

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**"CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL
PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID - 19 EN EL
CENTRO QUIRÚRGICO Y HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL
DE PAMPAS –TAYACAJA, 2021"**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTORES

**JEANETTE GIOVANNA BARRERA OROSCO
NERY LILYA NINANYA VELÁSQUEZ**

ASESORA: Dra. TERESA ANGELICA VARGAS PALOMINO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**Callao, 2023
PERÚ**

Document Information

Analyzed document	TESIS BARRERA Y NINANYA.docx (D173379721)
1/38 Submitted	9/3/2023 6:07:00 PM
Submitted by	
Submitter email	jgbarrerao@unac.edu.pe
Similarity	20%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS PAULINA TAIPE.docx Document TESIS PAULINA TAIPE.docx (D165813697) Submitted by: ofoshador@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	19
SA	Universidad Nacional del Callao / INFORME FINAL DE RIESGOS LABORALES Y ESTRES - AUTENTICIDAD.docx Document INFORME FINAL DE RIESGOS LABORALES Y ESTRES - AUTENTICIDAD.docx (D171374750) Submitted by: chuquiyaury@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	3
SA	TFINAL_TALLERDETESIS2_RAMIREZCONDORIDEYSI (2).docx Document TFINAL_TALLERDETESIS2_RAMIREZCONDORIDEYSI (2).docx (D110534362)	5
SA	Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA PEREZ- VILCHEZ.docx Document PRIMERA REVISION DE TESIS DE MAESTRIA PEREZ- VILCHEZ.docx (D135988239) Submitted by: fcs.posgrado.ciclo@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	7
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS CULMINADA.docx Document TESIS CULMINADA.docx (D172935620) Submitted by: maccostupaa@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	7
SA	Tesis Final GALLO - HUAMAN PARA REVISION DE ASESOR.docx Document Tesis Final GALLO - HUAMAN PARA REVISION DE ASESOR.docx (D142449742)	4
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS UNIVESIDAD NACIONAL DEL CALLAO (1).docx Document TESIS UNIVESIDAD NACIONAL DEL CALLAO (1).docx (D143159618) Submitted by: gvargast@unac.edu.pe Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com	1
SA	Tesis Rora Vera y Andrea Mejia.docx Document Tesis Rora Vera y Andrea Mejia.docx (D147463564)	1
SA	Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION DE TESIS DE ESPECIALIDAD RIVERA CARMONA-GAMBOA ALTAMIRANO.docx Document PRIMERA REVISION DE TESIS DE ESPECIALIDAD RIVERA CARMONA-GAMBOA ALTAMIRANO.docx (D82474201) Submitted by: jhor_rc15@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com	3
SA	Universidad Nacional del Callao / IVAN CONCHA HILARES.docx Document IVAN CONCHA HILARES.docx (D77426691) Submitted by: ivanch002@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	12
SA	Universidad Nacional del Callao / BARROSO-CASTILLO-RIVERA.docx Document BARROSO-CASTILLO-RIVERA.docx (D171721898) Submitted by: mnriverag@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	1
SA	2_Bocanegra y Saravia_TT2_170_EF.docx Document 2_Bocanegra y Saravia_TT2_170_EF.docx (D121101371)	1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS-FARFAN-CANGAHUALA-MUCHAYPIÑA.docx Document TESIS-FARFAN-CANGAHUALA-MUCHAYPIÑA.docx (D152675822) Submitted by: carito_fana420@hotmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	7
SA	T3 MUNOZ Y ROJAS.docx Document T3_MUNOZ Y ROJAS.docx (D140638249)	11

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

TÍTULO: “CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID - 19 EN EL CENTRO QUIRÚRGICO Y HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL DE PAMPAS – TAYACAJA, 2021”

AUTORES:

BARRERA OROSCO JEANETTE GIOVANNA

CÓDIGO ORCID: 0009-0008-1429-1810

DNI: 41299176

NINANYA VELÁSQUEZ NERY LILYA

CÓDIGO ORCID: 0009-0009-3780-3935

DNI: 20062925

ASESORA: Dra. TERESA ANGÉLICA VARGAS PALOMINO

DNI: 09271141

LUGAR DE EJECUCIÓN: HOSPITAL DE PAMPAS-TAYACAJA

UNIDAD DE ANÁLISIS: PERSONAL DE SALUD

TIPO DE INVESTIGACIÓN: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL

ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: CUANTITATIVO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

PRESIDENTE: Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA

SECRETARIA: Dra. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN

VOCAL: Dr. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER

ASESORA: Dra. TERESA ANGÉLICA VARGAS PALOMINO

N° de Libro: 06

N° de Folio: 83

N° de Acta: 278-2023-CX/CTT-FCS

FECHA DE APROBACIÓN DE TESIS: 06 de octubre del 2023

Resolución del Jurado Evaluador de la Sustentación: N°382-2023-D/FCS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 278 -2023-CX/CTT-FCS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 17:00pm del **viernes 6 de octubre del año 2023**, mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet, en la Facultad de Ciencias de la Salud se reúne el Jurado de Sustentación del **CX** Ciclo Taller de Tesis para obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por:

Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA	:	Presidente
Dra. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN	:	Secretaria
Dr. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER	:	Vocal

Con la finalidad de evaluar la Sustentación de la tesis, titulada: **CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID - 19 EN EL CENTRO QUIRÚRGICO Y HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL DE PAMPAS -TAYACAJA, 2021**, presentada por:

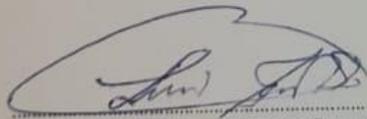
- BARRERA OROSCO JEANETTE GIOVANNA
- NINANYA VELASQUEZ NERY LILYA

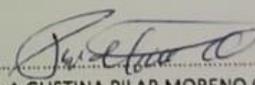
Acto seguido se procedió a la sustentación de tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, con la finalidad de obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en , Finalizada la sustentación los miembros del jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueronabsueltas.

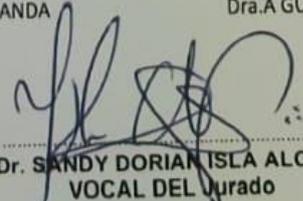
Terminada la sustentación, el jurado luego de deliberar, acordó: **APROBAR** con la escala de calificación cualitativa **BUENO**..... y calificación cuantitativa (**1.6**....) la presente tesis, conforme al Art. 27° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU de fecha 30 de junio de 2021. Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTO(A)** para conferir el Título de Segunda Especialidad Profesional , **ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO**

Se extiende la presente acta, a las 17:30pm del mismo día.

Callao, 06 de octubre del 2023


Dr. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA
PRESIDENTE DE JURADO


Dra. A GUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN
SECRETARIA DE JURADO


Dr. SANDY DORIAN ISLA ALCOSER
VOCAL DEL JURADO



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 327 -UI-FCS-2023

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACEN CONSTAR QUE:

Se ha procedido con la revisión de Tesis

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE
SALUD EN TIEMPOS DE COVID - 19 EN EL CENTRO QUIRÚRGICO Y
HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL DE PAMPAS –TAYACAJA, 2021**

presentado por: BARRERA OROSCO JEANETTE GIOVANNA
NINANYA VELÁSQUEZ NERY LILYA

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **20%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 7 de septiembre de 2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Unidad de Investigación**

**Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
DIRECTORA**

Recibo: 050.001.0207
Fecha : 4/7/2023

050.001.0204
4/7/2023

Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional"

DEDICATORIA

A mis padres AMADOR y ZORAIDA por darme la oportunidad de ser Enfermera y crecer profesionalmente.

A mi maestro CESAR de pregrado por inspirarme el gusto por la investigación.

JEANETTE

AGRADECIMIENTO

A nuestros apreciados docentes, quienes con la enseñanza de sus valiosos Conocimientos me orientaron al correcto desarrollo y culminación con éxito de nuestra tesis.

Asimismo, a las autoridades del Hospital de Pampas Tayacaja por las facilidades brindadas para la realización de nuestra tesis.

A la Universidad Nacional del Callao por ser la sede de todo conocimiento adquirido y quien nos brinda la oportunidad de ser mejores.

ÍNDICE

DEDICATORIA	7
AGRADECIMIENTO	8
ÍNDICE	9
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE FIGURAS.....	12
RESUMEN.....	13
ABSTRACT	14
INTRODUCCIÓN.....	15
I.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1.Descripción de la realidad problemática	17
1.2.Formulación del Problema	19
1.2.1.Problema General	19
1.2.2.Problemas Específicos	19
1.3.Objetivos	20
1.3.1.Objetivo General.....	20
1.3.2.Objetivos Específicos.....	20
1.4.Justificación	21
1.5.Delimitantes de la investigación	22
1.5.1.Delimitantes teóricas.....	22
1.5.2.Delimitantes temporales.....	22
II.MARCO TEÓRICO	23
2.1.Antecedentes.....	23
2.1.1.Antecedentes Internacionales	23
2.1.2.Antecedentes Nacionales	25
2.2.Bases Teóricas	28
2.2.1.Teoría de enfermería de Betty Neuman	28
2.2.2.La Teoría del Síndrome de Burnout	29
2.3.Marco conceptual	30
2.3.1.Calidad de vida laboral	30
2.3.2.El Estrés laboral o burnout.....	33
2.4.Definición de Términos básicos.....	36
III.HIPÓTESIS Y VARIABLES	38
3.1.Hipótesis.....	38
3.1.1.Hipótesis General	38

3.1.2.Hipótesis Específicas.....	38
3.2.Variables	38
3.2.1.Operacionalización de las variables	39
IV.METODOLÓGICA DEL PROYECTO.....	42
4.1.Diseño metodológico.....	42
4.2.Método de investigación.....	42
4.3.Población y muestra.....	43
4.4.Lugar de estudio y período de desarrollo	44
4.5.Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	44
4.6.Análisis y procesamiento de datos.	45
4.7.Aspectos éticos en investigación	46
V.RESULTADOS.....	47
5.1.Resultados descriptivos.....	47
5.2.Resultados Inferenciales	52
VI.DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	56
6.1.Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	56
6.2.Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	63
VII.CONCLUSIONES.....	64
VIII.RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Datos Generales	47
Tabla N° 2. Contingencia de las variables de la calidad de vida profesional y estrés laboral.	49
Tabla N° 3. Contingencia de la dimensión carga de trabajo de calidad de vida profesional y estrés laboral.	53
Tabla N° 4. Contingencia de la dimensión carga de trabajo de calidad de vida profesional y estrés laboral.	54
Tabla N° 5. Contingencia de la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida profesional y estrés laboral.	55
Tabla N° 6. Prueba de normalidad.....	56
Tabla N° 7. Significancia y correlación calidad de vida profesional y el estrés laboral	58
Tabla N° 8. Significancia y correlación entre el apoyo directivo y estrés laboral	59
Tabla N° 9. Significancia y correlación entre la carga de trabajo y estrés laboral	60
Tabla N° 10. Significancia y correlación entre motivación intrínseca y estrés laboral..	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Calidad de vida Profesional del personal de Salud que labora en el Servicio de centro quirúrgico y hospitalización en tiempos de COVID - 19 en el Hospital de Pampas – Tayacaja.....	48
Figura N° 2 Calidad de vida Profesional, según dimensiones del personal de Salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital Pampas – Tayacaja.....	49
Figura N° 3 Nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización, del Hospital de Pampas -Tayacaja	50
Figura N° 4. Estrés laboral, según dimensiones, del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital de Pampas - Tayacaja	51

RESUMEN

El presente trabajo de investigación sobre la calidad de vida profesional y estrés laboral. Tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital de Pampas Tayacaja-2021, para lo cual se empleó como metodología un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y diseño no experimental, correlacional que tuvo como muestra a 50 profesionales de la salud del Hospital de Pampas Tayacaja. La muestra estuvo conformada por el personal de salud que labora en el servicio de centro quirúrgico y hospitalización brindándoles un consentimiento y luego se aplicó los cuestionarios CVP35 y el inventario de Malash. Se halló que existe relación directa ($r=0.528$), moderada y positiva ($p=0.000$) entre calidad de vida profesional y estrés laboral. Asimismo, existe relación directa ($r=0.358$), positiva y significativa ($p=0.011$) entre la calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo y estrés laboral. También, existe relación directa ($r=0.440$), positiva y muy significativa ($p=0.001$) entre la calidad de vida profesional en su dimensión carga de trabajo y estrés laboral. Se concluye que existe relación directa positiva y significativa entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital de Pampas en el año 2021.

Palabras clave: calidad de vida profesional, COVID - 19, estrés laboral

ABSTRACT

This Work is important because it will analyze the quality of life of professionals, as well as work stress. Its objective is to determine the relationship between the quality of professional life and the work stress of health personnel in times of COVID - 19, in the surgical center and hospitalization of the Hospital de Pampas Tayacaja-2021, for which a study of quantitative, cross-sectional approach and non-experimental, correlational design that had as a sample 50 health professionals from the Hospital de Pampas Tayacaja. Participants from the surgical center and hospitalization service were recruited, giving them consent, and then the CVP35 questionnaires and the Malash inventory were applied. It was found that there is a direct ($r = 0.528$), moderate and positive ($p = 0.000$) relationship between quality of professional life and work stress. Likewise, there is a direct ($r = 0.358$), positive and significant ($p = 0.011$) relationship between the quality of professional life in its dimension managerial support and work stress. Also, there is a direct ($r = 0.440$), positive and highly significant ($p = 0.001$) relationship between the quality of professional life in its workload dimension and work stress. It is concluded that there is a direct positive and significant relationship between the quality of professional life and work stress of health personnel in times of COVID - 19 in the surgical center and hospitalization of the Pampas Hospital in 2021.

Keywords: quality of professional life, COVID - 19, work stress.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación: Calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el Hospital de Pampas Tayacaja tiene por finalidad establecer si hay relación entre las variables de estudio.

La calidad de vida laboral es el bienestar resultante del equilibrio que una persona percibe entre las demandas o presiones del trabajo y los recursos organizativos y psicológicos disponibles para satisfacer esas necesidades.

El estrés laboral es el estrés provocado por una presión excesiva en el entorno laboral. Esto suele ser el resultado de un desequilibrio entre los requisitos del trabajo (incluidos los suyos) y la capacidad o los recursos disponibles para realizarlos de manera efectiva.

Este estudio se inicia con una revisión de la calidad de vida profesional y el estrés laboral en entidades a nivel mundial, en América Latina, en nuestro país y en nuestra ciudad, observándose que la calidad de vida del personal de salud y el estrés atraviesa por dificultades similares, es así que en el Hospital de Pampas Tayacaja , se han presentado una serie de situaciones de estrés laboral que nos lleva a investigar cual es la correlación existente entre la calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de salud en el hospital de Pampas Tayacaja .

Además, se revisó los antecedentes del estudio, considerando 5 trabajos a nivel internacional y 5 trabajos a nivel nacional, en el marco teórico se revisaron las bases teóricas de las variables de estudio y el aporte de otros trabajos similares, en la definición de los términos del estudio, se consideró la calidad de vida profesional, estrés laboral, del personal de salud. Luego, se emitió como hipótesis general: Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de salud y como hipótesis específica: existe relación entre la motivación en su dimensión apoyo directivo y el estrés laboral del personal de salud , existe relación entre la calidad de vida profesional en su dimensión carga de trabajo y estrés laboral del personal de salud , existe relación

entre la calidad de vida profesional en su dimensión motivación intrínseca y estrés laboral en su del personal de salud; así mismo se realizó la operacionalización de las variables, considerando sus dimensiones, indicadores y los respectivos ítems.

Se trabajó con una metodología, siendo este estudio de tipo cuantitativo, no experimental, correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 50 profesionales de salud y para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta tipo Likert cuestionario calidad de vida laboral 35, que consta de 35 ítems, que evalúa la calidad de vida profesional de la siguiente manera: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca y la Escala de Malash, conformada por 22 ítems. Los datos conseguidos por medio de los cuestionarios se procesaron con el programa SPSS. En los resultados descriptivos se muestran los resultados de la calidad de vida profesional y estrés laboral en lo referente al nivel alcanzado en sus respectivos baremos, también se muestra los resultados de la hipótesis general.

Se muestran los resultados de las hipótesis específicas de las 3 dimensiones de la calidad de vida profesional versus el estrés laboral. Respecto a los resultados inferenciales se muestran para cada calidad de vida profesional y para el estrés laboral la suma de los puntajes de los 50 participantes disgregados en 3 dimensiones para la calidad de vida profesional y en 3 dimensiones para el estrés laboral.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el 2019 se generó intempestivamente la peor crisis del mundo debido a la pandemia COVID - 19, con gran repercusión en la vida de las personas. Situaciones que generan estrés, ansiedad y otros problemas desde la mirada de la salud mental con gran impacto en el rendimiento de las personas en sus diferentes ámbitos de actuación (1).

El estrés de acuerdo a la OMS (2) "es un conjunto de respuestas fisiológicas que preparan al organismo para la acción".

El problema es alto como lo grafican los indicadores mundiales, tal es así que en Europa en Suiza se registran índices de estrés laboral en trabajadores en el orden del 68%, seguido de Noruega y Suecia con un 31%, Alemania con un 28%, y Holanda con un menor porcentaje (3).

En América del norte, en México el porcentaje de trabajadores que dijeron sentirse extremadamente estresados fue de 63%, seguido de Estados Unidos con un 59% y Canadá con un 49%.(4)

En América Latina, el fenómeno es similar , tal es el caso de Argentina donde el 65% de los empleados en la Capital Federal admite estar estresado en el trabajo ,en Colombia el 57% seguido por Brasil con un 49%(5).

El estrés se ha convertido en una condición permanente más allá de lo que se considera normal, es como un asesino silencioso. Según la última encuesta del 2015 realizada por el Instituto Integración a un grupo de 2.200 personas en 19 departamentos del Perú, obtuvo como resultado que el 58% de los peruanos está estresado. Se ha encontrado que seis de cada diez personas experimentan estrés en su vida diaria, por lo que en el futuro el estrés les traerá complicaciones en su salud física y mental (6).

Las principales causas de estrés en el trabajo son el trabajo sobrecargado, las largas jornadas laborales, el ambiente de trabajo inadecuado, la falta de

comunicación, el desconocimiento de las funciones, la falta de apoyo, así como la , la presencia de factores físicos como el ruido, el hacinamiento, la temperatura, etc. y factores emocionales personales (7).

Las consecuencias del estrés se manifiestan a corto, mediano y largo plazo en forma de problemas fisiológicos como trastornos digestivos, dolores musculares, dolores de cabeza, también existen problemas emocionales que provocan ansiedad, depresión, irritabilidad, dificultad para dormir y otros síntomas. Además, la concentración y la memoria se ven afectadas a nivel cognitivo, dando lugar a cometer errores en las tareas. Esto reduce la calidad de vida del profesional, afectando el desempeño, la productividad y el clima organizacional (8).

La calidad de vida profesional según Fernández (9) es “el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar estas demandas”.

En particular, el personal de los centros hospitalarios, y especialmente el personal de enfermería, se enfrentan a una serie de riesgos laborales. Por otro lado, los pacientes son el principal objeto de preocupación de este personal, siendo expuestos a la enfermedad, al sufrimiento, así como a la muerte, todo ello es una carga psicológica para este grupo. A esta carga se añaden las dificultades cotidianas del trabajo, los factores de riesgo y estilos de vida lo que podría estar influenciando en su calidad de vida(10).

En el Hospital de Nivel II-1 de Pampas –Tayacaja , solo se cuenta con una sala de operaciones y una sala para cirugía menor para ambas salas está programada una sola enfermera y su personal técnico ,para los servicios de hospitalización como son cirugía y medicina está programada una sola enfermera y su técnico ,el servicio de pediatría y alojamiento conjunto lo asume una sola enfermera y su técnico ,en los 2 últimos años se ha tenido un incremento considerable en la demanda de pacientes por

el incremento de varias especialidades y sumado a esto la pandemia por covid 19, según la oficina de estadística del Hospital en el año 2019 se tubo 34418 atenciones ,en el año 2020 se tubo 68760 atenciones y en el año 2021 hubo 77286 atenciones , pero el personal de enfermería no se ha provisto acorde a la demanda; la norma señala una enfermera por cada 6 pacientes , por lo contrario se ha adjuntado la carga laboral para este recurso humano, manifestando sentirse desgastados, cansados, irritados ,enojados , asimismo el incremento de ausentismo en el centro laboral desencadenando un mal trato al paciente , lo que deviene en el incremento en las quejas y reclamos de los pacientes y sus familiares.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico Y hospitalización del hospital de Pampas – Tayacaja, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la calidad de vida profesional según dimensiones, del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital pampas –Tayacaja, 2021?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral según dimensiones, del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital pampas –Tayacaja 2021?

¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y el nivel estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital de Pampas – Tayacaja ,2021?

¿Cuál es la relación entre el apoyo directivo y el nivel estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital Pampas –Tayacaja, 2021?

¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital de Pampas Tayacaja, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

Identificar la calidad de vida profesional según dimensiones, del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital pampas –Tayacaja, 2021.

Identificar el nivel de estrés laboral según dimensiones, del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital pampas –Tayacaja 2021.

Establecer la relación entre la carga de trabajo y el nivel estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021.

Establecer la relación entre el apoyo directivo y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID – 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021

Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021.

1.4. Justificación

Este estudio tiene como justificación teórica a Betty Neuman ya que dentro de sus modelos explícitos refiere sobre la salud mental y modelo de sistemas, proporcionando una visión general de los ámbitos socioculturales, psicológicos y del desarrollo humano, con el fin de mantener óptimo el bienestar del paciente y así prevenir el estrés

Este estudio tiene justificación práctica porque nos dará a conocer si existe o no relación entre calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de salud en tiempos de covid- 19 en centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, con la finalidad de elaborar estrategias que permitan ayudar al personal de salud a prevenir el estrés laboral y mejorar la calidad de vida profesional y así poder brindar calidad de atención al paciente.

Justificación social, la falta de recursos humanos, infraestructuras inadecuadas sumando un estrés laboral por sobrecarga de trabajo y falta de apoyo directivo, este estudio nos va permitir elaborar estrategias de resiliencia, tanto así que debemos ser atendidos por psicología especializada y generar programas de apoyo que favorezcan la calidad de vida profesional del personal de salud

De ahí la importancia de realizar la investigación, identificar al personal de salud con alto riesgo de sufrir situaciones de estrés postraumático que altere su salud mental e interfiera con su desempeño personal, social y laboral.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1 Delimitantes teóricas

Durante el proceso de investigación, se utilizaron las teorías, vocabularios y enfoques teóricos propios de las Teorías de la calidad de vida y estrés laboral.

1.5.2 Delimitantes temporales

La presente investigación, por la naturaleza de las variables, la toma de datos se realizó de manera transversal. Se desarrolló en el mes de octubre del año 2021.

1.5.3 Delimitante espaciales

El presente estudio se ejecutó en el Hospital de Pampas-Tayacaja, departamento de Huancavelica.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En Ecuador (2019), Mendoza, realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Con un método deductivo con alcance descriptivo y correlacional, en una muestra de 240 enfermeros, a quienes le aplicó 2 cuestionario uno para estrés y otro para calidad de vida laboral adaptados por el investigador. Obtuvo como resultado: la dimensión que más conlleva al estrés laboral fue la insatisfacción con el salario, mientras que en calidad de vida laboral fue la seguridad en el trabajo; mediante el análisis correlacional se demostró que el estrés laboral y la calidad de vida profesional se relacionan. Este antecedente de investigación presenta alguna proximidad con el estudio, en el sentido que abarca las 2 variables en estudio, razón por la cual me guiara en la elaboración del marco teórico referida a las 2 variables(11)

En Brasil (2019), Vidotti Trevisan, Quina, Perfeito, do Carmo Cruz, realizaron un estudio con el objetivo de analizar la ocurrencia del síndrome de Burnout y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida entre trabajadores de enfermería. Estudio descriptivo, con diseño trasversal, en 502 profesionales de enfermería de un hospital general filantrópico de la región sur de Brasil a las que les aplicaron instrumentos con preguntas de las características sociodemográficas, ocupacional y de hábitos de vida, el Maslach Burnout Inventory, el Demand-Control-Support Questionnaire y World Health Organization Quality of Life – Bref. *WHOQOL-BREF*. Los datos se analizaron por medio de estadística descriptiva e inferencial, en la que se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Obtuvo como resultado: El síndrome de Burnout estaba

relacionado con altos niveles de estrés y percepciones negativas de la calidad de vida de los profesionales de enfermería. Este antecedente de investigación presenta alguna proximidad con mi estudio, en el sentido que abarca las 2 variables en estudio, razón por la cual me guiara en la elaboración del marco teórico referida a las 2 variables(12).

En Colombia (2020), Bejarano, Espitia, Jiménez, abordaron una investigación con el objetivo de establecer la relación que hay entre estrés laboral y calidad de vida en enfermeros de Hospitales de Bogotá. Enfoque cuantitativo en una muestra conformado por 9 enfermeras, 3 auxiliares de enfermería, a quienes se les aplicaron una entrevista semiestructurada. Obtuvo como resultados que existe relación entre el estrés laboral y calidad de vida, donde el cansancio emocional y la despersonalización obtuvieron puntuaciones más bajas en la prueba de burnout y el bienestar físico de igual manera. Este antecedente de investigación presenta alguna proximidad con mi estudio en el sentido que abarca las 2 variables a estudiar, razón por la cual me guiara en la elaboración del marco teórico referida a la variable dependiente(10).

En Ecuador (2021), Imbaquingo, realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación del Síndrome de Burnout con la calidad de vida laboral del personal de Enfermería del Hospital Básico Sigchos. De diseño no experimental, trasversal analítico, en 100 enfermeros, a quienes se les aplicó el Cuestionario Maslach Burnout inventory para el estrés laboral y el Cuestionario CVLHP para la calidad de vida laboral. Obtuvo que un 60% del personal de Enfermería, presenta una tendencia hacia el estrés laboral. No se encontró casos de profesionales con niveles altos en el Cansancio Emocional, despersonalización, niveles bajos de realización Personal que indiquen la presencia efectiva del estrés en los enfermeros. Este antecedente de investigación, presenta alguna proximidad con mi

estudio en el sentido que abarca las 2 variables , razón por la cual me guiara en la elaboración del marco teórico(13).

En España (2020), Cuadrado, Fernández, Gonzales, realizaron un estudio con el objetivo de Valorar la calidad de vida profesional del personal de enfermería y TCAE de UCI del Hospital de Valme. Método cuantitativo, transversal, descriptivo, en una muestra de 72 profesionales, a quienes se les aplico la escala de calidad de vida laboral 35. Obtuvo como resultado los y las profesionales de UCI del hospital de Valme perciben una buena calidad de vida a pesar del aumento de carga de trabajo y de la situación excepcional vivida durante la pandemia de COVID - 19. Este antecedente de investigación, presenta alguna proximidad con mi estudio en el sentido que abarca 01 variable , razón por la cual me guiara en la elaboración del marco teórico(14).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

En Arequipa (2018), Huallpartupa, Laqui, con el objetivo de determinar la relación entre estrés y calidad de vida laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Honorio Delgado. De tipo descriptivo con diseño correlacional y de corte transversal, en 30 enfermeras del servicio de emergencias del hospital Honorio Delgado, a quienes se les aplico el inventario de Maslach Burnout Inventory y Cuestionario de calidad de Vida Profesional. Obtuvo que el nivel de estrés laboral alto predomino con un 53.3%, seguido del nivel medio en un 46.7% y la calidad de vida laboral se manifiesta en su mayoría como buena en un 70% y regular con un 30%. Con la aplicación de la prueba estadística Chi Cuadrado se concluye que la relación entre ambas variables no es significativa. Sin embargo al relacionar las dimensiones del estrés y calidad de vida laboral existe relación significativa en las dimensiones del cansancio emocional ($p=0.048$) y la realización personal (0,043) con respecto a la calidad de vida laboral ,asimismo me proporciono un amplio panorama para

la elaboración de los instrumentos de recolección de datos referidas a las 2 variables en estudio(15).

En Lima (2018), Conislla, realizo un estudio con el objetivo de establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida Profesional de los profesionales asistenciales del centro materno infantil Rímac. De enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de tipo básico, prospectivo, transversal, no experimental ,en una muestra de 50 profesionales de la salud , a quienes se les aplico 2 cuestionarios , el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP35).Obtuvo como resultados del coeficiente de correlación de Spearman y su nivel de significancia entre las variables, al ser $p > 0,05$ ($p=0,766$), no se rechaza la hipótesis nula por lo tanto: No existe una correlación entre las dos variables(16).

En lima (2018), Sale, realizo un estudio con el objetivo de determinar la relación de la Calidad de vida profesional y el Síndrome de Burnout en los profesionales del Centro de Salud Materno Infantil Perú Corea Pachacútec 2018. La presente investigación fue cuantitativa, no experimental, hipotético deductivo, básico, transversal, en una muestra de 90 trabajadores de la salud ,a quienes se les aplico 2 cuestionarios , CVP-35 (Calidad de vida profesional) y Maslach Burnout Inventory .Obtuvo como resultado que existe relación entre las 2 variables; determinada por el Rho de Spearman - 0.272; quien presenta una baja relación inversa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula implicando a mayor presencia del síndrome de Burnout disminuye la calidad de vida del profesional. Este antecedente de investigación presenta alguna proximidad con mi estudio en el sentido que abarca las 2 variables a estudiar (17).

En lima (2019), Morales, realizo un estudio, con el objetivo de Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en el personal de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia de un Hospital de Nivel II, Callao-2019. fue cuantitativo, correlacional y de corte transversal, en 75 enfermeras, a quienes se les aplico 2 cuestionarios el Inventario de Burnout creado por Maslach (MBI) y el cuestionario CVP 35, creado Karasek R. Obtuvo como resultado correlación entre ambas variables según el Rho de Spearman -0.83 , estadísticamente existe una relación fuerte e inversa entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida en el personal de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia. Esta investigación presenta, alguna proximidad con mi estudio en el sentido de que abarca las 2 variables en estudio. (18)

En lima (2021), Vargas, Enrique, realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de cuidados intensivos de la ciudad de Lima. De enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, en una muestra 123 enfermeras quienes fueron escogidas mediante un muestreo probabilístico, a quienes se les aplico 2 cuestionarios uno para calidad de vida laboral y otro para burnout. Obtuvo como resultado : que existe una relación significativa, negativa y fuerte entre las dos variables , dado que el valor del coeficiente de correlación de Spearman fue del -0.587 , el cual muestra que a medida que el estrés va en aumento, esto afecta de forma negativa el cual genera una disminución en la calidad de vida profesional de las enfermeras .Esta investigación presenta, alguna proximidad con mi estudio en el sentido de que abarca la calidad de vida profesional, razón por la cual me guiara en la elaboración del marco teórico referida a la variable independiente (19).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teoría de enfermería de Betty Neuman

El modelo de Neuman se basa en la teoría general de sistemas y refleja la naturaleza de los organismos como sistemas abiertos. Establece que los elementos que componen una organización interactúan entre sí. Sintetiza el conocimiento desde muchas disciplinas diferentes e incluye sus propias creencias filosóficas y experiencias, especialmente el desarrollo en el campo mental(20).

Neuman plantea que la salud es el movimiento continuo de la salud y la enfermedad, dinámico y sujeto a cambios constantes, el hombre es considerado como un sistema abierto que interactúa con el medio ambiente y está sujeto a la adaptabilidad, su respuesta a los estresores será alcanzar el bienestar o enfermar (21).

La estructura del sistema/cliente consiste en las características de supervivencia, tales como: aspectos innatos y genéticos, fortalezas y debilidades de los componentes del sistema, surgiendo mecanismos de defensa protectores, como línea de defensa flexible, línea de defensa normal y línea de defensa para proteger al sistema/cliente, estos se caracterizan por cinco variables como estilo de vida, creencias, contextos socioculturales, patrones de afrontamiento y motivaciones (22).

Neuman estableció en su teoría tres tipos de intervenciones de enfermería a través de la prevención. La prevención primaria es el acto de detectar un factor estresante antes de que ingrese al cuerpo; la prevención secundaria se centra en las intervenciones después de la aparición de los síntomas de estrés y la prevención terciaria tiene como objetivo evitar la recurrencia de la respuesta al estresor identificado (23).

Según esta teoría, el papel de enfermería es ayudar a las personas, las familias y los grupos a lograr y mantener niveles máximos de bienestar general mediante intervenciones para reducir los factores

estresantes y las condiciones adversas que pueden afectar el funcionamiento óptimo (24).

2.2.2. Teoría sobre calidad de vida profesional

Para Grote y Guest (25) la calidad de la vida profesional debe considerarse una parte integral del desarrollo de los trabajadores como parte de la política empresarial y el establecimiento y cumplimiento de los derechos humanos básicos, incluidos todos los aspectos que afectan su comportamiento como , el desempeño, sistemas de trabajo, políticas de la empresa, prácticas de liderazgo y gestión, estrategia o eficacia organizacional y productividad.

La calidad de vida laboral abarca los aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo, incluido el respeto por las personas, su motivación, bienestar y satisfacción laboral así como la preocupación por ofrecer oportunidades de crecimiento de los empleados, reconocimiento de los resultados alcanzados, participación activa en el establecimiento de metas y toma de decisiones, remuneración justa, libertad e independencia (26) .

2.2.3. La Teoría del Síndrome de Burnout

Modelo multidimensional de Maslach y Leiter

Este modelo nos explican que el burnout es una experiencia crónica e individual de estrés en relación con el marco organizacional, consta de tres componentes: la experiencia de estrés, la evaluación de los otros y la autoevaluación (27).

El modelo está compuesto por tres dimensiones incluyendo el componente único denominado agotamiento emocional y la amplia agregando otras dos dimensiones, las cuales son la despersonalización como respuesta a los demás y la realización personal reducida como respuesta a uno mismo (28) .

Estos tres componentes han aparecido en la mayoría de las definiciones de burnout, descritas como: desgaste, pérdida de energía, agotamiento, debilitamiento y fatiga; una actitud negativa hacia los clientes, irritabilidad y reducida productividad o de las capacidades, para las tres dimensiones respectivamente (29).

Estas reacciones está integrado por actitudes y emociones negativas hacia aquellos con quienes trabaja y su rol profesional, así como una sensación de agotamiento emocional comúnmente vista en los profesionales de la salud y en general en organizaciones donde el profesional trabaja en contacto directo con las personas (30).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Calidad de vida laboral

Definición: Es un constructo multidimensional que se refiere al nivel de satisfacción personal y profesional que sienten los empleados en el contexto de su desempeño laboral y en su entorno laboral. Está determinada por el tipo de liderazgo y gestión, las condiciones de trabajo, la remuneración y el interés por la actividad desempeñada, así como por los logros y crecimiento individuales y grupales (31).

Diversos estudios han demostrado que cuando los empleados perciben una calidad satisfactoria en su vida laboral, esto impacta positivamente la eficiencia y el desempeño de la organización. La motivación laboral es el vínculo que te permite , mantener el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal (32).

Calidad de vida laboral en tiempos de pandemia

En la circunstancia actual, la pandemia por el Covid -19 ha puesto en evidencia la crisis mundial en curso , no solo a nivel sanitario, sino también a nivel político, social y cultural, haciéndonos ver que la cultura de nuestro país en cuanto a autocuidado, orden y obediencia

todavía está muy lejos de los países de primer mundo, muchos profesionales de la salud encuentran que los esfuerzos diarios flaquean con aglomeraciones innecesarias de la población (33).

La COVID-19 ha provocado una serie de cambios y necesidades muchas de ellas no satisfechas, los profesionales de la salud presentan mayor necesidad de horas de sueño, descanso, mayor hidratación, necesidades de eliminación, interrelaciones con los compañeros, con los jefes, supervisores, etc., así como sus necesidades de ocio, de salud entre otros (34).

Dimensiones de la calidad de vida

Carga de trabajo

La primera dimensión es la “Carga en el trabajo” se refiere a la cantidad del trabajo, la prisa y estrés en el trabajo, la presión de los superiores, la presión para mantener la calidad del trabajo, la descripción detallada o por escrito de las responsabilidades, el malestar físico y la falta de tiempo para la vida personal. Se analiza si el trabajador sufre interrupciones desagradables a menudo o conflictos con los demás y la posibilidad de padecer consecuencias negativas en su salud a causa de su trabajo(35).

La Organización Internacional del Trabajo señala que hoy en día los trabajadores de la salud tienen que atender muchos pacientes ; hacer frente al exceso de trabajo , sin descanso, sin vacaciones; además de las obligaciones mencionadas, se sabe que tienen otros deberes en su hogar , como el cuidado de su vida privada y de las personas a su cargo; consecuentemente , la carga de trabajo le lleva a presentar problemas emocionales y físicos (36).

La sobrecarga de trabajo provoca estrés emocional , afecta nuestro sistema inmunológico , lo que lleva a que seamos más propensos a enfermarnos con más facilidad o contagiarnos de enfermedades por los pacientes infectados; los empleadores deben cuidar a sus

trabajadores dándoles días de descanso, horas libres ,dotar de más personal para que se brinde una atención de calidad(37).

Apoyo directivo

Está relacionada a la satisfacción con la remuneración, al apoyo del jefe en cuanto a reconocimiento, desarrollo y el derecho a la información. Incluye el apoyo de la organización al trabajador y su preocupación por su calidad de vida, por su libertad para tomar decisiones y la posibilidad de que las respuestas del trabajador sean escuchadas y aplicadas. También se relaciona con la cantidad de tareas que realiza el empleado a diario y si conoce sus habilidades , su capacidad de ser creativo y expresar lo que piensa o necesita en el trabajo (38).

Los líderes de cada organización brindan un apoyo emocional a sus empleados y el impacto es visible en la calidad de atención que ellos brindan a los usuarios; un ambiente de trabajo más armonioso, trabajo en equipo con más compañerismo y se evita el ausentismo de los trabajadores, en tal sentido todo el apoyo que debe recibir el profesional debe estar encaminado a promover y mejorar las competencias de los trabajadores en el área de la salud (39).

A medida que se mejora el entorno de las competencias de los trabajadores se observará cambios relevantes; los profesionales de Enfermería tendrán sus capacitaciones requeridas de una forma progresiva para mejorar la autonomía en la gestión del cuidado; esto colocara al profesional en una situación diferente y reducirá el coste de las organizaciones de salud, además mejorara significativamente la calidad de vida laboral (38).

Motivación intrínseca

Está relacionada con la capacitación para realizar el trabajo y la capacidad de ser creativo. Estudia el apoyo que recibe el empleado, tanto de su familia como de sus compañeros, la capacidad para

realizar su trabajo y el orgullo que tiene por sí mismo, la satisfacción laboral que desempeña y su capacidad de desconectar al acabar la jornada laboral(35).

Se refiere a realizar actividades con la satisfacción de hacerlas sin ningún incentivo a cambio. Así, al ingresar al campo laboral, las personas, además de satisfacer sus necesidades de supervivencia, también encuentran en su trabajo la capacidad de superación, en gran parte gracias a los factores que las motivan. La motivación se ha convertido en un elemento fundamental de la gestión de RRHH en la actualidad, por lo que es necesario conocer el tema y dominarlo (40).

Las enfermeras se enfrentan a diario a diferentes situaciones con cada tipo de paciente y deben tratar a cada paciente de manera diferente, haciéndolos sentir seguros, expresando sus emociones y animándolos a recuperarse rápidamente; la motivación juega un papel fundamental y muy importante en el ámbito laboral, es por ello que todos los profesionales, especialmente las enfermeras, necesitan encontrar la motivación en su puesto de trabajo (41).

2.3.2. El Estrés laboral o burnout

Definición

La OMS(42), define el estrés laboral como “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación”. También afirma que se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan.

Los más susceptibles a este síndrome son los profesionales que experimentan la existencia de interacciones estresantes o

prolongadas entre empleados y clientes, no considerando realmente a un cliente en particular, sino a uno o más clientes. Estos profesionales se pueden definir como los que realizan su trabajo satisfactoriamente, están comprometidos con su trabajo y tienen altas expectativas de sus metas, los que desarrollan burnout como respuesta al estrés, constante erguidos y sobrecarga de trabajo (43).

Una persona extremadamente estresada o, como solemos decir, una persona "quemada" puede manifestarse de muchas maneras diferentes: el agotamiento emocional es el escenario más prominente, obvio y común en la mayoría de los casos. La persona no responde a las necesidades del trabajo, está irritable y deprimida. Hay otras actitudes un poco más ambiguas. Profesionales o trabajadores, enfermeras, médicos, etc. que trabajan en contacto directo con otras personas suelen tener este síndrome (42).

Incluye 3 dimensiones que usaremos para medir el nivel de estrés laboral:

Dimensión Agotamiento emocional:

Se define como fatiga, que puede ser física, mental o ambas, abarca desde la percepción que experimenta una persona cuando su capacidad de percibir disminuye o desaparece, hasta el sentimiento de no poder dar más a los demás. El agotamiento profesional se manifiesta cuando un empleado se da cuenta de que no puede seguir atendiendo a los clientes con el mismo entusiasmo que antes (44).

Esta pérdida gradual de energía y agotamiento físico puede manifestarse como: cansancio al final de la jornada laboral, cansancio en la mañana cuando vas al trabajo, trabajar con mucha gente todo el día exigiendo esfuerzo, sentirse "quemado" con el

trabajo, aburrimiento en el trabajo, exceso de trabajo, trabajar directamente con personas causa estrés y agotamiento (15).

Dimensión de Despersonalización:

Se entiende como el desarrollo de actitudes, emociones y reacciones negativas, distantes y deshumanizantes hacia los demás, especialmente hacia aquellos que se benefician de su trabajo, acompañadas de una mayor irritabilidad y falta de motivación. El profesional tiene una clara distancia no solo de quienes se benefician de su trabajo sino también de los compañeros con los que trabaja, es irritable, sarcástico y desdeñoso, se culpa a sí mismo por sus frustraciones e ineficiencias (45).

Las emociones y actitudes negativas se manifiestan como: Reaccionar con frialdad e imparcialidad hacia las personas, tratar a algunos compañeros de trabajo como objetos insensibles, volverse más insensible con las personas desde que ingresé a la profesión, me preocupa que mi trabajo me vuelva emocionalmente insensible y culparme por los problemas de los demás (46).

Dimensión de Realización personal:

Se define como la necesidad de logro que cada uno debe competir con los criterios de excelencia. Los criterios de excelencia deben estar relacionados con el desempeño de la tarea, ya sea para uno mismo o para los demás. Este comportamiento está asociado con sentimientos de orgullo y satisfacción. El no hacerlo conducirá a la frustración que puede dificultar el aprendizaje (47).

Esto se evidencia por la sintomatología multidimensional en los dominios cognitivo, físico y emocional y se refiere a: Entender cómo se sienten los compañeros de trabajo, resolver efectivamente los problemas de los compañeros de trabajo, impactar positivamente en la vida de las personas con su trabajo, Sentirse muy activo, fácil de

crear un ambiente tranquilo, sentirse lleno de energía después de trabajar con colegas, lograr grandes resultados, triunfar en la profesión y resolver problemas emocionales con calma(17).

La insatisfacción personal es un sentimiento de falta de logro o satisfacción profesional que se produce cuando las personas confirman que las exigencias que se les imponen superan su capacidad para realizarlas de manera competente. Se asocia con reacciones negativas que afectan el desempeño laboral y las relaciones con las personas a las que sirven, los empleados se sienten insatisfechos consigo mismos e insatisfechos con los efectos del trabajo. Experimentan sentimientos de fracaso personal, falta de expectativas en el trabajo e insatisfacción general (48).

2.4. Definición de Términos básicos

Calidad

La calidad hoy en día es muy importante para cualquier tipo de gestión empresarial , tanto en el ámbito de la salud , es muy utilizada para identificar cambios y mejoras en la atención brindada por el personal (49).

Calidad de vida laboral

Es un término utilizado para explicar cómo se realiza la experiencia laboral tanto de forma objetiva (seguridad, higiene, remuneración, etc.) como subjetivas (la forma como vive el trabajador). Se trata, por tanto, de un concepto multidimensional que requiere la integración de aspectos objetivos y subjetivos de la calidad de vida profesional para obtener un conocimiento objetivo de la situación laboral real y posible que se obtiene considerando estos aspectos por separado (50).

Pandemia del COVID -19

La pandemia actual por la enfermedad del coronavirus (COVID - 19) originado en Wuhan, provincia de Hubei de la República Popular

China, se ha extendido a muchos países. El 30 de enero de 2020, el Comité de Emergencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS) catalogó a este brote como una emergencia de salud global basada en las crecientes tasas de notificación de casos en China y otros países (51)

Estrés laboral

Es un “conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo de los trabajadores cuando se les somete a fuertes demandas de trabajo o a presiones semanales de la gestión”. Se caracteriza por su “dinamismo, en el que las personas enfrentan a una oportunidad, restricción o exigencia relacionada con lo que desea y de los cual el resultado le parece incierto e importante”. Según Richard Lazarus, define al estrés “como un proceso sostenido en el tiempo, en donde de manera regular un individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con que cuenta para hacer frente a dicha situación”(52).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021.

3.1.2. Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre la carga de trabajo y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021.

Existe relación significativa entre el apoyo directivo y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021.

Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021.

3.2. Variables

	frente a estas demandas.	Regular calidad de vida profesional 69 a 102. Mala calidad de vida profesional 35 a 68.		<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación recibida • Apoyo de la familia y compañeros 			
Dependiente (Estrés laboral)	El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno laboral. Esto suele darse a consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral	Sentimiento obtenido a través de la escala de estrés laboral, consta de 22 ítems, que contiene las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y tendrá	-Cansancio emocional - Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés • Agotamiento físico y emocional • Sentimientos y actitudes negativos hacia el trabajo • Frustración por el trabajo que se realiza • Trato impersonal hacia los pacientes y 	1,2,3,6,8,13,14 16 y 20 5,10,11,15 y22	Deductivo	Encuesta inventario burnout de Maslach

	y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente	<p>como valor final: estrés laboral alto 89 a 132</p> <p>Estrés laboral medio 45 a 88</p> <p>Estrés laboral bajo 0 a 44 puntos.</p>	Realización personal en el trabajo	<p>compañeros de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de preocupación de los problemas de otros • Indiferencia • Apreciación sobre el trabajo que desempeña. • Interés por las tareas cotidianas del trabajo. • Baja autoestima profesional 	4,7,9,12,17,18,19 Y 21		
--	---	---	------------------------------------	--	---------------------------	--	--

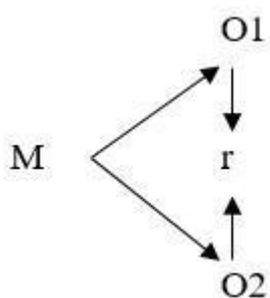
IV. METODOLÓGIA DE LA TESIS

4.1. Diseño metodológico

La investigación es de tipo básica, pues permite ampliar y profundizar los conocimientos existentes (53).

De diseño no experimental porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables donde solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. De corte transversal porque son investigaciones que recopilan datos en un único momento. Es decir, recolectan los datos en un único tiempo, con el propósito de describir las variables y analizarlas en un momento dado. Correlacional porque describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (54).

Tipo de diseño:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1

O2 = Observación de la variable 2

r = relación entre las variables.

4.2. Método de investigación

El método de investigación es el hipotético – deductivo, pues en este estudio se procedió de una verdad general para llegar al conocimiento

particular o específico. Al aplicar este método formulamos la hipótesis para luego, llegar a conclusiones particulares a partir de inferencias lógicas deductivas, que posteriormente fueron comprobadas experimentalmente.

4.3. Población y muestra

Población:

Estuvo constituida por 50 participantes dividido en 23 licenciadas en enfermería y 27 técnicos de enfermería, de ambos sexos, que laboran en el servicio de centro quirúrgico y hospitalización del Hospital de Pampas – Tayacaja, el estudio se realizó en un periodo de tres meses (setiembre a noviembre) del 2021.

Muestra:

La muestra se trabajó con el 100% de la población en estudio.

Criterios de selección

Criterios de inclusión tenemos:

Personal de salud (enfermeros y técnicos) que laboran en el servicio de centro quirúrgico y hospitalización del Hospital Pampas –Tayacaja.

Enfermeros y técnicos que aceptaron colaborar en el presente trabajo de investigación a través del consentimiento informado.

Enfermeros y técnicos nombrados y contratados CAS.

Criterios de exclusión:

Enfermeras y técnicos que no desean participar en el presente estudio.

Personal de Salud (enfermeras y técnicos) que tenga alguna discapacidad física o mental que le impida participar en el estudio.

Enfermeras y técnicos en enfermería que se encontraban con licencia o vacaciones

4.4. Lugar de estudio y período de desarrollo

El lugar de aplicación del estudio fue en la UPSS de centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas –Tayacaja, ubicado en la Provincia de Tayacaja departamento de Huancavelica, en el mes de octubre del año 2022.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

La técnica que se utilizó para poder recolectar los datos fue la encuesta. Los instrumentos a aplicar fueron dos cuestionarios, los cuales estuvieron orientados a determinar ambas variables: Calidad de vida profesional y estrés laboral.

El cuestionario que midió la calidad de vida profesional es denominado CVP35 (ver anexo 1), evalúa tres dimensiones: cargas de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo. Contiene 35 preguntas tipo escala Likert, donde se plantean las categorías nada (valores 1 y 2), algo (valores 3, 4 y 5), bastante (valores 6, 7 y 8) y mucho (valores 9 y 10). La puntuación global de Calidad de Vida Profesional:

Nivel bueno de Calidad de Vida Profesional: 103 a 136.

Nivel regular de Calidad de Vida Profesional: 69 a 102.

Nivel malo de Calidad de Vida Profesional: 35 a 68.

El instrumento se encuentra validado internacionalmente y adaptado a nuestro idioma por Rivera, Rivera y Gonzales (55), con una confiabilidad de 0.93. Asimismo, se realizó la validación por un estudio propuesto por Cabezas C. (56), el cual sirvió de antecedente para el uso de estudios en Perú, como los realizados por Grimaldo y Reyes (57), el cual validó el instrumento y presentó una confiabilidad según sus dimensiones como carga laboral: 0.90, motivación intrínseca: 0.91 y apoyo directivo: 0.95; Milla E. (58), validó el instrumento con una validez significativa y aceptable en todos los ítems y una confiabilidad de 0.86 y Remigio Y. (59), realizó un estudio donde validó el instrumento con una validez aceptable con una

coeficiente de 0.998 al aplicarle la prueba de V de Aiken y una confiabilidad de 0.937.

El cuestionario que midió el estrés laboral o Burnout es denominado Maslach Burnout Inventory (MBI), (Ver Anexo 2). Consta de 22 ítems preguntas, divididas por dimensiones de la variable: Dimensión Agotamiento emocional: Preguntas del 1 al 9.

Dimensión Despersonalización: Preguntas del 10 al 14.

Dimensión Realización personal: Preguntas del 15 al 22.

Estos ítems se categorizan con una escala tipo Likert con 7 opciones que van desde 0 (nunca), 1 (Pocas veces al año o menos), 2 (Una vez al mes o menos), 3 (Unas pocas veces al mes), 4 (Una vez a la semana), 5 (Pocas veces a la semana) y 6 (Todos los días). Los valores finales se hallarán por medio de la Escala de Stanones para así clasificarlo en alto, medio o bajo.

El instrumento se encuentra validado de forma internacional y nacional. En México, Rivera, Rivera y Gonzales (55) valida el instrumento con una confiabilidad de 0.0885. En Perú, el instrumento fue adaptado por Llaja, Sarria y García (60) en su investigación titulada: "Síndrome del Quemado por Estrés laboral asistencial Muestra peruana", la cual contó con una confiabilidad de 0.80. Asimismo, la confiabilidad de sus dimensiones Agotamiento Emocional, Despersonalización y falta de realización personal fue de 0.80, 0.56 y 0.72 respectivamente. Además de ello, este instrumento validado ha sido utilizado en numerosas investigaciones, siendo alguna de ellas, las propuestas por Pacheco S. (61), Ojeda G. (62), Oliva G. (63), Vizcarra et al. (64), y Rosado M. (65).

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Una vez recibido las respuestas de las encuestas realizadas en tiempo determinado (5 días máximo establecido por los investigadores), los datos obtenidos fueron codificados para mejor manejo y apreciación de los resultados luego se procedió a realizar el análisis descriptivo respectivo con

ayuda del programa estadístico informático SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25, con lo cual se presentó los resultados a través de tablas y gráficos. Para el análisis inferencial de la prueba de hipótesis se utilizó la prueba paramétrica de coeficiente r de Pearson con un nivel de significancia de 0.05.

4.7. Aspectos éticos en investigación

Para el actual estudio se ha aplicado una serie de principios éticos a fin de plasmar la ética de investigación. El principio de autonomía se desarrolló en el momento que el personal de salud decidió participar del estudio mediante la firma del consentimiento informado.

El principio de no maleficencia se desarrolló en toda la ejecución del estudio en razón que no se generó ningún daño o lesión a los participantes.

El principio de confidencialidad se desarrolló durante el anonimato de las respuestas ofrecidas por los participantes y la entrega de resultados al gestor de salud responsable.

El principio de beneficencia se desarrolló durante la explicación de la importancia de la participación del personal de salud en el estudio y en base a los resultados encontrados, las diferentes estrategias de gestión que favorecerán la calidad de atención y la satisfacción laboral.

El principio de justicia se desarrolló al momento de seleccionar los participantes de estudio, la cual se realizó con la misma consideración y respeto a todo el personal de salud.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla N° 1. Datos Generales

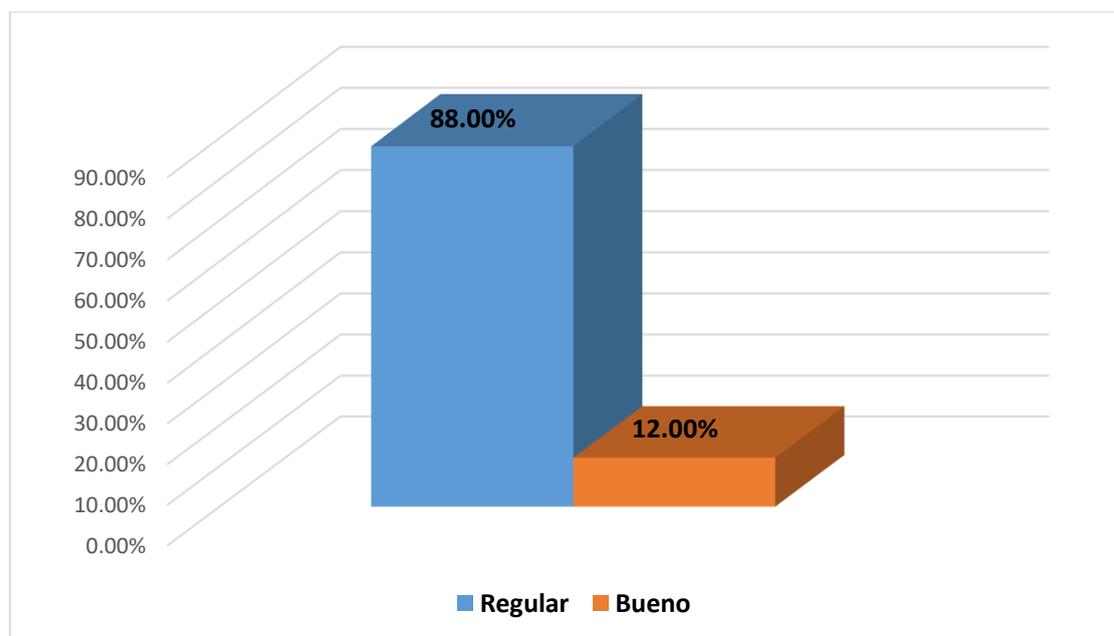
Edad	N	%
30-37 años	18	36.0
38-43 años	17	34.0
44-56 años	15	30.0
Total	50	100.0
Sexo		
Mujer	39	78.0
Hombre	11	22.0
Total	50	100.0
Estado civil		
Casado	17	34.0
Unión libre	11	22.0
Soltero	17	34.0
Divorciado	4	8.0
Viudo	1	2.0
Total	50	100.0
Profesión		
Enfermera	23	46.0
Técnico en enfermería	27	54.0
Total	50	100.0
Servicio		
Centro quirúrgico	15	30.0
Hospitalización	35	70.0
Total	50	100.0

La tabla N°1 muestra que en el estudio participaron 50 adultos cuyas edades oscilaron entre 30 y 56 años, siendo la edad promedio 40 años. Al categorizar

las edades se encontró que el 36% tenían entre 30 y 37 años ,34% tenían entre 38 a 43años.Ademas 78% eran mujeres, 34% tenían estado civil de soltero y casado respectivamente; 54% eran técnicos en enfermería y 46% enfermeros; el 70% laboraban en el servicio de hospitalización y el 30% en el servicio de centro quirúrgico.

Figura N° 1

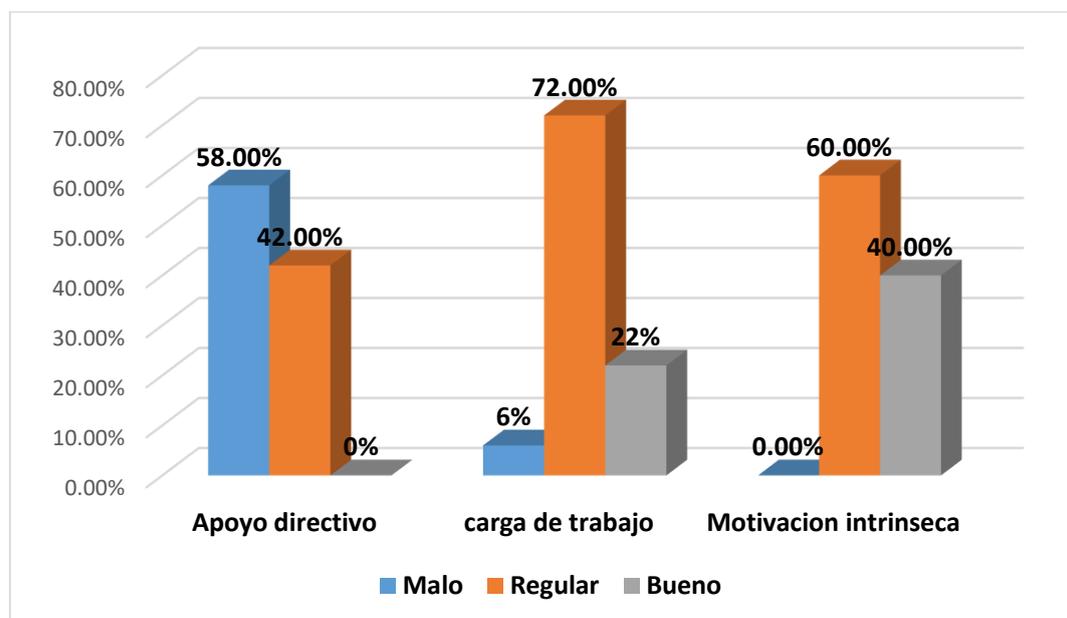
Calidad de vida Profesional del personal de Salud que labora en el Servicio de centro quirúrgico y hospitalización en tiempos de COVID - 19 en el Hospital de Pampas – Tayacaja.



El grafico N° 1 muestra que el 88% (44) del personal de salud que labora en el hospital de pampas tienen un nivel de calidad de vida regular y el 12% (6) tienen un nivel de calidad de vida profesional bueno.

Figura N° 2

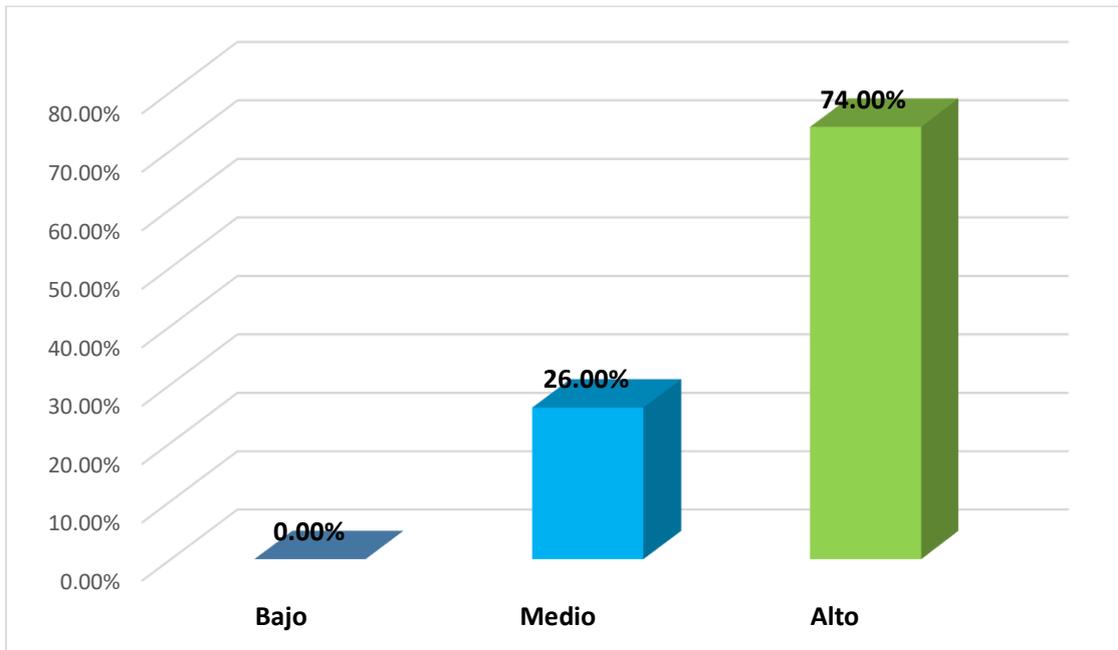
Calidad de vida Profesional, según dimensiones del personal de Salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital Pampas – Tayacaja.



El gráfico N° 2 muestra según dimensiones, que el 58% (29) del personal de salud que labora en el hospital de pampas percibe un mal apoyo directivo, el 42% (21) perciben un regular apoyo directivo, el 72% (36) percibe una regular carga de trabajo, el 22% (11) percibe mucha carga de trabajo, el 60% (30) tienen una motivación intrínseca regular y el 40% (20) tienen buena motivación intrínseca.

Figura N° 3

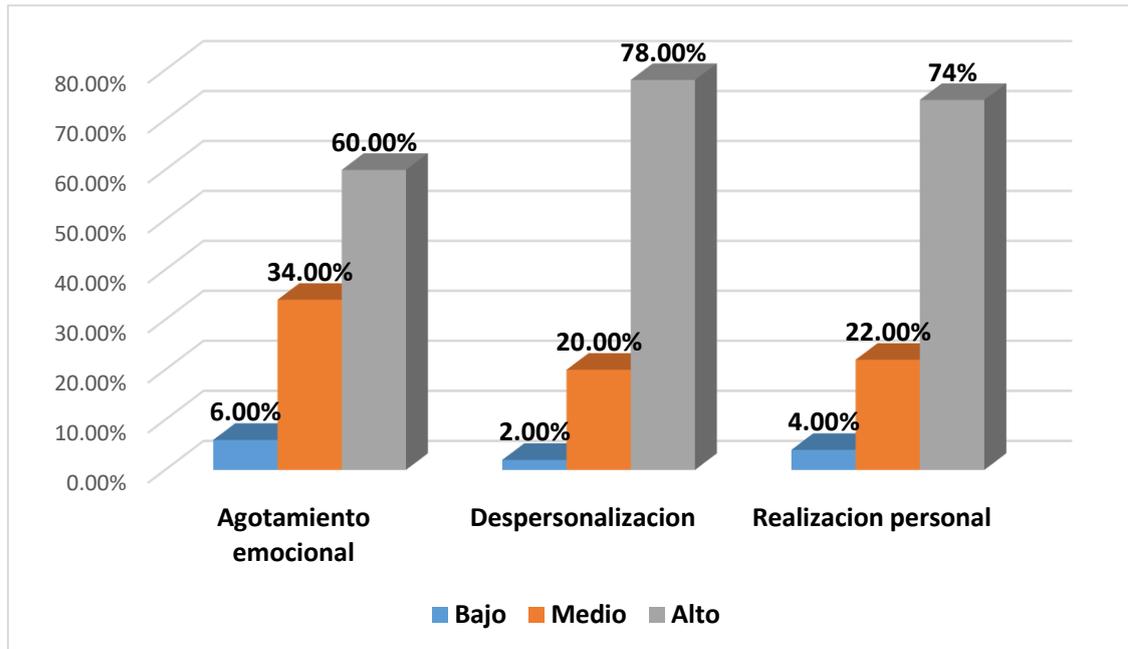
Nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización, del Hospital de Pampas -Tayacaja



El gráfico N° 3 muestra que el 74% (37) del personal que labora en el hospital de pampas tienen un nivel de estrés laboral alto y el 26% (13) tienen un nivel de estrés laboral medio.

Figura N° 4.

Estrés laboral, según dimensiones, del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital de Pampas - Tayacaja



El gráfico N°4 muestra según dimensiones que el 60% (30) del personal que labora en el hospital de pampas tienen un agotamiento emocional alto, el 34% (17) tienen un agotamiento emocional medio, el 6% (3) tienen un agotamiento emocional bajo. El 78% (39) presentan despersonalización alta, el 20% (10) despersonalización media, el 2% (1) presenta despersonalización baja. El 74% (37) perciben una realización personal alta, el 22% (11) perciben una realización personal media y el 4% (2) perciben una realización personal baja.

5.2. Resultados Inferenciales

Tabla N° 2. Contingencia de las variables de la calidad de vida profesional y estrés laboral.

		Nivel de estrés laboral					
		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%
Nivel de la calidad de vida profesional	Regular	13	29.5	31	70.5	44	100
	Bueno	0	0	6	100	6	100
Total		13	26.0	37	74.0	50	100

La tabla N°2 muestra que del 100% (44) del personal de salud que labora en el hospital de pampas, se identifica que el 70.5% (31) que perciben una calidad de vida profesional regular tienen un nivel de estrés alto, mientras que el 29.5% (13) que perciben una calidad de vida profesional regular tienen un nivel de estrés medio.

Tabla N° 3. Contingencia de la dimensión carga de trabajo de calidad de vida profesional y estrés laboral.

		Nivel de estrés laboral					
		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%
Apoyo directivo	Mala	12	41.4	17	58.6	29	100
	Regular	1	4.8	20	95.2	21	100
Total		13	26.0	37	74.0	50	100

La tabla N°3 muestra que del 100% (36) del personal de salud que labora en el hospital de pampas, el 75% (27) que perciben una regular carga de trabajo tienen un nivel de estrés alto, mientras que el 25% (9) que perciben una carga de trabajo medio tienen un nivel de estrés medio

Tabla N° 4. Contingencia de la dimensión carga de trabajo de calidad de vida profesional y estrés laboral.

		Nivel de estres laboral					
		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%
Carga de trabajo	Mala	2	66.7	1	33.3	3	100
	Regular	9	25	27	75	36	100
	Bueno	2	18.2	9	81.8	11	100
Total		13	26.0	37	74.0	50	100

La tabla N°4 muestra que del 100% (29) del personal que labora en el hospital de pampas, el 58.6% (17) que perciben un mal apoyo directivo tienen un nivel de estrés alto, mientras que el 41.4% (12) que perciben un mal apoyo directivo tienen un nivel de estrés medio.

Tabla N° 5. Contingencia de la dimensión motivación intrínseca de calidad de vida profesional y estrés laboral.

		Nivel de estrés laboral					
		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%
Motivación intrínseca	Mala	12	40	18	60	30	100
	Regular	1	5	19	95	20	100
Total		13	26	37	74	50	100

La tabla N°5 muestra que del 100% (30) del personal que labora en el hospital de pampas, el 60% (18) que perciben una motivación intrínseca mala tienen un nivel de estrés alto, mientras que el 40% (12) que perciben una motivación intrínseca mala tienen un nivel de estrés medio.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Prueba de normalidad

Para el análisis de los resultados, se determinó, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, para ambas variables numéricas. Para ello, utilizamos la prueba Kolmogorow Smilnov debido a que el tamaño de la muestra es igual a 50. Esta prueba permite medir el grado de concordancia que existe entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución normal.

Tabla N° 6. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Calidad de vida profesional	0.109	50	0.191
Nivel de estrés laboral	0.107	50	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Si alfa (Sig) > 0,05; Se acepta la hipótesis nula

Si alfa (Sig) < 0,05; Se rechaza la hipótesis nula

Para la variable calidad de vida laboral el resultado de la prueba fue $P=0.191$, entonces se acepta la hipótesis nula por lo tanto si se cumple con la prueba de normalidad.

Para la variable estrés laboral el resultado de la prueba fue $P=0.200$, entonces se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, si se cumple con la prueba de normalidad.

Esto quiere decir que; según los resultados obtenidos se asume que los datos de la muestra de estudio provienen de una distribución normal. Por lo tanto, para el desarrollo de la prueba de hipótesis; se utilizará la prueba paramétrica para distribución normal de los datos el coeficiente de Pearson a un nivel de significancia de 0,05.

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas Tayacaja, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas Tayacaja, 2021.

Tabla N° 7. Significancia y correlación calidad de vida profesional y el estrés laboral

		Calidad de vida	
		profesional	Estrés laboral
Calidad de vida profesional	Correlación de Pearson	1	,528**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	50	50
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,528**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

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

La tabla N°7, en lo referente a la correlación entre calidad de vida profesional y estrés laboral muestra una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables ($r = 0.528$; $p = 0.000$) a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. Se concluye que, si existe relación entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de covid 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas Tayacaja, 2021.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre el apoyo directivo y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja - 2021.

Ho: No Existe relación significativa entre el apoyo directivo y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja - 2021.

Tabla N° 8. Significancia y correlación entre el apoyo directivo y estrés laboral

		Apoyo directivo	Estrés laboral
Apoyo directivo	Correlación de Pearson	1	,358*
	Sig. (bilateral)		0.011
	N	50	50
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,358*	1
	Sig. (bilateral)	0.011	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla N°8, en lo referente a la correlación entre la dimensión apoyo directivo y estrés laboral muestra una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables ($r = 0.358$; $p = 0.011$) a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. Se concluye que, si existe relación entre la dimensión apoyo directivo y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de covid 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas Tayacaja, 2021

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la carga de trabajo y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID – 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021

Ho: No existe relación significativa entre la carga de trabajo y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021

Tabla N° 9. Significancia y correlación entre la carga de trabajo y estrés laboral

		Carga de trabajo	Estrés laboral
carga de trabajo	Correlación de Pearson	1	,440**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	50	50
Estrés laboral	Correlación de Pearson	,440**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	50	50

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

La tabla N°9, en lo referente a la correlación entre la dimensión carga de trabajo y estrés laboral muestra una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables ($r = 0.440$; $p = 0.001$) a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. Se concluye que si existe relación entre la dimensión carga de trabajo y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de covid 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas Tayacaja, 2021.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021

Ho: No Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas – Tayacaja, 2021.

Tabla N° 10. Significancia y correlación entre motivación intrínseca y estrés laboral

		Motivación intrínseca	Estrés laboral
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	0.275
	Sig. (bilateral)		0.053
	N	50	50
Estrés laboral	Correlación de Pearson	0.275	1
	Sig. (bilateral)	0.053	
	N	50	50

La tabla N°10, en lo referente a la correlación entre calidad la dimensión motivación intrínseca y estrés laboral muestra una correlación estadísticamente baja entre estas dos variables ($r = 0.275$; $p = 0.053$) a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. Se concluye que no existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de covid 19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas Tayacaja, 2021.

6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares

En el presente estudio sobre “Calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID-19 en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital de Pampas - Tayacaja 2021”, en los resultados se pudo encontrar que el 88% del personal de salud tienen un nivel de calidad de vida regular y el 12% un nivel bueno, similares a los de Morales (18) quien encontró que el 49% tienen un nivel bueno y el 23% una calidad de vida regular. Diferente al de Huallpartupa (15) quien encontró calidad de vida laboral buena en un 70% y regular en un 30%, al igual que Conislla (16) quien encontró calidad de vida laboral bueno en un 100% del personal y Vargas (19) en un 57.7% calidad de vida laboral bueno.

Así mismo se pudo observar que el 74% del personal de salud presentan un nivel de estrés laboral alto, el 26% un nivel medio. Semejantes a los de Huallpartupa (15) quien encontró un nivel de estrés laboral alto con un 53.3%, seguido de un nivel medio en un 46.7%, al igual que Imbaquingo (13) quien encontró 60% de estrés laboral alto. Diferente al de Conislla (16) quien encontró estrés laboral medio en un 74% seguido de un nivel alto en un 26% y Morales (18) quien encontró estrés laboral bajo en un 37% y en un 31% estrés laboral alto.

En relación al objetivo general se evidencio que hay relación significativa entre la calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud que labora en el hospital de Pampas Tayacaja ($p=0.000$ y $r=0.528$), de la misma forma se evidencio que hay relación significativa entre la dimensión apoyo directivo y el estrés laboral del personal de salud $p=0.004$, y relación entre la dimensión carga de trabajo y el estrés laboral del personal de salud $p=0.011$.Similares al de Mendoza(11) ,Vidotti (12), Imbaquingo(13) y Bejarano(10) quienes encontraron relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral $p=0.000$ respectivamente , al igual que Morales(18) y Vargas(19)

quienes encontraron los mismos resultados donde $p=0.00$ y Rho de spearman = -0.83 y -0.587 respectivamente. Diferente al de Conislla (16) quien encontró que no existe correlación entre ambas variables con un p valor= $0,766$. Resultados que pueden estar explicados tanto en las similitudes como en las diferencias por los diferentes contextos y el desbalance esfuerzo/ recompensa que se da en las diferentes instituciones.

En el estudio se demostró que no hay relación entre la dimensión motivación intrínseca y el estrés laboral del personal de salud $p=0,053$. Similar al de Cuadrado(14), que encontró que el personal percibe una buena calidad de vida a pesar del aumento de carga de trabajo y de la situación excepcional vivida durante la pandemia de COVID – 19 resultados que podría estar explicados por el orgullo que tiene por sí mismo, la satisfacción laboral que desempeña y su capacidad de desconectar al acabar la jornada laboral.

6.2. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La responsabilidad ética y social debe dar un aporte de solución a los problemas sociales. En el estudio se destaca el hecho en el cual el resultado debe asumirse como el compromiso u obligación que tienen los investigadores de generar beneficio para la sociedad.

Además, se considera de trazar estrategias encaminadas a capacitar a los profesionales de la salud en donde se valoran y se tengan en cuenta la responsabilidad ética y moral en cada uno de los diseños de investigación.

Lo que buscamos es profundizar en aquellos temas que se han repetido en las entrevistas con la necesidad de fomentar una mejor gestión de los recursos humanos en el hospital Pampas - Tayacaja.

Su finalidad es garantizar la calidad de vida profesional, controlar el estrés laboral y disminuir el mismo de los responsables de las acciones y lograr el bienestar de todos los involucrados.

VII. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de salud de centro quirúrgico y hospitalización en tiempos de COVID - 19 en el hospital de Pampas - Tayacaja 2021, con un nivel de significancia igual a $0.00 < 0.05$.
2. Según dimensiones de la calidad de vida profesional, se identificó, que el 58% del personal de salud que labora en el hospital de pampas perciben un mal apoyo directivo, el 42% perciben un regular apoyo directivo. El 72% perciben una regular carga de trabajo, el 22% perciben mucha carga de trabajo. El 60% tienen una motivación intrínseca regular y el 40% tienen buena motivación intrínseca.
3. Según dimensiones del estrés laboral, se identificó que el 60% del personal que labora en el hospital de pampas tienen un agotamiento emocional alto, el 34% tienen un agotamiento emocional medio, el 6% tienen un agotamiento emocional bajo. El 78% presentan despersonalización alta, el 20% despersonalización media, el 2% presenta despersonalización baja. El 74% perciben una realización personal alta, el 22% perciben una realización personal media y el 4% perciben una realización personal baja.
4. Se estableció que hay relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral $p\text{-valor} = 0.011 (p < 0.05)$
5. Se estableció que existe relación entre el apoyo directivo y el nivel de estrés laboral $p\text{-valor} = 0.04 (p < 0.05)$.
6. Se estableció que no existe relación alguna entre la motivación intrínseca y el estrés laboral. $p\text{-valor} = 0.053 (p > 0.05)$.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Con base a los resultados obtenidos se recomienda a los jefes de recursos humanos llevar a cabo actividades periódicamente, con la finalidad de mejorar la calidad de vida profesional y reducir el nivel de estrés laboral
2. Con base en los valores obtenidos respecto a la carga laboral, se recomienda tomarlos en cuenta con la finalidad de organizar un plan de mejora y gestionar contratación de recursos humano para poder cubrir las demandas que urgen ser cubiertas y no sobrecargar de trabajo al personal de salud.
3. Los resultados obtenidos respecto al apoyo directivo y el nivel de estrés laboral se deberían tomar en cuenta para buscar estrategias de apoyo al personal de salud, fortalecer y garantizar ambientes laborales más seguros y confortables que permitan brindar calidad, cuidado y trato a los pacientes.
4. De acuerdo a los resultados obtenidos en relación entre la motivación intrínseca y el estrés laboral se recomienda al jefe de estadística implementar una base de datos actualizado del personal y comunicar mensualmente a los directivos sobre el récord de asistencia y otros para implementar nuevos modos de motivar al personal de salud como, por ejemplo: ascensos de cargo, capacitaciones gratuitas, pasantías, y entrega de resoluciones y otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Quijije EMM, Tomalá YGS, Cedeño LMA, Gutiérrez GVB. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. RECIMUNDO [Internet]. 28 de septiembre de 2021 [citado 19 de julio de 2023];5(3):368-77. Disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1284>
2. Delgado MTB, Quijije WFD, Flores BIP, Velázquez M del rh. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de covid 19: unesum-Ciencias Revista Científica Multidisciplinaria ISSN 2602-8166 [Internet]. 9 de noviembre de 2020 [citado 14 de mayo de 2021];4(3):41-50. Disponible en: <http://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
3. Sanchez Vera Katty, Loli Ponce Rudi. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS) | Revista Enfermería Herediana. [citado 19 de julio de 2023]; Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2691>
4. S.A.S ELR. Diario La República. [citado 21 de agosto de 2023]. Colombia, el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global. Disponible en: <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464>
5. Fuertes A, Estefany P, Ayllón DC, Eduardo V, Zelada DB, Alberto L. Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao. :77. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29829?show=full>
6. CORREO N. Correo. NOTICIAS CORREO; 2016 [citado 14 de agosto de 2023]. Salud: El 58% de los peruanos sufre de estrés | PERU. Disponible

en: <https://diariocorreo.pe/peru/salud-el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-686501/>

7. Henao DA, García ACM, Toquica PAM, Suarez OJR. Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018. 2017;
8. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá [Internet]. 11 de noviembre de 2021 [citado 31 de julio de 2023];8(2):131-46. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
9. Sosa-Cerda OR, Cheverría-Rivera S, Rodríguez-Padilla ME. Calidad de vida profesional del personal de enfermería. :6. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim103f.pdf>
10. Bejarano Martínez EZ, Jiménez Salazar MY, Espitia Castro GL. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros. 27 de junio de 2020 [citado 20 de julio de 2023]; Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1981>
11. Chumo ELZ. Etnos laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del hospital de especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>
12. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi ML do CC, Vidotti V, et al. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global [Internet]. 2019 [citado 14 de octubre de 2021];18(55):344-76. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412019000300011&lng=es&nrm=iso&tIng=es

13. Ing Elsie Zerda Barreno. El síndrome de burnout y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del hospital básico Sigchos en la ciudad de Cotopaxi, Ecuador. 2021;127. Disponible en:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15917>
14. García Paula C, Fernández Riejo L, González Sánchez A. Calidad de vida de los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Universitario Valme, de Sevilla. SANUM: revista científico-sanitaria [Internet]. 2020 [citado 20 de julio de 2023];4(3):6-14. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8829126>
15. Huallpartupa Ramos SF, Laqui Apaza CR. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital Honorio Delgado, Arequipa. 2018. 2019 [citado 20 de julio de 2023]; Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10772>
16. Conislla LLamoza JL. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial del Centro Materno Infantil Rímac. Lima, 2018. Universidad César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 20 de julio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30165>
17. Salé Campos DE. Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Perú Corea Pachacútec - 2018. Universidad César Vallejo [Internet]. 2018 [citado 20 de julio de 2023]; Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2970278>
18. Morales Rivadeneyra EM. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital de nivel II, Callao. Burnout syndrome and professional quality of life in nursing staff working in the emergency service of a level II hospital, Callao [Internet]. 14 de febrero de 2020 [citado 20 de julio de 2023]; Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3666>

19. Celis Vargas OE. Burnout y calidad de vida profesional en enfermeras del servicio de cuidados intensivos de la ciudad de Lima. Repositorio Académico USMP [Internet]. 2021 [citado 4 de julio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8264>
20. Teoria de Betty Neuman -Betty Neuman fuentes teóricas el modelo de sistemas de Neuman está basado - Studocu [Internet]. [citado 21 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.studocu.com/es-mx/document/aliat-universidades/ecologia/teoria-de-betty-neuman/16282583>
21. Godoy MO. Modelos y teorías de Enfermería. Disponible en: https://fcm.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2023/05/TEORIAS-Y-MODELOS-2DA-PARTE_compressed.pdf
22. Vargas TC, Retana MP. intervención de enfermería en salud mental basada en la teoría de Betty Neumann para el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento en el proceso de salud-enfermedad, dirigida a personas con VIH-sida del hogar de la esperanza, san José, costa rica. 2016: una experiencia de sistematización. Disponible en: <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/xmlui/handle/123456789/7251>
23. Betty Neuman: Modelo de sistemas de Neuman - Enfermería [Internet]. 2022 [citado 2 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://enfermeriavirtual.com/betty-neuman-modelo-de-sistemas-de-neuman/>
24. dokumen.tips [Internet]. [citado 3 de agosto de 2023]. (PDF) Modelo de Sistemas - Betty Neuman. Disponible en: <https://dokumen.tips/documents/modelo-de-sistemas-betty-neuman.html>
25. Velazco JEC. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensamiento & Gestión [Internet]. 2018 [citado 2 de octubre de 2021];(45):58-81. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>

26. Lopez MWS. Estrés laboral y desarrollo organizacional en profesionales de salud del área de covid 19 en el hospital regional de Huacho 2021.
Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/7828>
27. Alberto P por. Modelos teóricos y explicativos del síndrome de Burnout [Internet]. [citado 11 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.estres.edusanluis.com.ar/2013/12/modelos-teoricos-y-explicativos-del.html>
28. Guzman Calderon EF. Factores asociados al burnout laboral en trabajadores del sector salud: un estado del arte. 20 de diciembre de 2020 [citado 11 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3843>
29. Machaca Machaca de Quispe N, Sayas Poma FD. Estrés laboral y desarrollo organizacional en profesionales de salud del área de Covid-19 en el Hospital Regional de Huacho, 2021. 2023 [citado 21 de julio de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7828>
30. Garita Elizondo LP, Herrera Salazar JP. El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo, caso Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Costa Rica. 2019 [citado 6 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/21144>
31. Lumbreras-Guzmán M, Hernández-Vicente IA, Méndez-Hernández P, Dosamantes-Carrasco LD, Cervantes-Rodríguez M, García-Elizalde A, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Salud pública Méx [Internet]. 14 de marzo de 2022 [citado 14 de agosto de 2023];62:87-95. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/es/>

32. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. 5(6). Disponible en:
<http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
33. Huidobro Cardenas MM. Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2020 [citado 14 de agosto de 2023]; Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49901>
34. Registro Nacional de Trabajos de Investigación: Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020 [Internet]. [citado 22 de julio de 2023]. Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2823491>
35. Abouzeid Abouzeid GK, López Montesinos MJ, Martínez Alarcon L. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. Rev cient enferm [Internet]. 30 de septiembre de 2020 [citado 22 de julio de 2023];(19):24-39. Disponible en: <https://recien.ua.es/article/view/17719>
36. Huaman Rosales MM. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. Universidad Privada Norbert Wiener [Internet]. 8 de julio de 2018 [citado 15 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/2050>
37. Quesada Martínez AR. Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020. 10 de septiembre de 2020 [citado 22 de julio de 2023]; Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2823491>
38. Puella viloria yamile. EBSCOhost | 98710474 | Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta. [Internet]. [citado 15 de

agosto de 2023]. Disponible en:

<https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=01242059&asa=Y&AN=98710474>

39. Grimaldo M, Reyes Bossio MA. Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología* [Internet]. 1 de enero de 2015 [citado 15 de agosto de 2023];47(1):50-7. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053415300066>
40. Marin Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)* [Internet]. octubre de 2017 [citado 15 de agosto de 2023];17(4):42-52. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
41. Calderón Villa M. Promoción de la Salud y la Motivación Intrínseca en los Trabajadores del Hospital Subregional Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas, 2021. *Repositorio Institucional - UCV* [Internet]. 2021 [citado 15 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69338>
42. Paternina LKDA, Hernández JAC. Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes* [Internet]. [citado 4 de julio de 2023];(10). Disponible en: <https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2675>
43. Lauracio C, Lauracio Ticona T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación* [Internet]. 2020 [citado 16 de agosto de 2023];2(4):543-54. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
44. Eugenio Pachas ET. Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez*

Carrión [Internet]. 12 de febrero de 2019 [citado 16 de agosto de 2023];
Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2173>

45. Acosta Torres J, Morales Viera L, Álvarez Gutiérrez G, Pino Álvarez Y, Acosta Torres J, Morales Viera L, et al. Síndrome de desgaste profesional en médicos del Hospital Docente Pediátrico Cerro. Revista Habanera de Ciencias Médicas [Internet]. abril de 2019 [citado 16 de agosto de 2023];18(2):336-45. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-519X2019000200336&lng=es&nrm=iso&tlng=es
46. Ayala MG, Vegas MS. Calidad de vida profesional y síndrome de Burnout en enfermeras del hospital María Auxiliadora. Revista Ciencia y Arte de Enfermería [Internet]. 21 de diciembre de 2016 [citado 2 de mayo de 2021];1(2):15-21. Disponible en:
<http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/18>
47. Mamani Churqui MV, Apaza Illacutipa RR. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la micro red salud Pomata puno 2017. Universidad Privada Telesup - UTELESUP [Internet]. 2017 [citado 2 de mayo de 2021]; Disponible en:
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/621>
48. Guerrero ÁR, Zambrano RO, Torres MM. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8807931>
49. Consultores A. Definición del Concepto de Calidad - [Internet]. 2012 [citado 22 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.aiteco.com/concepto-de-calidad/>
50. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. 5(6).

51. Delgado MTB, Quijije WFD, Flores BIP, Velázquez M del RH. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de covid 19: unesum-Ciencias Revista Científica Multidisciplinaria ISSN 2602-8166. 9 de noviembre de 2020;4(3):41-50.
52. Ramos H, Frida S, Apaza L, Rosa C. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital Honorio delgado, Arequipa. 2018. 2018;
53. Tamayo T. Metodología de la investigación. tercera edición ed. Madrid; 2008.
54. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
55. Rivera D., Rivera H., Gonzales C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. 70 investigación en Educación Médica. [en línea] 2017; 6(21). [citado el 11 de junio del 2022] Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505716300345>
56. Cabezas PC. Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. Formación Médica Continuada. [en línea] 1998; 5 (8) [citado el 11 de junio del 2022] Disponible en: <https://www.fmc.es/es-sindromedesgaste-profesionalestreslaboral-articulo-4766>
57. Grimaldo M, Reyes BMA. Calidad de vida profesional y sueño en 71 profesionales de Lima. Revista Latinoamericana de Psicología. [en línea] 2015; 47(1) [citado el 11 de junio del 2022] Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053415300066>
58. Milla FEO. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada Lima, [Tesis de maestría] Lima, Universidad César Vallejo [en línea] 2017 [citado el 11 de junio del 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17512>

59. Remigio TY. Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, Lima. [Tesis de maestría] Lima, Universidad Peruana Unión [en línea] 2020 [citado el 11 de junio del 2022] Disponible en:
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3152>
60. Llaja V., Sárria C., García P. Síndrome del Quemado por Estrés Laboral asistencial. Muestra Peruana Lima: Pinedo Grafic. E.I.R.L.; [en línea] 2007.
61. Pacheco ASG. Relación entre la percepción del clima laboral y el Síndrome de Burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una Clínica de Lima Metropolitana, Lima [Tesis de maestría] Lima, Universidad Peruana Cayetano Heredia [en línea] 2016 [citado el 11 de junio del 2022] Disponible en:
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/574>
62. Ojeda MG. Modelo causal social cognitivo de Burnout en profesionales de la salud de Lima Metropolitana, Lima [Tesis de doctorado] Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos [en línea] 2016 [citado el 11 de junio del 2022] Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4930>
63. Oliva SG. Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora – Lima. [Tesis de especialidad] Lima, Universidad Ricardo Palma [en línea] 2017 [citado el 11 de junio del 2022] Disponible en:
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1181>
64. Vizcarra FM, Llaja RV, Limo SC, Talavera AJ. Clima laboral, Burnout y perfil de personalidad: un estudio en personal asistencial de un hospital público de Lima. Informes psicológicos [en línea] 2015; 15(2). [citado el 11 de junio del 2022] Disponible en:
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1232>
65. Rosado M. Análisis del Síndrome de Burnout en el personal docente del Centro de Educación Básica Especial “María Madre” Callao-2019 Lima, [Tesis de maestría] Lima, Universidad César Vallejo [en línea] 2019 [citado el 11 de junio del 2022] Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38878>



ANEXO 1

CUESTIONARIO VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

I. DATOS GENERALES

1. Edad: _____

2. Sexo: Femenino

Masculino

3. Estado civil: Soltera

Casada

Unión libre

Divorciada

Viuda

4. Profesión:

Licenciada en Enfermería

Técnico en enfermería

5. Servicio actual donde labora:

Centro quirúrgico

Hospitalización

II. CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Marque una sola respuesta y en la escala del 1 al 10 la que mejor corresponda a su realidad laboral. Para mejorar la claridad en su respuesta, se dividieron los valores como sigue: NADA valores 1 y 2; ALGO valores 3,4 y 5; BASTANTE valores 6,7 y 8; MUCHOS valores 9 y 10.

	ÍTEMS	NADA		ALGO			BASTANTE			MUCHO	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo										
2	Conformidad con el tipo de trabajo										
3	Conformidad con el sueldo										
4	Posibilidad de promoción										
5	Reconocimiento de mi esfuerzo										
6	Presión que recibo para mantener r la cantidad de mi trabajo										
7	Presión recibida para la calidad de 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 terminar la jornada laboral										
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo										
17	Conflictos 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 pienso y necesito				
21	Carga de responsabilidad				
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad 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 actual				
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 para mi salud				
34	Calidad de vida de mi trabajo				
35	Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas)				



ANEXO 2

CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT: MASLACH BURNOUT INVENTORY

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted Deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere Adecuado.

Nunca	0	Una vez a la semana	4
Pocas veces al año	1	Pocas veces a la semana	5
Una vez al mes	2	Todos los días	6
Unas pocas veces al mes	3		

ENUNCIADOS	Nunca 0	Pocas veces al año 1	Una vez al mes 2	Unas pocas veces al mes 3	Una vez a la semana 4	Pocas veces a la semana 5	Todos los días 6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la 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. Trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.							
8. Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa							

9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.							
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20. Me siento acabado.							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.							

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título “**Calidad de Vida profesional y estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital Pampas Tayacaja-2021**”, desarrollado por el egresado de segunda especialidad enfermería en centro quirúrgico de la Universidad Nacional Del Callao de la Facultad de Ciencias de la Salud.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues solo el investigador tendrá acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximadamente 15 minutos y consiste en 02 cuestionarios uno de 35 preguntas y otro de 22 preguntas, cuyo objetivo es determinar la calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del Hospital Pampas Tayacaja-2021”. Esta información será analizada por la LIC. Enfermería Jeanette Giovanna Barrera Orosco y Nery Lilia Ninanya Velázquez.

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

.....

NOMBRES Y APELLIDOS DEL PARTICIPANTE	DNI	FIRMA
--------------------------------------	-----	-------

Pampas... de.....de 2021

ANEXO 4

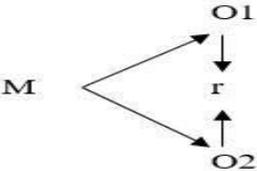
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID - 19

EN EL CENTRO QUIRÚRGICO Y HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL DE PAMPAS – TAYACAJA 2021”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: ¿Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: ¿Existe relación significativa entre calidad de vida profesional y el estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021?</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Calidad de vida profesional.</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cargo de trabajo -Apoyo directivo 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo de corte transversal, son estudios intensivos y de profundidad que se aplican a muestras pequeñas para lograr la interpretación del fenómeno que se quiere investigar y en la investigación los datos se recopilan en único momento</p>

<p>PROBLEMA ESPECIFICO:</p> <p>¿Cuál es la calidad de vida profesional según dimensiones, del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral según dimensiones del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la carga y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en</p>	<p>hospital Pampas - Tayacaja 2021?</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar la calidad de vida profesional según dimensiones, del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral según dimensiones del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Existe relación significativa entre la carga de trabajo y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021?</p> <p>¿Existe relación entre el apoyo directivo y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la motivación intrínseca y el nivel de estrés laboral del</p>	<p>- Motivación intrínseca</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Estrés laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>-Cansancio emocional</p> <p>- Despersonalización</p> <p>- Realización personal en el trabajo</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptiva, debido a que tiene como objetivo la descripción de los fenómenos a investigar, tal como es y cómo se manifiesta en el momento (presente) de realizarse el estudio y utiliza la observación como método descriptivo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Correlacional, no experimental debido a que la investigación se busca identificar la relación entre las dos variables de estudio.</p>
--	--	---	--	--

<p>el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el apoyo directivo y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021?</p>	<p>hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la carga y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el apoyo directivo y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del</p>	<p>personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021?</p>		 <p>M = Muestra O1= Observación de la variable 1. O2= Observación de la variable 2 r = relación entre las variables.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>Población: Estuvo constituida por 50 participantes dividido en 23 licenciadas en enfermería y</p>
--	--	---	--	---

	<p>hospital Pampas - Tayacaja 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el nivel de estrés laboral del personal de salud en tiempos de COVID - 19, en el centro quirúrgico y hospitalización del hospital Pampas - Tayacaja 2021.</p>			<p>27 técnicos de enfermería, de ambos sexos, que laboran en el servicio de centro quirúrgico y hospitalización del Hospital de Pampas –Tayacaja, el estudio se realizó en un periodo de tres meses (setiembre a noviembre) del 2021.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra se trabajó con el 100% de la población en estudio, por ser una población accesible.</p>
--	--	--	--	--

**ANEXO 5
BASE DE DATOS**

VARIABLE: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

id	Sexo	Edad	Ser vicio	Profe sion	E.civil	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	
1	2	37	1	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3	1	3	1	1	2	4	1	4	3	2	1	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	
2	2	38	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	1	35	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	53	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	1	4	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2
5	1	55	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	4
6	1	47	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	1	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	1
7	1	40	2	2	3	2	3	1	4	1	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2	1	4	2	4	2	4	1	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1
8	1	45	2	1	5	3	3	2	3	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	1	1	3	2	3	3	1	3	2	3	4	3	2	2	
9	1	46	2	2	1	3	4	2	2	1	3	3	3	1	2	3	4	3	3	2	1	4	3	1	2	3	3	2	4	3	1	3	1	4	4	4	4	1	4	4	
10	1	43	2	2	1	2	4	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3
11	2	51	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	
12	1	56	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2
13	1	37	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
14	1	35	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	
15	1	34	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2
16	1	42	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	4	3	4	2	3	1	1	3	2	1	1	2	4	2	3	3	3	2	2	
17	1	45	2	2	4	2	4	2	3	1	2	2	3	4	2	1	3	3	3	2	1	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	
18	1	31	2	1	3	2	4	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	4	1	4	4	3	3	4	
19	2	38	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	1	3	4	3	2	3	1	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4
20	2	47	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	1	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4
21	1	40	2	2	4	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	1	4	4	2	4	1	4	2	4	3	4	4	1	2	4	
22	1	41	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2
23	1	42	2	2	1	1	3	2	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	1	3	2	2	3	2	4	3	2	1	3	2	3	3	4	3	3	1	1	2	
24	2	48	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	

25	1	34	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	1	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	2	
26	1	35	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	
27	1	30	2	2	3	2	4	2	2	1	1	4	2	2	2	2	4	3	3	4	1	4	2	1	3	2	1	1	2	3	3	4	2	4	1	3	2	2	2	1	
28	1	46	2	2	1	2	3	2	3	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
29	2	43	2	1	4	2	4	3	3	1	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
30	2	54	1	2	1	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1
31	1	40	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	1	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	
32	1	34	2	1	2	3	4	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	
33	1	55	1	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	1	1	2	2	2	4	3	4	2	4	4	1	2	3	
34	1	37	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	
35	1	38	2	1	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	1	4	4	2	4	1	4	2	4	3	4	4	1	2	4	
36	2	46	2	2	3	1	3	2	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	1	4	4	2	3	1	1	4	4	4	3	4	1	2	4	
37	1	35	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	1	4	4	2	4	1	4	2	4	3	4	4	1	3	3	
38	1	39	2	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	
39	1	43	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	1	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	
40	2	42	1	2	1	2	4	2	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	
41	1	45	1	2	1	2	4	2	2	1	1	2	3	1	2	2	4	4	4	3	1	4	4	4	2	2	1	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	2	
42	1	38	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	4	1	3	2	3	2	4	3	4	2	4	4	3	2	1	
43	1	35	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	4	4	4	2	2	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	1	2	2	
44	2	40	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	4	1	2	4	4	2	4	2	4	3	4	2	3	1	1	4	3	1	3	1	4	3	3	3	2	1	1	
45	1	39	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	1	2	3	3	1	3	1	4	2	3	3	3	2	2	
46	1	30	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	2	3	1	2	4	2	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3	2	2	
47	1	35	2	1	3	3	2	2	1	2	4	1	4	4	1	2	1	2	2	1	1	4	4	4	1	2	1	2	4	1	1	2	2	4	3	3	3	4	2	2	
48	1	36	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	2	2	2	
49	1	36	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	4	1	2	4	4	2	4	2	4	3	4	2	3	1	1	4	3	1	3	1	4	3	3	3	2	2	2	
50	1	34	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	2	4	1	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	2	2	2	

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

id	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22
1	3	4	6	3	6	6	4	6	6	5	4	6	6	6	3	6	2	3	5	6	5	6
2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	2	5	4	5	4	5	5	3	3	3	5	3	5
3	4	2	3	6	6	5	6	5	2	6	4	5	6	5	1	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	5	2	6	5	6	1	6	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5
5	6	3	3	6	6	3	6	6	6	3	4	4	4	6	6	3	6	6	6	6	6	6
6	3	3	5	1	6	5	5	6	3	5	5	6	5	5	3	5	1	1	6	6	6	6
7	5	1	1	6	6	1	6	1	6	6	6	6	5	1	3	1	6	6	0	1	6	6
8	5	1	5	6	6	1	6	5	3	6	6	6	6	5	6	2	6	6	6	5	3	6
9	5	5	6	5	6	0	1	6	0	6	6	0	6	6	4	6	2	2	1	5	5	5
10	5	5	5	6	6	6	2	0	0	5	0	1	5	6	5	6	2	2	1	5	5	5
11	3	1	3	5	6	1	6	3	5	5	6	6	5	4	6	5	6	5	3	6	6	5
12	6	2	6	6	6	5	5	5	1	6	6	4	6	2	6	5	5	5	5	6	5	6
13	4	4	2	5	6	6	5	6	5	6	5	6	6	4	5	3	5	5	6	6	5	6
14	3	1	5	6	6	0	6	1	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	5	1	0
15	3	3	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
16	3	4	5	6	6	6	6	5	1	5	6	4	6	2	2	6	5	4	3	6	3	6
17	5	5	6	5	6	4	2	6	6	1	2	6	6	2	2	6	5	5	6	6	5	5
18	1	1	1	5	5	1	6	1	6	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	6
19	5	2	2	6	5	5	5	5	6	2	2	5	6	5	5	6	6	6	5	3	4	6
20	5	1	2	4	5	6	5	5	6	2	2	5	5	5	6	6	5	5	4	4	4	6
21	5	0	6	6	6	0	6	5	6	5	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6
22	5	1	6	5	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
23	2	1	3	6	4	5	5	3	5	3	5	2	2	4	2	0	1	2	3	5	3	4
24	6	5	5	1	5	5	1	5	1	6	5	6	6	5	5	6	1	0	2	6	2	5
25	5	5	6	0	6	2	0	6	1	4	6	1	6	6	0	1	6	6	6	6	6	6
26	5	4	4	6	6	6	3	6	3	4	6	6	6	6	6	0	5	5	5	6	3	6
27	5	3	2	6	6	3	5	5	5	6	6	6	5	3	5	5	6	4	2	3	6	5

28	5	5	5	6	5	5	6	5	1	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	
29	5	5	5	6	6	6	6	5	1	6	6	6	5	5	6	5	6	1	6	6	5	6
30	2	2	5	6	6	3	4	5	4	6	6	6	6	5	0	0	4	3	2	6	4	0
31	2	2	5	6	6	1	2	5	4	6	6	6	6	5	0	0	6	6	3	6	5	6
32	5	1	5	6	5	1	6	2	5	2	5	6	1	1	0	1	5	5	5	5	4	5
33	2	1	5	3	6	6	2	5	5	6	3	1	2	1	4	3	0	3	1	6	4	6
34	5	4	4	6	6	6	3	6	3	4	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	3	5
35	5	0	6	6	6	0	6	4	6	4	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6
36	5	0	6	6	6	0	6	5	6	5	6	6	6	1	5	6	6	6	5	6	6	6
37	5	0	6	6	6	0	6	5	6	5	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	5
38	5	2	2	6	4	4	6	6	5	3	4	4	4	6	0	3	6	6	6	5	6	6
39	2	3	5	5	6	1	3	5	4	5	5	6	6	5	0	6	6	6	3	6	1	6
40	1	1	5	6	5	3	4	5	3	5	5	6	6	5	1	0	4	3	2	6	4	0
41	6	5	6	6	6	5	1	6	5	6	6	1	6	5	6	5	1	1	1	6	1	6
42	6	5	4	6	6	3	1	6	1	6	6	1	6	5	3	6	2	6	6	6	2	6
43	6	5	6	5	6	4	2	6	5	6	6	1	6	5	6	5	1	1	1	6	1	6
44	4	4	5	6	5	6	4	5	5	6	6	5	6	5	6	6	6	3	0	6	6	6
45	4	0	4	6	5	5	5	3	4	1	2	4	5	4	4	4	6	4	4	5	3	5
46	3	2	3	6	5	4	4	1	4	5	2	4	1	2	5	4	6	4	2	5	3	3
47	5	5	4	6	6	4	5	4	2	5	5	5	5	3	0	3	6	5	6	6	5	6
48	1	0	2	5	1	1	4	1	5	2	1	3	3	1	2	3	5	3	5	5	4	4
49	4	4	5	6	5	6	4	5	5	6	6	5	6	5	6	6	6	3	0	6	6	6
50	1	0	2	5	1	1	4	1	5	2	3	3	3	2	2	3	5	3	5	5	4	5