estuvo representada por 580 trabajadores del Hospital Belén de Lambayeque, que cumplieron con los siguientes criterios de selección tanto en casos y en controles.

Criterios de inclusión:

- Personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque que presenten estrés.

- Personal de salud que laboren en el Hospital Belén de Lambayeque y que se encuentren laborando al momento de aplicar los cuestionarios.
- Personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque con disponibilidad de tiempo.
- Personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque que desean participar de la investigación y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque que presentan enfermedades crónicas o terminales.
- Personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque que presentan algún tipo de déficit psicomotriz.
- Personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque que tengan dificultades para entender y poder dar respuesta a los cuestionarios.
- Personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque que no se encuentre laborando al momento de aplicar los cuestionarios.

Muestra:

Se realizó una prueba piloto para el cálculo del tamaño de muestra del personal del centro de Salud del Distrito de Pulán con un total de 10 personas, seguidamente se sumó el puntaje para determinar cada ítem, se codificaron las encuestas relacionadas al estrés y calidad de vida, dando resultado una tabla de contingencia de 2 x 2 y simple.

Para hallar los odds ratios de esta tabla se utilizó el programa EPIDAT versión 3.1. Nos fuimos a tablas de contingencia, luego tabla 2x2 y simple. Ingresamos nuestros datos de la primera tabla y escogemos casos y controles y un nivel de confianza del 95% y calculamos, y a través del programa nos da la estimación del odds ratio (OR) que es 2,25 y la proporción de los casos expuestos que es 0,60. Con los datos obtenidos hallamos nuestro tamaño de muestra.

El cálculo a través del programa se hará con una proporción de casos expuestos: 60,000%, proporción de controles expuestos: 40,000%, Odds ratio a detectar: 2,250, número de controles por caso: 1 y un nivel de confianza: 95,0%.

Elegiremos el tamaño de muestra con una potencia del 80 %, obteniéndose un total de 194 participantes. (Anexo N° 6)

2.3 Variables, operacionalización

Variable independiente: nivel de estrés

Es la forma y modo como responde el organismo humano ante los acontecimientos que se pueden originar en la vida laboral y que provocan una presión tal que pasa de ser considerado como una reacción de adaptación a una situación de amenaza ²¹.

Variable dependiente: calidad de vida

Hace referencia a cuan bien se siente la persona física, mental y socialmente; y el segundo lugar a cuan satisfecho se encuentra con sus bienes materiales y salud ¹⁶.

Variables confusora:

Carga laboral

Es la cantidad de trabajo a la que están expuestos los trabajadores durante su jornada laboral ¹⁷.

Motivación

Hace referencia a la realización de acciones por la simple satisfacción que estas producen en la persona ¹⁸.

Satisfacción laboral

Estado de conformidad del empleado referente a su entorno y situación de trabajo ¹⁹.

Relaciones interpersonales

Interacciones que se establecen entre trabajadores de una institución, donde la finalidad es intentar conseguir y conservar la comprensión, confianza y la contribución de los integrantes del grupo de trabajo, a través del buen trato ²⁰.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento de recolección de datos
Variable independiente: Nivel de estrés	Falta de apoyo organizacional	Pregunta 5, 14, 19, 22, 26 y 30.	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo: de 0 a 32 puntos. • Medio: de 33 a 64 puntos. • Alto: de 65 a 96 puntos. 	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario “Nivel de estrés en personal de salud”, tomado de la investigación de Puma J ¹⁰ (anexo N° 1)
	Sobre carga laboral	Pregunta 3, 4, 9, 10, 17, 21 y 29.		
	Dificultad interpersonal	Pregunta 1, 2, 12, 13, 23 y 28.		
	Fuentes extrínsecas de insatisfacción	Pregunta 6, 7, 8, 11, 15, 24, 25 y 27		
	Falta de justicia organizacional	Pregunta 16, 18, 20, 31 y 32.		
Variable dependiente: Calidad de vida	Incomodidades derivadas del trabajo	Pregunta del 1 al 5.	<ul style="list-style-type: none"> • Bueno: 246 a 350. • Regular: 140 a 245. • Malo: 35 a 139. 	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario “Calidad de Vida Profesional (CVP-35)”, tomado de la investigación de Cabezas C ²² , el cual consta de 35 preguntas. (anexo N° 2)
	Soporte emocional	Pregunta de la 6-15.		
	Carga de trabajo percibida	Pregunta de la 16-20.		
	Recursos ligados al lugar de trabajo	Pregunta de la 21-24.		
	Soporte social recibido	Pregunta de la 25-27.		
	Motivación intrínseca	Pregunta de la 28-31.		
	Capacidad de realizar el trabajo.	Pregunta de la 32-34		

Variables confusoras: Carga laboral	Carga laboral	Pregunta 16 y 22.	<ul style="list-style-type: none"> • Carga laboral manejable • Carga laboral no manejable 	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario “Calidad de Vida Profesional (CVP-35)”, tomado de la investigación de Cabezas C ²² , el cual consta de 35 preguntas. (anexo N° 2)
Motivación	Motivación	Pregunta 28 y 30.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivado • No motivado 	
Satisfacción laboral	Satisfacción con el sueldo	Pregunta 10 y 31.	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfecho laboralmente. • Insatisfecho laboralmente. 	
	Satisfacción con el tipo de trabajo			
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	Pregunta 3,5 y 8.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales positivas • Relaciones interpersonales negativas 	

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recopilación de datos una vez seleccionada la muestra se realizó lo siguiente. En un primer momento los investigadores procedieron a solicitar el permiso correspondiente por escrito dirigido a la autoridad del Hospital Belén de Lambayeque exponiéndose de forma clara y concisa la finalidad del estudio. Una vez aceptada la solicitud por el director del nosocomio se solicitó al jefe de recursos humanos un listado de los profesionales de salud que formaron parte del estudio entre los que se encuentran médicos, enfermeras, técnicas de enfermería, biólogos, obstetras y psicólogos. Ya con la información proporcionada a través del departamento de recursos humanos, los investigadores procedieron a aplicar el consentimiento informado, el cual fue llenado por aquellos profesionales de la salud que aceptaron formar parte del estudio, el procediendo a realizar fue de forma presencial e individual. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios el primero que nos permitió conocer cuál es el nivel de estrés y el segundo la calidad de vida del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque.

Una vez obtenida la información generada por los participantes, los investigadores procesaron las respuestas de los cuestionarios mediante métodos estadísticos. Para el sustento, en cuanto a la validez y confiabilidad de los datos, los investigadores emplearon dos cuestionarios el primero titulado “Nivel de estrés en personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021”, el cual se tomará de la investigación realizada por Puma J ¹⁰ la cual tiene confiabilidad determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.804 y validado mediante juicio de expertos. Asimismo, este cuestionario se compone de 32 ítems dividido en 5 dimensiones: sobre carga laboral, falta de apoyo organizacional, dificultad interpersonal, fuentes extrínsecas de insatisfacción y falta de justicia organizacional, la cuales tendrán cuatro posibles opciones de respuestas tipo Likert con puntajes que van de 0 a 3 puntos. El puntaje obtenido será clasificado como:

- Bajo: de 0 a 32 puntos.
- Medio: de 33 a 64 puntos.
- Alto: de 65 a 96 puntos

En relación al segundo instrumento utilizado titulado “Calidad de vida en personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021”, el cual fue tomado del trabajo de investigación elaborado por Cabezas C ²², el cual tiene una confiabilidad dada por Alfa de Cronbach de 0.75-0.86 y consta de 35 preguntas, las cuales tendrán con cuatro posibles respuestas tipo Likert con puntajes que van de 1 a 10 puntos. El puntaje obtenido será clasificado como nivel de calidad de vida profesional:

- Bueno: 246 a 350.
- Regular: 140 a 245.
- Malo: 35 a 139.

2.5.Procedimientos de análisis de datos.

Se empleó el software estadístico SPSS v. 25, en donde se elaboró tablas de frecuencias y gráficos por cada ítem del instrumento. Para dar respuesta al objetivo general en la primera fase se describió las variables cuantitativas y cualitativas del estudio, luego se realizó la estadística descriptiva con medidas de frecuencia y porcentaje, así como la estadística inferencial. Para buscar la asociación de las variables en estudio se utilizó una prueba de dependencia Coeficiente de correlación de Spearman, a través del cual podremos establecer la asociación entre las variables estudiadas. Para dar respuesta a los objetivos específicos se realizó la sumatoria de puntajes de los instrumentos; luego se procedió a su clasificación según la escala de medida, finalmente se obtuvo frecuencia y porcentaje ¹⁷.

2.6. Aspectos éticos

Se empleo los principios de bioética personalista mencionados por Belmont ²³.

Respeto a las personas: en esta investigación en ninguna circunstancia se expuso a la población encuestada a situaciones ponen en peligro su integridad física y salud, respetando en todo momento sus derechos, así mismo la información recaudada solo fue utilizada por los investigadores para dar respuesta a los objetivos, se mantuvo en anonimato a los involucrados y se aplicó el consentimiento informado (anexo N° 5) a cada uno de los participantes que aceptaron formar parte del estudio.

Beneficencia: el fin de la investigación es beneficiar a los trabajadores de salud, pues se dará conocer los niveles de estrés a los que está expuesto el trabajador y como este impacta en su

calidad de vida profesional; permitiendo que las autoridades pertinentes incidan en reducir esta problemática, así mismo se les brindara una charla para el manejo del estrés a cargo de una licenciada en psicología.

Justicia: Donde los participantes del estudio fueron tratados con equidad, sin importar el grupo ocupacional al que pertenecen y considerando los criterios de selección.

2.7. Criterios de Rigor científico.

Se efectuó todas las coordinaciones para la aplicación de los instrumentos. Teniendo en cuenta las consideraciones de los criterios de rigor científico de Hernández Sampiere ¹⁷.

Validez interna, estuvo dada en la medida que la información recolectada de las encuestas fue vertida al programa SPSS, el cual arrojó los resultados a través de tablas y gráficos permitiendo así su correcta interpretación. Asimismo, el procesamiento de la información fue supervisado por un estadista.

Validez externa, los resultados de la presente investigación podrán ser generalizados en toda la población debido a que la muestra es representativa.

Confiabilidad, los resultados de la investigación garantizarán la veracidad de la misma, por tal motivo se expondrá de forma clara y precisa los resultados, así como las vías utilizadas para lograrlo.

Por último, la Objetividad, el instrumento no tendrá alteración alguna en los datos, asimismo, si no es llenado completamente, será tomado como inválido. Finalmente, los resultados y conclusiones serán ratificados en forma estadística.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

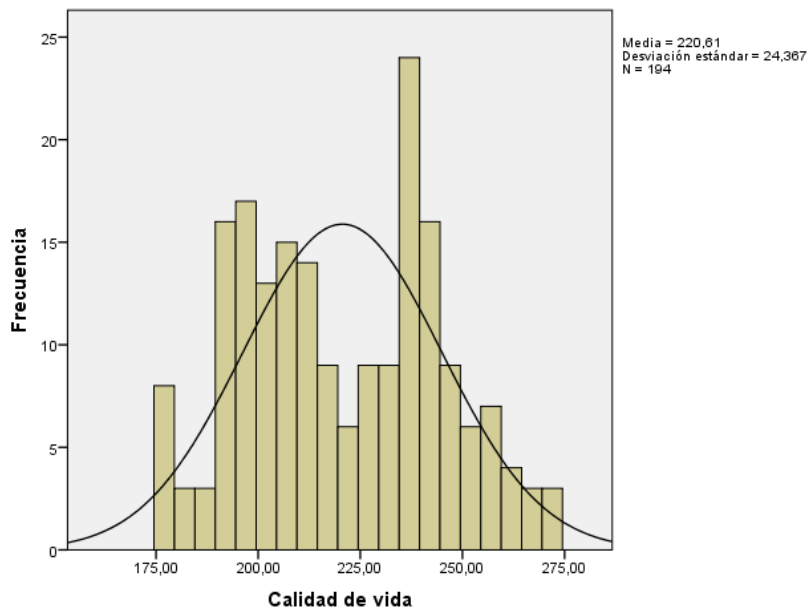
Tabla 1. Descripción de la calidad de vida del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque - 2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Regular	162	83,5
Bueno	32	16,5
Total	194	100,0

Fuente. Cuestionario de calidad de vida aplicado al personal de salud

En la tabla 1, el 83,5% del personal de salud del Hospital de Lambayeque presentaron un nivel regular de calidad de vida y el 16,5% un nivel bueno de calidad de vida.

Figura 1. Puntaje de calidad de vida del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque - 2021.



En la figura 1, se muestra los puntajes de calidad de vida fue de $220,61 \pm DE(24,37)$ que lo ubica en una calidad de vida regular.

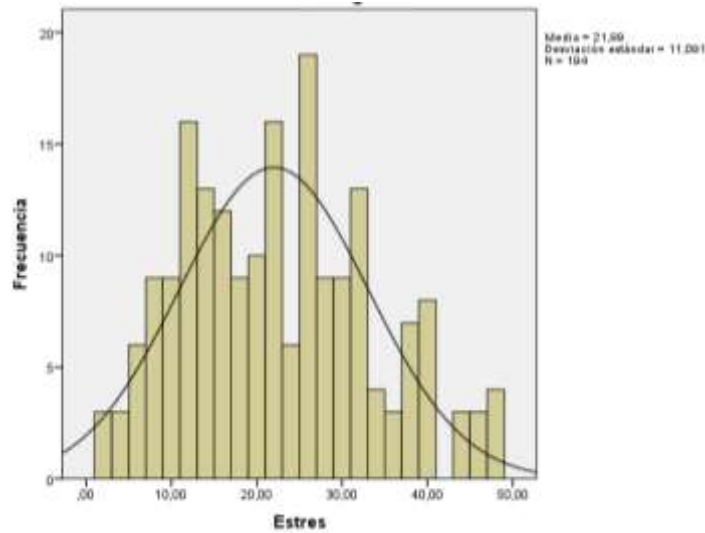
Tabla 2. Nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	162	83,5
Medio	32	16,5
Total	194	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés aplicado al personal de salud

Se identifica que a mayoría del personal presentaron un bajo estrés (83,5%) y un 16,5% se encuentra en riesgo de estrés con un nivel medio. Además en todas sus dimensiones destacó el nivel bajo, como la falta de apoyo organizacional (79,9%), y un 1,5% en el nivel alto, la sobre carga laboral es baja (84%), una baja dificultad interpersonal (91,2%), baja fuentes intrínsecas interpersonales (75,8%) y un nivel medio (24,2%), falta de justicia organizacional (77,3%) y un 3,1% en un nivel alto.

Figura 2. Nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021.



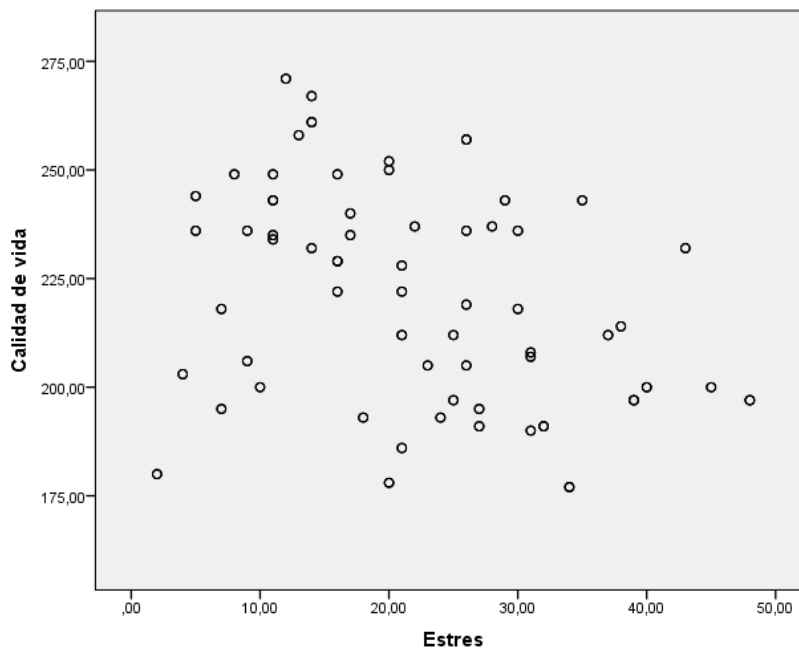
En la figura 2, se muestra que la media del estrés del personal fue de $21,99 \pm DE (11,09)$. Cuyo valor lo ubica en un estrés bajo.

Tabla 3. Estimar las medidas de asociación entre la calidad de vida y el nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021.

			Estrés	Calidad de vida
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,340**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	194	194
Calidad de vida	Estrés	Coefficiente de correlación	-,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	194	194

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

Figura 3. Calidad de vida y el nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021.



Se observa en la tabla 3, a un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, así con un coeficiente de Spearman de $-0,340$. Se evidencia que existe una asociación indirecta entre la calidad de vida y el estrés del personal; es decir, a mejor calidad de vida disminuye el estrés en el personal.

Tabla 4. Estimar las medidas de asociación entre la calidad de vida ajustado a la carga laboral, la motivación, la satisfacción laboral, con el tipo de trabajo y las relaciones interpersonales del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021.

Estrés	Calidad de vida		N
	Rho	Sig. (bilateral)	
Falta de apoyo organizacional	-,299**	,000	194
Sobre carga laboral	-,220**	,002	194
Dificultad interpersonal	-,234**	,001	194
Fuentes extrínsecas de insatisfacción	-,402**	,000	194
Falta de justicia organizacional	-,205**	,004	194

Fuente: SPSS v. 25

De acuerdo con la prueba de correlación de Spearman, mostraron una asociación indirecta baja la calidad de vida con las dimensiones falta de apoyo organizacional (Rho=-0,299; p=0,000), sobre carga laboral (Rho=-0,220; p=0,002), dificultad interpersonal (Rho=-0,234; p=0,001), falta de justicia organizacional (Rho=-0,205; p=0,004) y una asociación indirecta moderada las fuentes extrínsecas de insatisfacción (Rho=-0,402; p=0,000).

3.2. Discusión de resultados

La investigación se realizó con una muestra de 194 profesionales de salud de diferentes áreas del hospital. El 66,5% de los profesionales fueron del sexo femenino, coincide con el estudio de Kumar A²⁴, Vega E et al¹⁶ y Cozzo G et al¹⁸ al establecer un 70%, 61,3% y 83,9% de participantes del sexo femenino respectivamente. Estos resultados se deben a que cada vez el sexo femenino cobra mayor notoriedad en el sector salud, y se encuentran en todas las carreras, ya no sólo en la enfermería.

La mayoría de los participantes fueron médicos (25,8%) y de enfermería (19,6%) a diferencia del estudio de Kumar A et al²⁴ donde el 45% corresponde a profesionales de enfermería y obstetricia. Pero siempre se identifica que el profesional de enfermería sigue siendo la mayor proporción del personal, ya que se encuentran en todas las áreas de un hospital o establecimiento de salud.

Los resultados indicaron un nivel regular de la calidad de vida (86,5%) en el personal de salud. Se corroboran con los hallazgos de Sarabia C⁷ donde el 90% obtuvieron un puntaje medio y un promedio de 5,41 de una escala de 10; mientras en esta investigación el promedio fue de 6,3, también encontraron un nivel medio Monsalve M et al¹² y Human A et al²⁴. Difiere con el estudio de Ayala M et al²⁵ donde encontraron un nivel bajo de la calidad de vida en los profesionales de enfermería que laboran en una clínica. Estos hallazgos se deben a que no se logra satisfacer todas las necesidades para un trabajo de calidad, sobre todo ocurre en los países en desarrollo, donde existen grandes brechas en el sector salud como deficiencia de recursos humanos, infraestructura y tecnológicos.

El 83,5% del personal de salud del Hospital Belén presentó un bajo nivel de estrés donde se empleó el cuestionario de Puma J¹⁰, la media del estrés fue de 21,99. Los resultados son concordantes con la investigación de Vega E et al⁶ donde un 61,3% del personal tuvieron bajo nivel de estrés, también Puma J¹⁰ encontró un nivel bajo de estrés (49,1%) y Sale D²⁶ (82,2%), difiere con Sarabia C et al⁷ al establecer un nivel medio de estrés percibido. El bajo nivel de estrés se debe a que se consideró personal sanitario de diferentes áreas, sin embargo, en el estudio realizado no se pudo contar con el personal de emergencias, donde en estas áreas, el personal si se encuentra más expuesto al agotamiento.

También se realizó una evaluación con la edad, sexo y la ocupación donde sólo se encontró diferencia de estrés entre el personal enfermería y los nutricionistas, donde los nutricionistas

presentaron el promedio más bajo de estrés y los técnico de enfermería el promedio más alto. Coincide con Sarabia C et al⁷ que tampoco encontraron diferencias con la edad y el sexo, pero difiere respecto a la profesión. Al igual que Cozzo G et al⁸ establecieron diferencias de acuerdo a la profesión.

Del estudio se encontró una relación inversa entre la calidad de vida y el estrés ($Rho=-0,340$; $p=000<0,05$). Los resultados coinciden con Sarabia C et al⁷, Sale D²⁶ también establecieron que la calidad de vida funciona como un protector para el estrés laboral en el personal asistencial. Donde es importante que se tenga en cuenta los factores que afectan la calidad de vida de los profesionales de salud como la fatiga, la motivación y la salud mental ²⁷. Por lo tanto, el personal debe recibir el apoyo emocional, contar con los recursos que faciliten su labor de asegurar la relación particular entre el individuo y el medio ambiente que la persona estima que consume o excede sus recursos, poniendo en riesgo su bienestar²⁸. Además con el nuevo escenario del Covid 19 en las instituciones de salud debe existir un interés por mitigar los factores estresantes y las secuelas psicológicas relacionadas con COVID-19²⁹.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

El personal de salud Hospital Belén de Lambayeque la mayoría tuvieron un nivel de calidad de vida medio, sobre todo destacan la incomodidad física en el trabajo y poco tiempo para su vida personal. Evidenciando la necesidad de mejorar el bienestar del personal de salud.

El personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque por lo general tuvieron un estrés de nivel bajo. Donde hay baja sobrecarga laboral, baja dificultad interpersonal, buenas fuentes intrínsecas interpersonales y apoyo organizacional, pero evidencian regular justicia organizacional.

Existe una relación indirecta entre la calidad de vida y el estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque. Por lo tanto, la calidad de vida funciona como un protector para prevenir el estrés en el personal sanitario.

La calidad de vida funciona como un protector de la falta de apoyo organizacional, previene la carga laboral, facilita las relaciones interpersonales, previene la justicia organizacional y sobre todo genera mayor satisfacción intrínseca.

4.2. Recomendaciones

Al área de recursos humanos del Hospital Belén realizar programas de bienestar de salud, brindar programas de apoyo psicológico, así como realizar actividades de confraternidad para promover las relaciones interpersonales.

Se debe promover planes de motivación, establecer metas y promover programas de capacitación, instaurar un adecuado manejo de los horarios de trabajo, así como la rotación del personal.

Se recomienda al director del Hospital Belén promover un ambiente laboral saludable y favorable para el trabajo del personal, con el mantenimiento de los equipos, brindar los implementos necesarios y favorecer las relaciones laborales.

Así mismo realizar programas de estrategias de manejo de estrés orientados en el problema, así como ofrecer psicoterapia en línea para apoyar al personal.

V. REFERENCIAS

1. Giménez J. Estrés en estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas en unidad de hospitalización a domicilio [Internet]. [Alicante]; 2015 [citado 23 de abril de 2020]. Disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/49868>
2. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. 2014 [citado 23 de abril de 2020]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
3. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo [Internet] [Tesis]. [Chiclayo]: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [citado 23 de abril de 2020]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_99ad0313acdc456af383247714e08e0c/Details
4. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. Organización Panamericana de la Salud. 2016 [citado 23 de abril de 2020]. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
5. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2019 [citado 23 de abril de 2020]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
6. Vega E, Gómez J, Caballero I. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá Colombia [Internet]. Universidad del Rosario; 2016. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12153/Articulo%20Maestria%20en%20salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Sarabia C, Díez Z, San Millán S, Salado L, Clemente V. Relación entre estrés y calidad de vida en profesionales del área psicogeriatrica como medidor de intervención para mejora en el clima laboral. 2. 2016; 27: 48-52.

8. Cozzo G, Reich M. Estrés percibido y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial. 1. 2016; 8: 1-15.
9. Jimenez R. La calidad de vida y el estrés en trabajadores de un centro de salud Lima [Internet] [Tesis de licenciatura]. [Lima]: Universidad Nacional de Trujillo; 2017 [citado 23 de abril de 2020]. Disponible en: <http://www.dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/calidad-estrés>
10. Puma J. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017 [Internet] [Tesis de licenciatura]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2015 [citado 23 de abril de 2020]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Grimaldo M. Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima. 2. 2015;17:173-85.
12. Monsalve M, Fuentes C. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo-2017 [Internet] [Tesis de licenciatura]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2017 [citado 23 de abril de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2920/BC-TES-TMP-1741.pdf?sequence=1>
13. Pando M, Bermúdez D, Beltrán C, Pérez J, Flores E, Arellano G. Prevalencia de estrés y burnout en los trabajadores de la salud en un hospital ambulatorio. Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Veracruzana [Internet]. [México]: Universidad Veracruzana; 2015. Disponible en: <http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/938/1731>
14. Pinto J. Factores del estrés que afectan al rendimiento escolar en alumnos del 5to grado de secundaria del C.E. José María Arguedas del distrito Santa Anita en el semestre 2016-II [Internet] [Tesis de licenciatura]. [Lima]: Universidad Ricardo Palma; 2016 [citado 23 de abril de 2020]. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos77/factores-estres-rendimiento-escolar/factores-estres-rendimiento-escolar2.shtml>
15. Duval F, Gonzales F, Hassen R. Neurobiología del estrés. 4. 2019;48:307-18.
16. Ardila R. Calidad de vida: una definición integradora. 2. 2015;35:161-4.

17. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta ed. México: McGraw; 2015. 634-639 p.
18. Carpio R, Villalobo A. Motivación del Equipo Básico de Atención Integral en Salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo Modelo de Atención Integral. 1. 2011;9:250-62.
19. Sanchez M, García Ma de Lourdes. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. 2. 2017;22:161-6.
20. Panduro P, Shuan L, Yupanqui C. Relaciones interpersonales y el manejo de conflictos en Enfermeros de centro quirúrgico del hospital Cayetano Heredia. Repositorio [Internet] [Tesis de licenciatura]. [Lima]: Universidad Cayetano Heredia; 2018 [citado 23 de abril de 2020]. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3972/Relaciones_PanduroRui_z_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Saavedra M, Fuentes C. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo [Internet] [Tesis de licenciatura]. [Chiclayo]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2017 [citado 23 de abril de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2920>
22. Martin J, Cortes J, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodriguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). 2. 2004;18:129-36.
23. Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de investigación Biomédica y del Comportamiento, Observatori de Bioetica i Dret. El Informe de Belmont. Bioética y derecho [Internet]. Observatori de Bioetica i Dret. 2015. Disponible en: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
24. Kumar A, Bhat PS, Ryali S. Study of quality of life among health workers and psychosocial factors influencing it. Ind Psychiatry J. 2018; 27(1):96-102.
25. Ayala MT, García M del C. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 2019; 9(1):6418-6418.
26. Sale D. Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Perú Corea Pachacútec - 2018 [Internet] [Tesis de

- Maestría]. [Lima]: Universidad cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25066>.
27. Ortega ÁM, Ruiz MD, Lirola M-J, Ramos JD, Ibáñez O, Cabrera J, et al. Professional Quality of Life and Perceived Stress in Health Professionals before COVID-19 in Spain: Primary and Hospital Care. *Healthcare (Basel)*. 13 de noviembre de 2020;8(4):E484.
 28. Alkatheri AM, Bustami RT, Albekairy AM, Alanizi AH, Alnafesah R, Almodaimegh H, et al. Quality of Life and Stress Level Among Health Professions Students. *Health Professions Education*. 1 de junio de 2020;6(2):201-10.
 29. Woon LS-C, Mansor NS, Mohamad MA, Teoh SH, Leong Bin Abdullah MFI. Quality of Life and Its Predictive Factors Among Healthcare Workers After the End of a Movement Lockdown: The Salient Roles of COVID-19 Stressors, Psychological Experience, and Social Support. *Frontiers in Psychology [Internet]*. 2021 [citado 19 de marzo de 2022];12. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2021.652326>

ANEXOS

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
RESOLUCION N° 0074-2021/FCS-USS**

Pimentel, 17 de marzo 2021

VISTO:

El oficio N° 0073-2021/FCS-USS, mediante el cual se solicita modificación del título del proyecto de investigación presentado por la (el) estudiante (s) **SALAZAR LEÓN JOSÉ LUIS y VIGO CHIMOY CARMEN DE LOS MILAGROS**, de la Escuela profesional de **MEDICINA HUMANA**.

CONSIDERANDO:

Que mediante, Resolución N° 01196-2020/FCS-USS, se aprobó el Proyecto de tesis denominado: "CALIDAD DE VIDA Y NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL BELÉN DE LAMBAYEQUE - 2020".

Que, el Artículo 36° del reglamento de investigación V7 USS, establece que: "El comité de investigación de la escuela profesional aprueba el tema del proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, el (la) estudiante **SALAZAR LEÓN JOSÉ LUIS y VIGO CHIMOY CARMEN DE LOS MILAGROS**, solicita modificación del título de investigación, debido a que excede el número de palabras en el título del Proyecto de tesis.

Que, el Comité de Investigación de la Escuela de Medicina Humana acuerda aprobar la modificación del título.

Que, es necesario facilitar el adecuado desarrollo de las Tesis aprobadas con la finalidad de dar continuidad al proceso de investigación.

Estando a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes; **SE RESUELVE:**

ARTÍCULO 1°: **APROBAR** la modificación del título del Proyecto de Tesis quedando registrado de la siguiente manera "CALIDAD DE VIDA Y NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL BELÉN DE LAMBAYEQUE - 2021".

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Mg. Santos Leopoldo Acuña Peralta
Decano Facultad de Ciencias de la Salud



Mg. Jhenera Palomino Malca
Secretaria Académica Facultad de Ciencias de la Salud

Cc.: EAP, Interesado(s), Archivo.



Gobierno Regional Lambayeque
Unidad Ejecutora 402 Hospital Belén
1.0 Dirección Ejecutiva



Firmado digitalmente por ROJAS RUIZ Wilton Ruben FIR 43578594 hard
Unidad: 1.0 DIRECCION EJECUTIVA
Cargo: DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 17/03/2022 - 10:41:30

Id seguridad: 5968195

Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Chiclayo 17 marzo 2022

CONSTANCIA CERTIFICACION N° 000047-2022-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE [3877364 - 1]

EL DIRECTOR DEL HOSPITAL “BELÉN” DE LAMBAYEQUE HACE CONSTAR:

Que, el Sr. **Salazar León José Luis** y la Srta. **Vigo Chimoy Carmen de los Milagros**, estudiante de la Universidad Señor de Sipán, han sido aceptados para ejecutar, en esta institución, su proyecto de investigación, denominado "**CALIDAD DE VIDA Y NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL BELÉN DE LAMBAYEQUE-2021**".

Se expide la presente, para los fines que los interesados consideren conveniente.

Atentamente,

Firmado digitalmente
WILTON RUBEN ROJAS RUIZ
DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 17/03/2022 - 10:41:30

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2010-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://s1sgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

ANEXO N° 1



**UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

CUESTIONARIO NIVEL DE ESTRÉS EN PERSONAL DE SALUD

Este cuestionario ha sido diseñado para identificar el nivel de estrés del personal de salud, consta de 30 preguntas, las cuales son de tipo cerrado. No hay límite de tiempo para contestar al cuestionario, no hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que sea sincero/a en sus respuestas.

La información será confidencial, se agradece anticipadamente su valiosa participación.

DATOS GENERALES

- Edad:

- Sexo: M () F ()

Grupo ocupacional:

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego marque lo que crea conveniente:

Enunciados	Nada (0)	Un poco (1)	Bastante (2)	Mucho (3)
1. Conflictos interpersonales con sus superiores				
2. Conflictos interpersonales con sus colegas				
3. Sobre carga de tareas				
4. Falta de medios y recursos en la empresa				
5. Apoyo ineficaz de los superiores y/o de la empresa				
6. Inestabilidad laboral				
7. Bajos sueldos				
8. Deficiencias laborales (Espacio de trabajo)				
9. Dificultad para conocer las responsabilidades reales				
10. Excesivo número de empleados a cargo				
11. Quejas de los supervisores				
12. Demandas de la empresa que no se pueden atender				
13. Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo				
14. Escasa autoridad para tomar decisiones				
15. Incompatibilidad de tareas				

16. Sentir que nadie se compromete con su trabajo				
17. Demandas del jefe que no se pueden atender				
18. Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado				
19. Escasa disposición de los pares y superiores para integrar				
20. Sentir que se desperdician su capacitación y sus habilidades				
21. Falta de tiempo libre porque el trabajo demanda demasiado				
22. Imposibilidad de contar con sus pares cuando hay dificultades				
23. Demasiada competitividad				
24. Multiempleo				
25. Escaso confort físico en el lugar de trabajo				
26. Pobre devolución sobre su desempeño				
27. Escasas posibilidades de ascenso en su trabajo				
28. Relaciones problemáticas con gente fuera de su sector				
29. No saber que situaciones deberá enfrentar cada día				
30. Asignación de tareas que no corresponden				
31. No estar involucrado con los objetivos y las metas de la institución				
32. Ocultar o falsearlas propias emociones y sentimientos				

ANEXO N° 2



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA EN PERSONAL DE SALUD

Este cuestionario ha sido diseñado para identificar la calidad de vida del personal de salud, consta de 35 preguntas, las cuales son de tipo cerrado. No hay límite de tiempo para contestar al cuestionario, no hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que sea sincero/a en sus respuestas. Así mismo la información será confidencial, se agradece anticipadamente su valiosa participación.

DATOS GENERALES

- Edad:

- Sexo: M () F ()

Grupo ocupaciones:

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego coloque la puntuación que crea conveniente:

Enunciados	Nada (1-2)	Algo (3-5)	Bastante (6-8)	Mucho (9-10)
1. Interrupciones molestas				
2. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para la salud				
3. Falta de tiempo para mi vida personal				
4. Incomodidad física en el trabajo				
5. Conflictos con otras personas				
6. Variedad en mi trabajo				
7. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
8. Apoyo de mis jefes				
9. Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas				
10. Satisfacción con el sueldo				

11. Posibilidad de ser creativo				
12. Mi centro laboral trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto				
13. Reconocimiento de mi esfuerzo				
14. Recibo información de los resultados de mi trabajo				
15. Posibilidad de promoción				
16. Cantidad de trabajo que tengo				
17. Estrés (esfuerzo emocional)				
18. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
19. Presión recibida para realizar mi trabajo				
20. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
21. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
22. Carga de responsabilidades				
23. Lo que tengo que hacer queda claro				
24. Tengo autonomía o libertad de decisión				
25. Apoyo de mi familia				
26. Apoyo de mis compañeros				
27. Apoyo de mis subordinados				
28. Ganas de ser creativo				
29. Me siento orgulloso de mi trabajo				
30. Motivación (ganas de esforzarme)				
31. Satisfacción con el tipo de trabajo				
32. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
33. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
34. Desconecto al acabar la jornada laboral				
35. Calidad de vida global				
Puntaje				

ANEXO N° 03

Ficha técnica de nivel de estrés	
Autor	Martínez Selva y Peiro
Año	2017
Base teórica	Puma Chombo Jorge Eloy.
Ámbito de aplicación	Personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque - 2021.
Descripción del instrumento	Presenta 32 ítems divididos en 5 dimensiones: falta de apoyo organizacional, sobrecarga laboral, dificultad interpersonal, fuentes extrínsecas de insatisfacción y falta de justicia organizacional.
Duración y Aplicación	El tiempo aproximado que se tomara en responder el cuestionario es 30 minutos y su aplicación es individual.
Puntuación	El cuestionario, utiliza la escala de Likert con puntajes que van de 0 a 3 puntos (0= nada 1 = poco 2 = bastante 3 = mucho)
Medición	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de estrés bajo: de 0 a 32 puntos. • Nivel de estrés medio: de 33 a 64 puntos. • Nivel de estrés alto: de 65 a 96 puntos.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0.804
Validez	El instrumento fue evaluado por juicio de Expertos

ANEXO N°4

Ficha técnica de calidad de vida	
Autor	Cabezas C.
Año:	2004
Base teórica	Jesús Martín, José Alfonso Cortés, Manuel Morente, Marcial Caboblanco, Javier Garijo, Alberto Rodríguez
Descripción del instrumento	Presenta 35 ítems divididos en 7 dimensiones: incomodidades derivadas del trabajo, soporte emocional, carga de trabajo percibido, recursos ligados al lugar de trabajo, soporte social recibido, motivación intrínseca y capacidad de realizar el trabajo
Ámbito de aplicación	Personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque – 2021
Duración y Aplicación	El tiempo aproximado que se tomara en responder el cuestionario es 30 minutos y su aplicación es individual.
Puntuación	Los puntajes van de 1 a 10 puntos (Nada=1-2, Algo= 3-5, Bastante= 6-8 y Mucho=9-10)
Medición	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel bueno de calidad de vida profesional: 246 a 350. • Nivel regular de calidad de vida profesional: 140 a 245. • Nivel malo de calidad de vida profesional: 35 a 139.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0.75-0.86
Validez	El instrumento fue evaluado por juicio de Expertos

ANEXO N° 5
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Señor de Sipán

Investigadores: Salazar León José Luis

Vigo Chimoy Carmen de los Milagros

Propósito del Estudio:

Lo invito a participar en el presente estudio titulado: “Calidad de vida y nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021”.

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollarán los siguientes pasos:

1. Luego que usted dé su consentimiento, se le realizará algunas preguntas relacionadas con el tema de investigación, con un tiempo aproximado de 30 minutos.
2. Después de ello, se procesará la información de manera confidencial y se realizará un informe general de los resultados.

Riesgos: No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Confidencialidad:

El consentimiento informado no estará anexado a los cuestionarios que son de forma anónima. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus entrevistas guardadas en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos: SI NO

Se contará con el permiso del Comité de Ética en investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Señor de Sipán, cada vez que se requiera el uso de la información.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin problema alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte a los investigadores.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin perjuicio alguno hacia mi persona.

Participante

Nombre:

DNI:

Investigadores

Nombre:

DNI:

Nombre:

DNI:

ANEXO N° 6

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA DE ACUERDO A LA PRUEBA PILOTO

		ESTRÉS		
		SI	NO	Total
CALIDAD DE	BUENA	3	2	5
VIDA	MALA	2	3	5
	Total	5	5	10

Potencia	Casos	Controles	Total
80	97	97	194
85	111	111	222
90	130	130	260
95	160	160	320