



**FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”**

FACTORES ESTRESORES ASOCIADOS A LA CALIDAD DE VIDA EN EL  
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE HUAYCÁN, 2024

**Línea de investigación:**

**Salud pública**

Tesis para optar el título profesional de Médico Cirujano

**Autor:**

Romero Ambas, Paolo Martin

**Asesora:**

Castro Rojas, Miriam Corina  
(ORCID: 0000-0003-3547-9026)

**Jurado:**

Méndez Campos, Julia Honorata  
López Gabriel, Wilfredo Gerardo  
Méndez Campos, María Adelaida

**Lima - Perú**

**2024**



# FACTORES ESTRESORES ASOCIADOS A LA CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE HUAYCÁN, 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	8%
2	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="https://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://ciencialatina.org">ciencialatina.org</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.ucp.edu.pe">repositorio.ucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”**

FACTORES ESTRESORES ASOCIADOS A LA CALIDAD DE VIDA EN EL  
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE HUAYCÁN, 2024

**Línea de investigación:**

Salud pública

Tesis para optar el Título Profesional de Médico Cirujano

**Autor**

Romero Ambas, Paolo Martin

**Asesor**

Castro Rojas, Miriam Corina

(ORCID: 0000-0003-3547-9026)

**Jurado**

Méndez Campos, Julia Honorata

López Gabriel, Wilfredo Gerardo

Méndez Campos, María Adelaida

**Lima – Perú**

**2024**

### **Dedicatoria**

A todas las personas que, de una manera u otra, han contribuido a mi crecimiento personal y académico, les dedico este trabajo. Cada experiencia compartida y cada enseñanza recibida ha dejado una huella imborrable en mi camino hacia la culminación de este proyecto.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia y amigos por su constante apoyo y comprensión. Sin ellos, este logro no habría sido posible.

## ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>9</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
1.1. Descripción y formulación del problema.....	11
1.2. Antecedentes .....	13
1.3. Objetivos .....	16
1.4. Justificación .....	17
1.5. Hipótesis .....	18
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>19</b>
2.1. Bases teóricas sobre el tema de la investigación .....	19
<b>III. MÉTODO .....</b>	<b>26</b>
3.1. Tipo de Investigación.....	26
3.2. Ámbito Temporal y Espacial .....	26
3.3. Variables .....	27
3.4. Población y Muestra .....	27
3.5. Instrumentos.....	28
3.6. Procedimientos.....	29
3.7. Análisis de Datos .....	30
3.8. Consideraciones Éticas .....	30
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>32</b>
4.1. Características sociodemográficas del personal de salud .....	32
4.2. Análisis descriptivo.....	39
4.3. Análisis correlacional.....	49
<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>52</b>

<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>57</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>59</b>
<b>VIII. REFERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>IX. ANEXOS.....</b>	<b>64</b>
Anexo A. Matriz de consistencia .....	64
Anexo B. Operacionalización variables .....	67
Anexo C. Instrumentos de recolección de datos .....	70
Anexo D. Juicio de expertos sobre los instrumentos de recolección de datos .....	76
Anexo E. Constancia de permiso de investigación .....	79
Anexo F. Consentimiento informado .....	80
Anexo G. Alfa de cronbach de los instrumentos.....	81
Anexo H. Base de datos .....	82

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Síntomas y consecuencias de los niveles de estrés</i> .....	21
Tabla 2. <i>Rango de edades del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....	32
Tabla 3. <i>Sexo del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....	33
Tabla 4. <i>Estado civil del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....	34
Tabla 5. <i>Puestos de trabajos que ocupan el personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....	35
Tabla 6. <i>Vínculo laboral del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....	37
Tabla 7. <i>Tiempo de servicio del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....	38
Tabla 8. <i>Labores en otro centro privado del personal de salud</i> .....	39
Tabla 9. <i>Estadísticos descriptivos de los factores estresores y calidad de vida</i> .....	40
Tabla 10. <i>Grados de estrés que generan los factores estresores</i> .....	41
Tabla 11. <i>Factores estresores en los aspectos personales que generan estrés en el personal de salud</i> .....	43
Tabla 12. <i>Factores estresores en los aspectos físicos del servicio que generan estrés en el personal de salud</i> .....	44
Tabla 13. <i>Factores estresores en la presión y exigencia organizacional que generan estrés en el personal de salud</i> .....	45
Tabla 14. <i>Niveles de calidad de vida del personal de salud</i> .....	49
Tabla 15. <i>Prueba de normalidad de las variables</i> .....	50
Tabla 16. <i>Correlación entre los factores estresores y calidad de vida en el personal de salud</i> .....	50
Tabla 17. <i>Correlación entre las dimensiones de los factores estresores y calidad de vida en el personal de salud</i> .....	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Distribución del rango de edades del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .33	.33
Figura 2. <i>Distribución del sexo del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....34	34
Figura 3. <i>Distribución del estado civil del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....35	35
Figura 4. <i>Distribución de los puestos de trabajo del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....36	36
Figura 5. <i>Distribución del vínculo laboral del personal de salud del hospital de Huaycán</i> ...37	37
Figura 6. <i>Distribución del tiempo de servicio del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....38	38
Figura 7. <i>Distribución de trabajo en otro centro de salud privado del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....39	39
Figura 8. <i>Distribución de los grados de estrés que generan los factores estresores</i> .....41	41
Figura 9. <i>Factores estresores que producen estrés en el personal de salud</i> .....42	42
Figura 10. <i>Distribución de los niveles de calidad de vida del personal de salud del hospital de Huaycán</i> .....49	49

## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer la relación de los factores estresores con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024. **Método:** Estudio de tipo básico con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. La población estuvo conformada por 172 participantes que son el personal de salud del Hospital de Huaycán. La muestra, finalmente, la conformaron 120 participantes. El muestreo fue probabilístico y la técnica fue el muestreo aleatorio simple. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios para medir el nivel de estrés que producen los factores estresores y la calidad de vida en el personal de salud. **Resultados:** Los resultados mostraron que existe una correlación significativa e inversa ( $r=-0.406$ ;  $p=0.000$ ) entre los factores estresores y la calidad de vida. También se encontró relación inversa y significativa entre la calidad de vida y los factores estresores en los aspectos personales ( $-0.336$ ;  $p=0.003$ ), aspectos físicos del servicio ( $-0.394$ ;  $p=0.000$ ) y presión y exigencia organizacional ( $-0.331$ ;  $p=0.000$ ). **Conclusiones:** Existe una relación inversa y significativa entre las variables.

*Palabras clave:* estrés, factores, calidad, vida, personal de salud

## ABSTRACT

**Objective:** To establish the relationship between stressors and the quality of life of healthcare personnel at the Huaycán Hospital, 2024. **Method:** Basic quantitative study with a non-experimental design, cross-sectional and correlational scope. The population consisted of 172 participants who are healthcare personnel at the Huaycán Hospital. The sample finally consisted of 120 participants. Sampling was probabilistic, using simple random sampling technique. Data collection technique was survey, and the instruments were two questionnaires to measure the level of stress produced by stressors and the quality of life in healthcare personnel. **Results:** The results showed that there is a significant and inverse correlation ( $r=-0.406$ ;  $p=0.000$ ) between stressors and quality of life. An inverse and significant relationship was also found between quality of life and stressors in personal aspects ( $-0.336$ ;  $p=0.003$ ), physical aspects of service ( $-0.394$ ;  $p=0.000$ ), and organizational pressure and demand ( $-0.331$ ;  $p=0.000$ ). **Conclusions:** There is a significant and inverse relationship between the variables.

*Keywords:* stress, factors, quality, life, healthcare personnel

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, un número creciente de individuos se encuentra confrontando desafíos que pueden ejercer una influencia notable en su estado de bienestar y en la calidad de sus vidas. El estrés puede ser una variable que influye en esta, el estrés según Espinoza et al. (2018) se define como respuestas del cuerpo frente a situaciones en las que las exigencias del entorno y/o superan los recursos de adaptación del organismo individual, mientras se considera crucial la evaluación que realiza el individuo del estímulo, lo cual afecta la intensidad de la respuesta.

Además, el estrés desempeña un papel fundamental en la relación entre los cambios de vida y la salud. Los eventos estresantes pueden actuar como desencadenantes o agravantes de enfermedades existentes. El estrés crónico, generado por la persistencia de situaciones estresantes, puede tener efectos perjudiciales en el sistema inmunológico, cardiovascular, endocrino y en otros sistemas del cuerpo humano.

Las ocupaciones en el campo de la salud son intrínsecamente estresantes, y la identificación de factores laborales estresantes en estos profesionales está asociada con servicios como Unidades de Cuidados Intensivos (UCI), Urgencias o Atención Primaria. Es común observar quejas de los profesionales o una alta tasa de ausentismo laboral relacionado con situaciones estresantes difíciles de evaluar.

La presente investigación se desarrolló en el Hospital de Huaycán, donde hay una gran cantidad de personal de salud que pueden verse afectados en la calidad de vida que llevan por los factores estresantes a los cuales se encuentran expuestos durante sus jornadas laborales.

El estudio en cuestión se divide en varios capítulos para facilitar la comprensión del tema. En el Capítulo I se aborda la problemática de la población evaluada, se formula el problema de investigación, se establecen los objetivos, se revisan los antecedentes, se justifica la relevancia y se mencionan las limitaciones. En el Capítulo II se desarrolla el marco teórico, definiendo el marco conceptual y revisando investigaciones previas. En el Capítulo III se

detalla la metodología, incluyendo el tipo de investigación, el entorno y la población objetivo, junto con el instrumento seleccionado. En el Capítulo IV se describen los resultados encontrados. En el capítulo V de discusión, se establecen los contrastes y relaciones de los resultados de la presente investigación con otros estudios. En el capítulo VII se establecen las conclusiones y en el capítulo VIII se redactan las recomendaciones del estudio.

### **1.1. Descripción y formulación del problema**

El informe elaborado por Gallup en más de 160 países resalta que los trabajadores enfrentan niveles sin precedentes de estrés, evidenciando una falta de compromiso laboral y un aumento en los conflictos con sus superiores. Este estrés se ha mantenido en niveles máximos, con un 44% de los encuestados en 2022 reportando altos niveles de estrés, lo que coincide con años anteriores y perpetúa una tendencia de estrés elevado que comenzó hace casi una década. Estados Unidos, Canadá y Asia Oriental fueron las regiones que experimentaron los niveles más altos de estrés. (Mena, 2023)

Por otro lado, Herrera-Covarrubias et al. (2017) observaron que la población hispana muestra niveles más altos de estrés en comparación con otros grupos demográficos, lo que conlleva problemas de salud como la hipertensión arterial. Se ha establecido que el estrés laboral contribuye entre un 21% y un 32% al desarrollo de esta enfermedad, mostrando una fuerte correlación entre los eventos estresantes y la hipertensión. Los factores psicosociales están estrechamente relacionados con el estrés crónico, identificado como precursor de enfermedades cardiovasculares.

Las enfermedades derivadas del estrés pueden afectar directamente la calidad de vida de los trabajadores, especialmente en profesiones de alto riesgo como la salud. La satisfacción y el bienestar de los profesionales de la salud son temas cruciales en el ámbito laboral, ya que enfrentan estrés laboral, agotamiento emocional y baja calidad de vida en general. (Rodríguez, 2010)

La pandemia de coronavirus ha exacerbado estos problemas, con efectos como la estigmatización, el estrés y la fatiga, que pueden ser gestionados por las organizaciones a través de intervenciones psicológicas para mejorar la calidad de vida de los empleados. (Wauters et al., 2022)

Los profesionales de la salud pueden experimentar una disminución en su calidad de vida debido a diversos factores, como el cansancio físico y mental, el miedo, los trastornos emocionales y las dificultades para dormir, lo que afecta su desempeño y procesos cognitivos. La escasez de personal de salud, según Perú 21 (2023), requiere una gran cantidad de médicos y enfermeros para cubrir la demanda en áreas rurales y remotas, donde la falta de personal es más pronunciada. Además, según Sáenz (2023), la situación de los hospitales en el país es precaria, ya que el 96% de ellos se encuentran en condiciones precarias.

En el contexto local, el Hospital de Huaycán en Lima Este, con más de 100 profesionales de la salud, enfrenta diariamente factores personales, infraestructurales y presiones organizativas que pueden generar altos niveles de estrés y afectar la calidad de vida de su personal. Ante esta necesidad de comprender mejor los factores estresores y su relación con la calidad de vida del personal de salud, se realiza el presente estudio para confirmar las hipótesis planteadas inicialmente y proporcionar una base actualizada para futuras investigaciones.

### ***1.1.1. Formulación del problema general***

- ¿Existe relación entre los factores estresores con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024?

### ***1.1.2. Formulación de problemas específicos***

- ¿Cuál es la relación de los factores estresores en la dimensión aspectos personales con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024?
- ¿Cuál es la relación de los factores estresores en la dimensión aspecto físico del

servicio con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024?

- ¿Cuál es la relación de los factores estresores en la dimensión presión y exigencia organizacional con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024?
- ¿Cuáles son los niveles de estrés que producen los factores estresores en el personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024?
- ¿Cuál es la calidad de vida en el personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024?

## **1.2. Antecedentes**

### **1.2.1. Internacionales**

Trejo et al. (2023) identificaron la asociación entre calidad de vida profesional y estilo de vida en enfermeros por medio de un estudio correlacional, comparativo y de corte transversal en 111 enfermeros. Los cuestionarios aplicados fueron el CPV-35 y el instrumento de prácticas y creencias sobre estilos de vida. Los resultados mostraron que hay una asociación positiva y significativa. Se concluyó que existe asociación entre ambas variables.

Salinas (2022) determinó la relación entre el estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención. El estudio fue transversal, comparativo y correlacional. Se trabajó con 59 enfermeras de primer nivel, 138 del segundo y 249 del tercero. Se empleó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados mostraron que el promedio de estrés laboral fue de 41.15 y calidad de vida 83.73. No existió relación significativa entre las variables. Se concluyó que no se encontró relación entre las variables, pero sí hubo diferencia entre las dimensiones de ellas.

Brown (2022) realizó un estudio documental cuyo objetivo fue identificar los factores de estrés en el área de Enfermería. Se examinaron alrededor de 65 fuentes relacionadas con el estrés en el campo de la enfermería, abarcando diferentes áreas como sala de urgencias,

oncología e incluso la etapa estudiantil. Después de este proceso, se realizó una selección final de 40 fuentes bibliográficas, teniendo en cuenta su fecha de publicación en los últimos 20 años. El estudio reveló que las condiciones físicas de trabajo inapropiadas, la falta de respaldo de los superiores, la sobrecarga de tareas administrativas, los horarios rotativos, los pacientes en estado crítico y aquellos que presentan dificultades de cooperación son los factores principales que generan estrés.

En un estudio llevado a cabo por Vásquez y Gonzales (2020), se realizó una investigación de campo con un enfoque descriptivo para analizar los elementos que impactan el estrés. La muestra de estudio consistió en 30 profesionales que trabajan en el área de emergencias. Los resultados revelaron la presencia de factores estresantes como el agotamiento, el insomnio, la carga de trabajo excesiva, la insatisfacción laboral y la falta de espacio adecuado.

Aruquipa (2018) llevó a cabo un estudio descriptivo y transversal para identificar los factores de riesgo asociados al estrés laboral en enfermería en la unidad de terapia intensiva. La muestra consistió en 6 profesionales participantes en el estudio. Los resultados revelaron que el ruido y la mala iluminación son factores estresantes que afectan el entorno laboral, con un 40% de incidencia. Además, el número de pacientes atendidos en una jornada y diversos factores laborales tanto físicos como psicológicos y sociales también fueron percibidos como estresantes. Estas situaciones contribuyeron a un agotamiento emocional al finalizar la jornada de trabajo.

### ***1.2.2. Nacionales***

Collana y Cárdenas (2023) buscaron establecer si el estrés y calidad de vida tienen alguna relación. La investigación fue básica, no experimental y correlacional. La muestra fue de 94 enfermeros. Los resultados mostraron que ambas variables tienen una relación negativa, significativa y leve. De forma similar pasó con el ambiente físico y calidad de vida laboral así

también como el ambiente social y calidad de vida laboral, sin embargo, entre ambiente psicológico y calidad de vida laboral no. Se concluyó que a mayor estrés existe una menor calidad de vida laboral.

En su investigación, Pari (2022) llevó a cabo un estudio descriptivo y transversal con el propósito de identificar los factores generadores de estrés en el ámbito de la enfermería. La muestra estuvo compuesta por 39 profesionales de enfermería que trabajaban en el Centro COVID-19 de un hospital de contingencia. Los resultados revelaron que el aspecto que generaba mayor estrés era el componente psicológico relacionado con la muerte y el sufrimiento, con un porcentaje del 51.3%. Como conclusión, se determinó que el personal de enfermería experimenta niveles frecuentes y muy frecuentes de estrés, principalmente debido a la exposición a la muerte y el sufrimiento.

Sivana y Suero (2021) determinaron la relación entre estilos de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud de una organización en Arequipa. El estudio fue descriptivo y de diseño correlacional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. 70 personas de salud que laboran en dicha organización fueron parte del estudio. El 78.6% tiene una vida no saludable y el estrés laboral fue de 57.1%. Los resultados mostraron que no existe evidencia estadísticamente significativa. Se concluyó que no hay relación entre ambas variables de estudio.

Belizario (2021) llevó a cabo una investigación descriptiva y comparativa de tipo transversal con el objetivo de identificar los factores estresantes en las profesionales que trabajan en áreas críticas. La muestra del estudio estuvo compuesta por 45 profesionales participantes. Los resultados revelaron que el aspecto más afectado fue el ambiente físico, con una carga de trabajo representando el 28.9%. En el ámbito psicológico, se observó una falta de apoyo en un 28.9%, incertidumbre en el tratamiento con un 24.4%, preparación insuficiente en un 17.8%, y la experiencia de muerte y sufrimiento en un 16.7%. En cuanto al ambiente social,

se identificaron problemas con los médicos en un 28% y con otros miembros del equipo (enfermeras u otros) en un 17.8%.

En un estudio realizado por Navarrete y Díaz (2019), se llevó a cabo una investigación cuantitativa de diseño no experimental, con un enfoque descriptivo y transversal, con el objetivo de identificar los factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud. La muestra consistió en 28 casos de profesionales de la salud. Los resultados revelaron que los principales factores estresantes se relacionaban con la presión y las demandas organizacionales, los cuales se encontraron en niveles moderados a altos. Estos hallazgos sugieren que los profesionales de la salud enfrentan desafíos laborales que pueden generar niveles significativos de estrés.

### **1.3. Objetivos**

#### ***1.3.1. Objetivo General***

- Establecer la relación de los factores estresores con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024.

#### ***1.3.2. Objetivos específicos***

- Identificar la relación de los factores estresores en la dimensión aspectos personales con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024

- Identificar la relación de los factores estresores en la dimensión aspecto físico del servicio con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024

- Identificar la relación de los factores estresores en la dimensión presión y exigencia organizacional con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024

- Identificar el grado de estrés que producen los factores estresores en el personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024.

- Identificar la calidad de vida en el personal de salud del Hospital De Huaycán,

2024

#### **1.4. Justificación**

Actualmente, no se cuenta con una estrategia implementada por el gobierno peruano para lidiar e intervenir en la salud mental del personal de salud. Es así que Rivas (2023) sostiene que los profesionales de salud pueden experimentar desequilibrios emocionales debido al entorno de salud en el que trabajan. Además, están involucrados en decisiones vitales y a menudo carecen de las herramientas necesarias para brindar una atención adecuada, lo que los lleva a enfrentar un constante estrés laboral. Por lo tanto, es importante que el Ministerio de Salud (Minsa) establezca un programa especial destinado a los médicos y otros trabajadores de la salud.

Este estudio posee relevancia social, ya que se trata de un problema de salud pública que afecta al personal de salud. Por lo tanto, realizarlo permite conocer los principales factores estresores asociados a la calidad de vida del personal de salud.

En el nivel teórico, la investigación se justifica en base a varios fundamentos teóricos sólidos. En primer lugar, el estrés en el ámbito laboral, especialmente en entornos de atención médica, tiene un impacto significativo en la salud física y mental del personal, lo que hace crucial entender y abordar sus causas. En segundo lugar, el contexto específico del Hospital de Huaycán proporciona una oportunidad única para investigar los desafíos y recursos particulares que afectan a su personal, permitiendo así una comprensión más precisa y aplicable de los factores estresores. Además, la extensa base teórica existente respalda la relación entre los factores estresores laborales y la calidad de vida de los empleados en general, lo que otorga credibilidad y relevancia al enfoque de este estudio.

A nivel metodológico, se validarán instrumentos de recolección de datos para medir las variables de factores estresores y calidad de vida por medio de juicio de expertos y el alfa de cronbach. Al validar los instrumentos de recolección de datos mediante estos métodos, se

asegurará que los datos recopilados sean precisos, consistentes y confiables. Esto garantizará la calidad y la validez de los resultados obtenidos en el estudio, fortaleciendo así su credibilidad y contribuyendo a la rigurosidad científica de la investigación sobre los factores estresores y la calidad de vida en el personal de salud del Hospital de Huaycán.

### **1.5. Hipótesis**

- Hipótesis alterna: Existe relación entre los factores estresores con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024.
- Hipótesis nula: No existe relación entre los factores estresores con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Bases teóricas sobre el tema de la investigación

#### 2.1.1. *Definición de Estrés*

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), el estrés se puede describir como un estado de inquietud o tensión mental que surge debido a circunstancias difíciles. Todos experimentan cierto nivel de estrés, ya que es una respuesta natural ante amenazas y otros estímulos. Sin embargo, cómo se reacciona al estrés determina cómo afecta el bienestar. Mientras que Pruna-Vera et al. (2022) sostienen que el estrés es una sensación de tensión física o emocional que puede surgir de cualquier situación o pensamiento que genere frustración, ira o nerviosismo. Es la respuesta de nuestro cuerpo ante un desafío o demanda. Con estas dos definiciones se puede considerar que el estrés es una reacción del organismo que desemboca en un estado de tensión que se produce a consecuencias de complicaciones o exigencias que el individuo percibe como complicadas o imposibles de resolver o lidiar, además, el organismo tiene reacciones tanto a nivel físico y emocional.

#### 2.1.2. *Causas del estrés*

Las causas del estrés pueden ser relativas debido a que cada individuo convive en ambientes diferentes y se enfrenta a problemas o dificultades que este mismo considera de esta forma. Sin embargo, entre las causas, según Buitrago et al. (2020), son las siguientes:

- Sobrecarga laboral
- Carencia de recursos
- Comunicación inadecuada
- Horarios de trabajo extensos y poco flexible
- Falta de comunicación
- Condiciones precarias de la organización
- Ruido, temperatura y entorno

### **2.1.3. Niveles de Estrés**

Los niveles de estrés pueden clasificarse según su duración, síntomas e intensidad. Por lo que la Asociación Americana de Psicología (APA, 2010) los clasifica:

**A. Estrés Agudo.** El estrés agudo es la respuesta más común al estrés y se origina a partir de las demandas y presiones del pasado reciente, así como de las exigencias y anticipación de eventos futuros inmediatos. Aunque en dosis moderadas puede resultar emocionante y estimulante, cuando se experimenta de manera excesiva, se convierte en un agotador estímulo. Por ejemplo, una rápida y desafiante bajada en el esquí puede generar excitación por la mañana, pero al final del día se vuelve agotadora y desgastante. El exceso de estrés a corto plazo puede dar lugar a angustia psicológica, cefaleas tensionales y otros síntomas adversos. Se ha establecido que la actividad aguda y crónica del eje hipotálamo-hipófisis-adrenal (HPA) conlleva alteraciones sostenidas en determinados sistemas metabólicos, pudiendo suprimir la neurogénesis y disminuir la plasticidad neuronal.

**B. Estrés agudo episódico.** Por otro lado, existen individuos que experimentan con frecuencia estrés agudo, cuyas vidas se caracterizan por un nivel elevado de desorden y crisis. Estas personas se encuentran en constante prisa, pero suelen llegar tarde y enfrentan una serie de contratiempos. Asumen múltiples responsabilidades y se ven abrumadas por una cantidad excesiva de tareas y demandas autoimpuestas, sin ser capaces de organizar eficientemente sus responsabilidades. Parecen estar atrapadas en un estado crónico de estrés agudo. En términos de comportamiento, es común que estos individuos presenten agitación constante, mal genio, irritabilidad, ansiedad y tensión. Se los describe a menudo como personas con una alta carga de ansiedad. Como resultado, sus relaciones interpersonales se ven deterioradas con rapidez, especialmente cuando los demás responden de manera hostil. En el entorno laboral, estas personas experimentan altos niveles de estrés.

**C. Estrés crónico.** El estrés crónico es una forma persistente de respuesta al estrés que afecta negativamente la salud física y mental de las personas a lo largo del tiempo. Surge de situaciones como la exposición prolongada a condiciones de pobreza, disfunciones familiares y empleos insatisfactorios. Además, se encuentra presente en conflictos sociales y étnicos duraderos. Se caracteriza por la falta de percepción de una salida o solución a una situación deprimente, lo cual genera una sensación de indefensión aprendida. Además, puede estar arraigado en experiencias traumáticas de la infancia que han dejado una profunda impronta en la personalidad y el sistema de creencias. El estrés crónico tiene efectos adversos a largo plazo en el cuerpo y la mente, desgastando gradualmente la salud y el bienestar. Su superación implica un proceso de autoexamen activo, a menudo con el apoyo de profesionales de la salud mental, para reevaluar y reformular patrones de pensamiento arraigados y cambiar la percepción del mundo.

Para distinguir los principales síntomas y consecuencias de cada nivel de estrés, teniendo en cuenta la información de la Asociación Americana de Psicología (2010), se elaboró la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Síntomas y consecuencias de los niveles de estrés*

<b>Agudo</b>	<b>Agudo episódico</b>	<b>Crónico</b>
<b>Agonía emocional</b>	Dolor de cabeza	Suicidio
<b>Problemas musculares</b>	Migraña	Violencia
<b>Problemas estomacales</b>	Hipertensión	Apoplejía
<b>Excitación excesiva pasajera</b>	Dolor en el pecho	Ataque al corazón
	Enfermedad cardíaca	Cáncer

#### **2.1.4. Aspectos personales**

**A. Condición del trabajador.** El contrato de trabajo es un convenio bilateral de voluntades entre el trabajador y el empleador, mediante el cual se acuerda la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad. Dicho acuerdo puede adoptar diversas modalidades, ya sea de forma verbal o escrita, expresa o tácita, y puede ser reconocido o simulado por las partes involucradas. (Arévalo, 2021)

**B. Tiempo de servicio.** En el contexto médico, el horario laboral se refiere a las horas específicas en las que un profesional de la salud debe cumplir con sus responsabilidades y brindar atención médica en el entorno clínico o hospitalario. Estas horas de trabajo están determinadas por la institución médica y suelen ser establecidas para garantizar la cobertura adecuada de atención médica a lo largo del día, incluyendo turnos diurnos y nocturnos, así como los descansos y periodos de descanso reglamentarios para garantizar la seguridad y el bienestar tanto del médico como de los pacientes.

**C. Salario percibido.** La remuneración se refiere a los ingresos que el trabajador recibe de parte del empleador por los servicios realizados y por poner a disposición su fuerza laboral. Es considerada como uno de los componentes fundamentales del contrato de trabajo.

**D. Horas de descanso.** Es el derecho que tiene el trabajador a un descanso mínimo de 24 horas (un día) en cada semana.

#### **2.1.5. Aspecto físico del Servicio**

Según Apuy (2008), el aspecto físico del servicio o entorno físico laboral en el sector salud se refieren a la infraestructura y los aspectos ambientales que afectan la realización de las tareas profesionales de los trabajadores de la salud, con el propósito de lograr los objetivos de atención médica. Estas condiciones incluyen aspectos como la calidad y mantenimiento de las instalaciones, la higiene y limpieza de los espacios, la ergonomía de los equipos y mobiliario, la adecuada iluminación, el control del ruido y la ventilación apropiada. Estas

condiciones son gestionadas por las instituciones de salud y, en gran medida, están fuera del control directo de los trabajadores individuales. Entre los indicadores más importantes que forman parte de los factores estresores de los profesionales de la salud, encontramos los siguientes:

**A. Ruido.** Según Estrada (2015) es un sonido no deseado y aversivo, capaz de perjudicar la capacidad del trabajador al generar tensión y perturbar la atención sostenida. Los efectos en la salud derivados de la exposición a este ruido están directamente relacionados con la intensidad y la duración de la exposición, y abarcan desde alteraciones en la concentración y la coordinación hasta la manifestación de trastornos cardíacos, gastrointestinales y neurovegetativos, así como el desarrollo de insomnio, fatiga y, en casos extremos, la pérdida temporal o permanente de la audición, lo cual se traduce en una disminución de la productividad laboral y un aumento del ausentismo.

**B. Iluminación.** En el contexto del sector salud, la iluminación juega un papel fundamental en el acondicionamiento ergonómico de los espacios de trabajo. Si bien los profesionales de la salud tienen una capacidad notable para adaptarse a diferentes niveles de iluminación, cualquier deficiencia en este aspecto puede tener consecuencias negativas, como el aumento de la fatiga visual, la disminución del rendimiento, el incremento de errores y, en casos extremos, incluso la ocurrencia de accidentes. Por lo tanto, es de vital importancia asegurar una iluminación adecuada en los entornos de trabajo en el sector salud, con el objetivo de garantizar condiciones óptimas para los profesionales y promover la seguridad, el rendimiento y la precisión en la atención médica (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSST], 2015).

**C. Temperatura.** Las condiciones climáticas desfavorables, ya sea el frío intenso o el calor extremo, pueden tener un impacto negativo en el rendimiento y la salud de los trabajadores, conocido como estrés térmico. Por tanto, es importante seguir recomendaciones higiénicas y sanitarias al trabajar en ambientes de temperaturas extremas, con el objetivo de proteger la salud de los trabajadores y mejorar su desempeño laboral.

#### ***2.1.6. Presión y exigencia Organizacional***

En el sector salud, la presión laboral se presenta como un factor de estrés significativo para los profesionales, debido a las demandas y responsabilidades propias de su trabajo. Esta presión puede generar estrés emocional, mental y físico, afectando la salud y el bienestar de los trabajadores.

#### ***2.1.7. Calidad de vida***

Bienestar y satisfacción global, el cual está influenciado por diversos elementos, tales como el estado de salud, las condiciones de vivienda, las relaciones personales y el entorno en el que se encuentra, incluyendo la comunidad en la que se desenvuelve. (Atencio et al., 2020)

Ruiz y Pardo (2005) señalan que existen dimensiones relacionadas a la calidad de vida tales como:

**A. Funcionamiento físico.** Engloba elementos relacionados con el estado físico y el bienestar general, así como el impacto que los síntomas clínicos tienen en la salud.

**B. Estado emocional.** Considera el efecto del rendimiento cognitivo, que engloba habilidades como la memoria a corto y largo plazo, así como la capacidad de pensar de forma clara. Además, se aborda la vitalidad o nivel de energía y la percepción de competencia para afrontar los desafíos que surgen debido a la enfermedad o el tratamiento.

**C. Dolor.** Por lo general, abarca la evaluación de la depresión y la ansiedad, es decir, los aspectos emocionales relacionados con el bienestar psicológico. También implica medir las preocupaciones y la inquietud hacia uno mismo.

**D. Funcionamiento social.** Se lleva a cabo una evaluación para determinar la intensidad del dolor percibido, considerando la presencia de cualquier enfermedad o síntoma, así como el impacto del dolor en las actividades diarias.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de Investigación

Según el propósito de la investigación, el estudio fue básico ya que su propósito es aumentar la comprensión científica sin poner a prueba los conocimientos adquiridos en relación con ningún aspecto práctico. En el caso del estudio es comprender la relación entre los factores estresores y la calidad de vida en el personal de salud.

La investigación fue de enfoque cuantitativo ya que posee una forma organizada de recopilar y examinar información adquirida de diversas fuentes, lo cual involucra el empleo de herramientas informáticas, técnicas estadísticas y técnicas matemáticas con el fin de obtener conclusiones.

El diseño fue no experimental ya que no involucra una variable independiente controlada. En su lugar, el investigador observa el entorno en el que ocurre el fenómeno y lo analiza con el fin de obtener información.

En la investigación no se manipuló ninguna de las variables. Además, fue transversal ya que Cvetkovic-Vega et al. (2021) señalan que “el elemento clave que define a un estudio transversal es la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo”.

El estudio según su alcance fue correlacional ya que según Gómez (2020) el propósito de este tipo de estudios es entender la relación o nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico. En el presente caso, se buscó entender la relación entre los factores estresores y la calidad de vida del personal de salud.

#### 3.2. Ámbito Temporal y Espacial

El presente estudio se realizó en el primer trimestre del 2024 en el Hospital De Huaycán, ubicado en la avenida José Carlos Mariátegui S/N Zona "B" Huaycán – Ate. Este hospital tuvo sus inicios en septiembre de 1984 como un puesto de salud la cual solo contaba con un Médico jefe, una Obstetra, cinco Técnicos de Enfermería y un técnico farmacéutico. El hospital de

Huaycán es un hospital de segundo de nivel de atención teniendo como referencia al Hospital Nacional Hipólito Unanue y está conformado por diecisiete unidades orgánicas: de los cuales son: una de Dirección, dos de Control, dos son de Asesoría, tres de Apoyo y diez órganos de línea. Este hospital es importante ya que su objetivo primordial es lograr la recuperación de la salud y la rehabilitación de las capacidades de los pacientes en Consulta Externa, Hospitalización y Emergencia, garantizando condiciones de oportunidad, equidad, calidad y total accesibilidad.

### **3.2.1. Delimitación**

- **Espacial:** Av. José Carlos Mariátegui S/N Zona "B" Huaycán – Ate.
- **Temporal:** La investigación se llevó a cabo en el primer trimestre del 2024.
- **Poblacional:** Personal de salud del hospital de Huaycán.

### **3.3. Variables**

#### **3.3.1. Variable 1: Factores estresores**

- Aspectos personales
- Aspecto físico del servicio
- Presión y exigencia personal

#### **3.3.2. Variable 2: Calidad de vida**

### **3.4. Población y Muestra**

La población del presente estudio estuvo compuesta por 172 participantes quienes conforman el personal de todo el Hospital de Huaycán.

El tipo de muestreo fue a través del muestreo aleatorio simple lo cual asegura que cada individuo de la población objetivo tenga una probabilidad igual de ser seleccionado para formar parte de la muestra. (Otzen y Manterola, 2017)

La población de personal de salud estuvo compuesta por 172 participantes, se aplicó la siguiente fórmula para determinar la cantidad de muestra que se necesitará, la cual es la

siguiente:

$$n = \frac{NZ^2pq}{d^2(N-1) + Z^2pq}$$

N = Número total de la población

Z = Nivel de confianza al 95

d = Precisión

p = Probabilidad esperada de que ocurra el evento

q = Probabilidad esperada de que no ocurra el evento

n = Total de la muestra

Al realizar los cálculos para estimar la muestra total que se necesitará, se obtiene una muestra de 120 participantes quienes formaron parte del estudio.

#### **3.4.1. Criterios de inclusión**

- Intención de participar de forma voluntaria del estudio
- Disponibilidad para formar parte de la investigación
- Personal de salud asistencial

#### **3.4.2. Criterios de exclusión**

- No intención de participar del estudio
- Indisponibilidad para formar parte de la investigación
- Profesionales en periodo de vacaciones o descanso médico

### **3.5. Instrumentos**

La técnica para la recolección de datos del presente estudio fue la encuesta, se emplea de manera generalizada como un procedimiento de investigación debido a su capacidad para obtener y procesar datos de forma rápida y eficiente. El instrumento que se usó fue el cuestionario estructurado y diseñado por Navarrete y Salazar (2019) cuyo objetivo es

determinar los factores estresores que afectan al personal de salud. El instrumento fue validado mediante el juicio de tres expertos (ver anexo 04) y con una confiabilidad por medio del alfa de cronbach con un valor de 0.976 (ver anexo 07). El cuestionario cuenta con 37 ítems distribuidos en 3 dimensiones: aspectos personales, aspectos físicos del servicio y presión y exigencia organizacional. Las escalas de respuestas originales están en escala Likert siendo: 1 = la situación no genera estrés, 2 = poco estresante, 3 = medianamente estresante, 4 = altamente estresante.

El instrumento para medir la calidad de vida en el personal fue un cuestionario diseñado por Salazar y Vigo (2022) cuyo objetivo es medir la calidad de vida en el personal de salud. El instrumento está compuesto por 35 ítems. No posee dimensiones, es unidimensional. Las opciones de respuesta originales son 4: Nada (1-2), Algo (3-5), Bastante (6-8), Mucho (9-10). El instrumento fue validado mediante el juicio de tres expertos (ver anexo 04) y con una confiabilidad por medio del alfa de cronbach con un valor de 0.949 (ver anexo 07).

### **3.6. Procedimientos**

El procedimiento que se siguió para la recolección de datos fue el siguiente:

- Se coordinó con el director del hospital De Huaycán para la aprobación de los permisos y conocimiento del estudio (ver anexo 05).
- Se coordinó con el jefe de cada área del personal de salud para el día y hora de aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- Se coordinó con los profesionales del área de salud para el día y hora de aplicación de la encuesta.
- Se explicó a cada profesional encuesta el motivo del estudio, la encuesta y las instrucciones para desarrollar una recolección de datos exitosa.
- Se procedió finalmente a realizar la recolección de datos por medio del uso de la herramienta google fóruns.

### **3.7. Análisis de Datos**

Una vez recopilados los datos, se tabularon en una hoja de cálculo de Excel donde se generó una base de datos (ver anexo 08), es preciso aclarar que los puntajes de respuesta se modificaron por motivos de conveniencia de la siguiente forma: para el primer instrumento fueron 0 = la situación no genera estrés, 1 = poco estresante, 2 = medianamente estresante, 3 = altamente estresante y para el segundo Nada (0), Algo (1), Bastante (2), Mucho (3). Posteriormente derivarlos al programa estadístico SPSS V.27 donde se ejecutaron tanto los análisis descriptivos como inferenciales.

En el análisis descriptivo, se calcularon medidas fundamentales como el valor mínimo, máximo, la media y la desviación estándar para cada variable de interés. Estos estadísticos proporcionaron una visión general de la distribución y la variabilidad de los datos recopilados. Además, se determinaron las frecuencias y los porcentajes para las variables categóricas, lo que permitió comprender la distribución de las respuestas en cada categoría.

En cuanto al análisis inferencial, se realizó una prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K-S) para evaluar si las variables continuas seguían una distribución normal. Se utilizó la correlación de Spearman para examinar las relaciones ya que no cumplió la suposición de normalidad.

Finalmente, para calificar la fuerza de relación o asociación entre las variables se consideró la de Hernández et al. (2018) quien sostiene que 0.00 a 0.10 es una correlación nula, 0.10 a 0.30 es una correlación débil, 0.30 a 0.50 es una correlación moderada y 0.50 a 1.00 es una correlación fuerte.

### **3.8. Consideraciones Éticas**

El presente estudio se apegó a los lineamientos de confidencialidad de los datos obtenidos de los participantes, para garantizar y formalizar este compromiso, se diseñó y redactó un consentimiento informado el cual fue aceptado y firmado por parte de los

participantes (ver anexo 06). La confidencialidad en la investigación implica que el investigador y el participante deben llegar a un acuerdo sobre cómo se abordará la privacidad de la información de identificación en el marco de la investigación. La propuesta de investigación debe describir en detalle las estrategias para preservar la confidencialidad de los datos identificables, incluyendo medidas de control en el almacenamiento, manipulación y compartición de datos personales.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Características sociodemográficas del personal de salud

En la tabla 2 y figura 1 se evidencia información sobre la distribución del rango de edades. Estos rangos abarcan desde los 23 hasta los 35 años, desde los 36 hasta los 45 años y desde los 46 hasta los 57 años. Dentro del primer rango, se observa una frecuencia de 58 personas, lo que constituye aproximadamente el 48.3% del total de la muestra. El segundo rango, que incluye edades entre los 36 y 45 años, cuenta con una frecuencia de 43 personas, representando cerca del 35.8% del total. En el tercer y último rango, que abarca edades entre los 46 y 57 años, se registra una frecuencia de 19 personas, equivalente a aproximadamente el 15.8% del total de la muestra. Estos datos revelan la distribución de edades en la muestra estudiada, brindando una visión clara de cómo se distribuyen las personas en cada grupo de edad dentro del conjunto analizado.

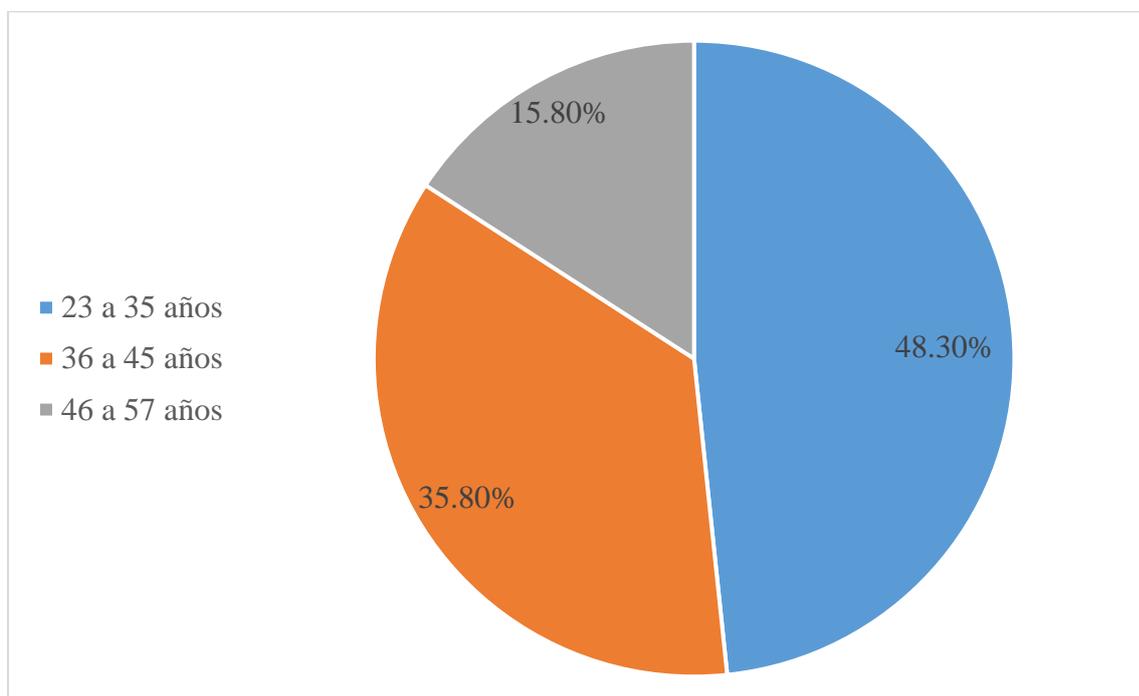
**Tabla 2**

*Rango de edades del personal de salud del hospital de Huaycán*

Rango de edades	Frecuencia	Porcentaje (%)
23 a 35 años	58	48,3%
36 a 45 años	43	35,8%
46 a 57 años	19	15,8%
Total	120	100%

**Figura 1**

*Distribución del rango de edades del personal de salud del hospital de Huaycán*



La tabla 3 y figura 2 muestran la distribución de género dividida en dos categorías: femenino y masculino. Según los resultados, el género femenino comprende una frecuencia de 67 personas, lo que representa aproximadamente el 55.8% del total de la muestra, mientras que el género masculino cuenta con una frecuencia de 53 personas, lo que equivale al 44.2% restante.

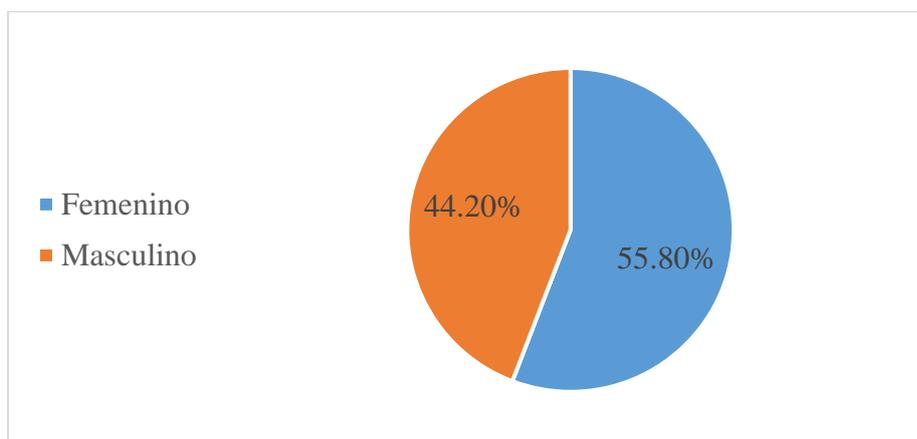
**Tabla 3**

*Sexo del personal de salud del hospital de Huaycán*

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Femenino</b>	67	55,8%
<b>Masculino</b>	53	44,2%
<b>Total</b>	120	100%

**Figura 2**

*Distribución del sexo del personal de salud del hospital de Huaycán*



La tabla 4 y figura 3 proporcionan información detallada sobre el estado civil del personal de salud. Esta muestra se divide en cuatro categorías principales: casado, conviviente, soltero y viudo. De acuerdo con los resultados, se observa que la categoría más frecuente es la de soltero, con una frecuencia de 70 personas, lo que representa aproximadamente el 58.3% del total de la muestra. Le sigue la categoría de casado, con 31 personas, constituyendo alrededor del 25.8% del total. La categoría de conviviente incluye a 17 personas, lo que representa el 14.2% de la muestra. Por último, la categoría menos representada es la de viudo, con solamente 2 personas, lo que equivale al 1.7% del total.

**Tabla 4**

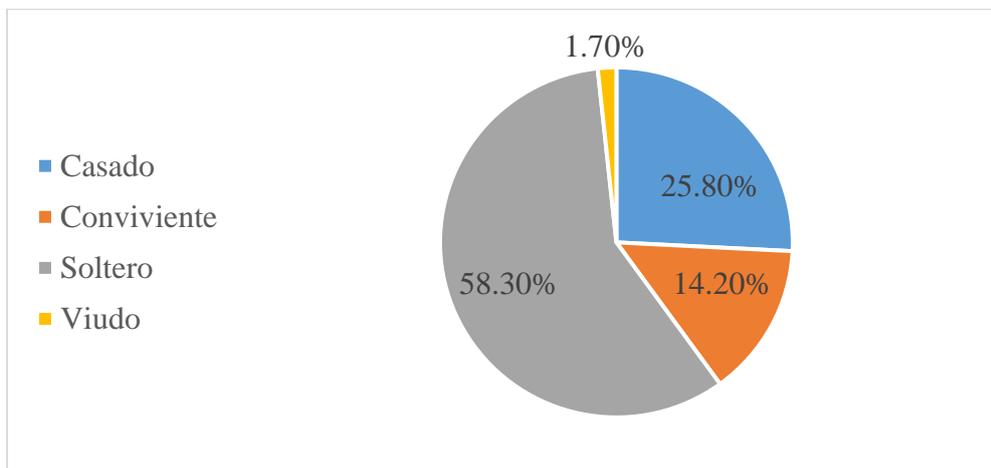
*Estado civil del personal de salud del hospital de Huaycán*

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>Casado</b>	31	25,8%
<b>Conviviente</b>	17	14,2%
<b>Soltero</b>	70	58,3%
<b>Viudo</b>	2	1,7%

<b>Total</b>	120	100%
--------------	-----	------

**Figura 3**

*Distribución del estado civil del personal de salud del hospital de Huaycán*



La tabla 5 y figura 4 muestran la distribución de puestos de trabajo del personal de salud. Según los resultados, el puesto de Técnico en Enfermería es el más frecuente, con una frecuencia de 34 personas, lo que representa aproximadamente el 28.3% del total de la muestra. Le sigue Licenciado en Enfermería, con 31 personas, constituyendo alrededor del 25.8% del total. Las categorías menos representadas son Cirujano General, Médico General, Médico Gineco Obstetra, Médico Internista, Médico Pediatra, Médico Traumatólogo y Obstetra, con frecuencias que van desde 6 a 9 personas, lo que equivale a porcentajes entre el 5.0% y el 7.5% del total de la muestra.

**Tabla 5**

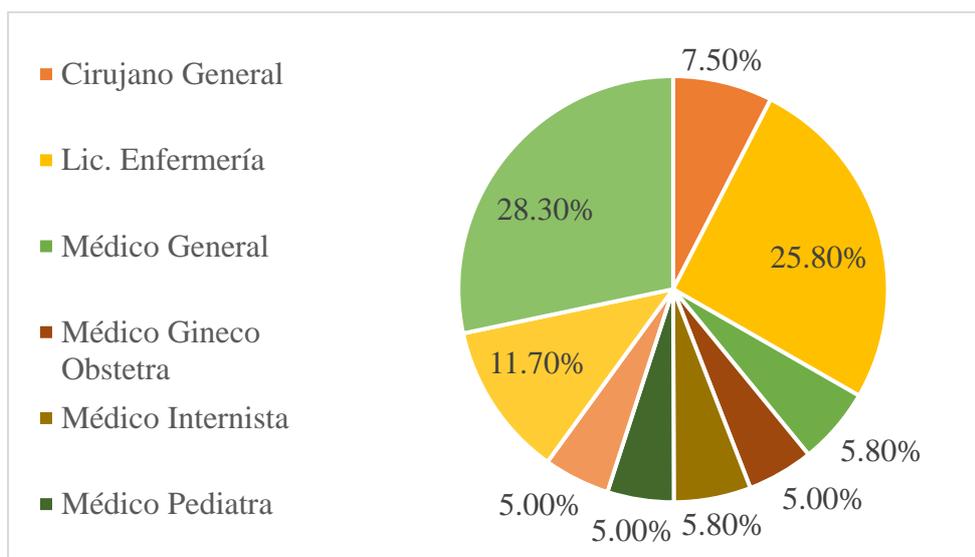
*Puestos de trabajos que ocupan el personal de salud del hospital de Huaycán*

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Cirujano General</b>	9	7,5%
<b>Lic. Enfermería</b>	31	25,8%

<b>Médico General</b>	7	5,8%
<b>Médico Gineco Obstetra</b>	6	5,0%
<b>Médico Internista</b>	7	5,8%
<b>Médico Pediatra</b>	6	5,0%
<b>Médico Traumatólogo</b>	6	5,0%
<b>Obstetra</b>	14	11,7%
<b>Técnico Enfermería</b>	34	28,3%
<b>Total</b>	120	100%

**Figura 4**

*Distribución de los puestos de trabajo del personal de salud del hospital de Huaycán*



La tabla 6 y figura 5 muestran la distribución de vínculos laborales del personal de salud, dividiendo a los participantes en cuatro categorías principales: CAS (Contrato Administrativo de Servicios) Nombrado y Terceros. Según los resultados, el vínculo laboral más común es el de Nombrado y CAS, con una frecuencia de 45 y 42 personas, lo que representa aproximadamente el 37.5% y 35% respectivamente del total de la muestra. Le sigue el vínculo Terceros, con una frecuencia de 33 personas, constituyendo alrededor del 27.5% del

total.

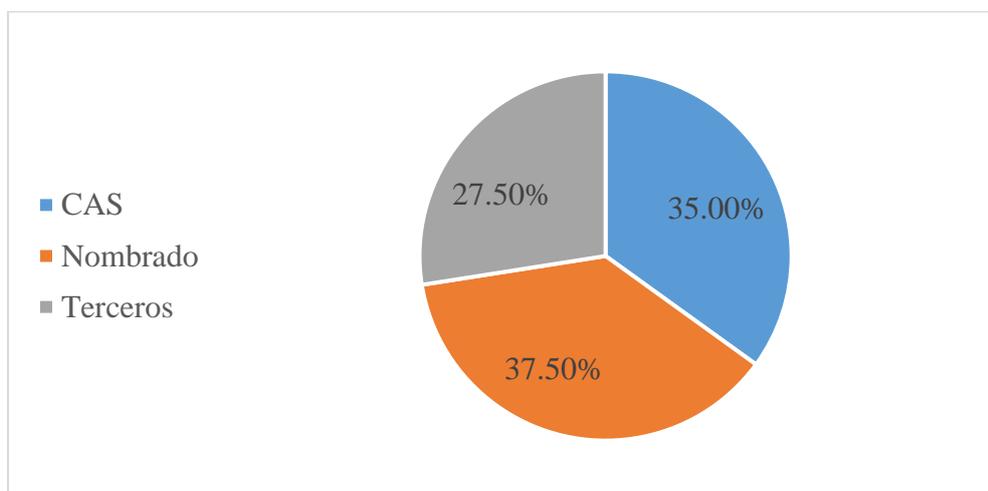
**Tabla 6**

*Vínculo laboral del personal de salud del hospital de Huaycán*

Vínculo Laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
CAS	42	35,00%
Nombrado	45	37,50%
Terceros	33	27,50%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Figura 5**

*Distribución del vínculo laboral del personal de salud del hospital de Huaycán*



La tabla 7 y figura 6 revelan la distribución del tiempo de servicio del personal de salud. Según los resultados, el tiempo de servicio más frecuente del personal de salud es menor a 5 años, con una frecuencia de 65 personas, lo que representa aproximadamente el 54.2% del total de la muestra. Le sigue la categoría de 5 a 10 años de servicio, con 29 personas, constituyendo alrededor del 24.2% del total. La categoría 11 a 20 años de servicio cuenta con una frecuencia de 17 personas, lo que equivale al 14.2% del total de la muestra. Por último, la categoría tiempo

de servicio menor a 20 años es la menos representada, con solamente 9 personas, lo que equivale al 7.5% del total de la muestra.

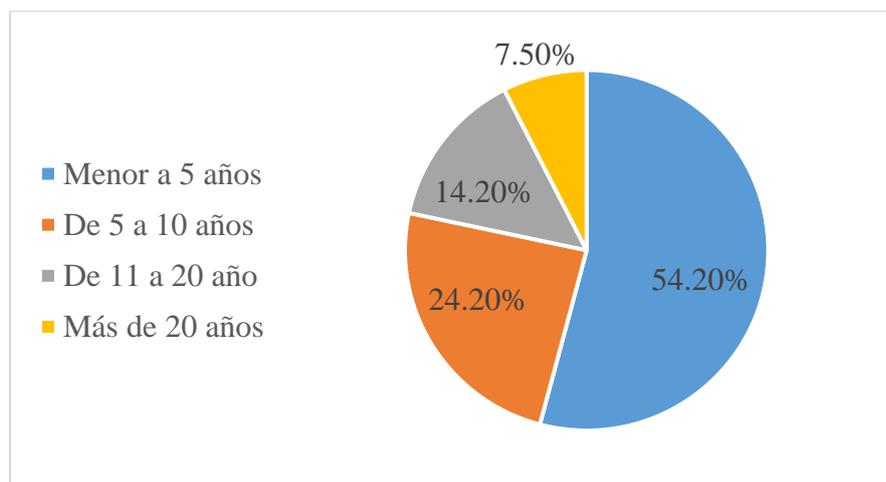
**Tabla 7**

*Tiempo de servicio del personal de salud del hospital de Huaycán*

<b>Tiempo Servicio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Menor a 5 años</b>	65	54,2%
<b>De 5 a 10 años</b>	29	24,2%
<b>De 11 a 20 año</b>	17	14,2%
<b>Más de 20 años</b>	9	7,5%
<b>Total</b>	120	100%

**Figura 6**

*Distribución del tiempo de servicio del personal de salud del hospital de Huaycán*



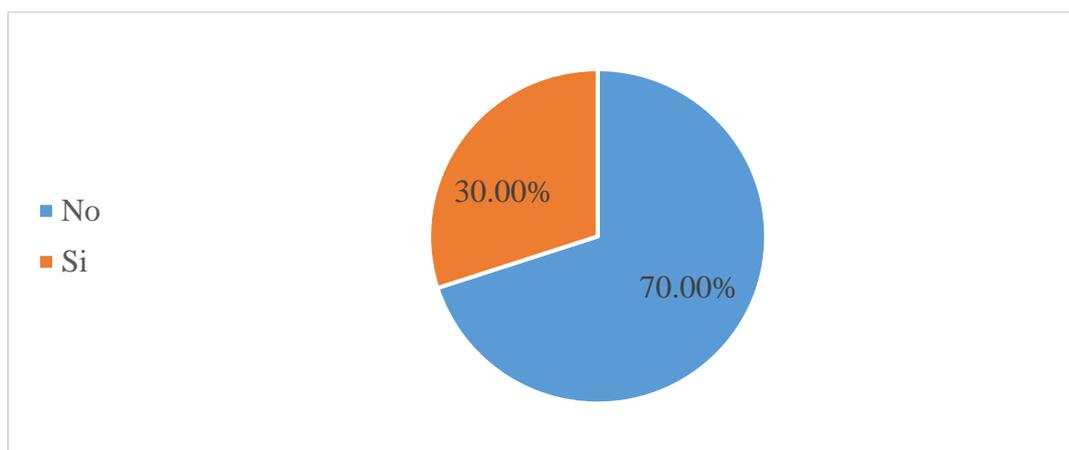
La tabla 8 y figura 7 muestran la distribución de participantes según si laboran en otro centro privado o no. De acuerdo con los resultados, el 70.0% de los participantes no laboran en otro centro privado, representando a 84 personas. Por otro lado, el 30.0% de los participantes, equivalente a 36 personas, sí laboran en otro centro privado.

**Tabla 8***Labores en otro centro privado del personal de salud*

<b>Labora en otro centro privado</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>No</b>	84	70,0%
<b>Si</b>	36	30,0%
<b>Total</b>	120	100%

**Figura 7**

*Distribución de trabajo en otro centro de salud privado del personal de salud del hospital de Huaycán*



#### **4.2. Análisis descriptivo**

La tabla 9 describe las estadísticas descriptivas de los factores estresores y calidad de vida del personal de salud. Los factores estresores muestran una amplia gama de respuestas, con una media de 40.01 y una desviación estándar de 25.234, indicando una variabilidad significativa en las experiencias individuales. Los aspectos personales y el aspecto físico del servicio también exhiben una dispersión considerable en sus puntajes, con medias de 3.76 y 6.69, respectivamente. Por otro lado, la presión y exigencia organizacional revelan un rango más restringido, con una media de 29.56 y una desviación estándar de 19.700. La calidad de

vida, evaluada en una escala de 10 a 105, muestra una media más alta de 74.07, sugiriendo en general una percepción positiva del bienestar en la muestra.

**Tabla 9**

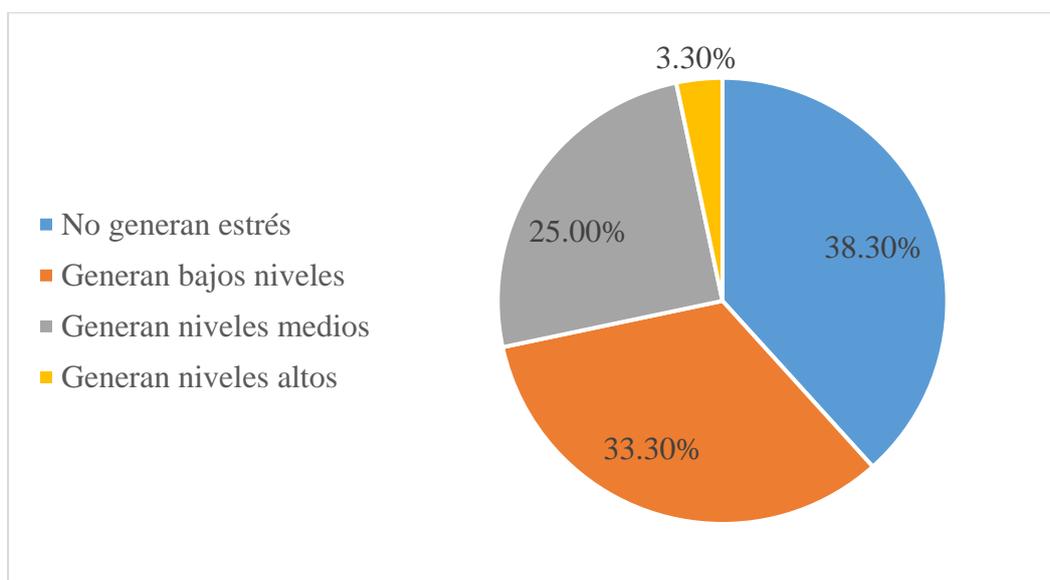
*Estadísticos descriptivos de los factores estresores y calidad de vida*

<b>Variab</b> les	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>M</b>	<b>DE</b>	<b>Asimetría</b>	<b>Curtosis</b>
<b>Factores estresores</b>	0	111	40,01	25,234	0,265	-0,620
<i>Aspectos personales</i>	0	12	3,76	2,638	0,303	-0,179
<i>Aspecto físico del servicio</i>	0	21	6,69	4,500	0,554	0,183
<i>Presión y exigencia organizacional</i>	0	78	29,56	19,700	0,328	-0,639
<b>Calidad de vida</b>	10	105	74,07	22,507	-0,924	0,424
Mínimo= Puntaje mínimo obtenido; Máximo= Puntaje máximo obtenido; M= Media; DE= Desviación estándar						

La tabla 10 y figura 8 revelan la percepción de los participantes sobre los niveles de estrés generados por los factores estresores. Según los resultados, el 38.3% de los participantes indicaron que los factores estresores no generan estrés en ellos, mientras que el 33.3% reportaron que generan bajos niveles de estrés. Un 25.0% de los participantes señalaron que los factores estresores generan niveles medios de estrés, y solo un pequeño porcentaje, el 3.3%, indicó que estos factores generan niveles altos de estrés.

**Tabla 10***Grados de estrés que generan los factores estresores*

<b>Factores estresores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>No generan estrés</b>	46	38,3%
<b>Generan bajos niveles</b>	40	33,3%
<b>Generan niveles medios</b>	30	25,0%
<b>Generan niveles altos</b>	4	3,3%
<b>Total</b>	120	100%

**Figura 8***Distribución de los grados de estrés que generan los factores estresores*

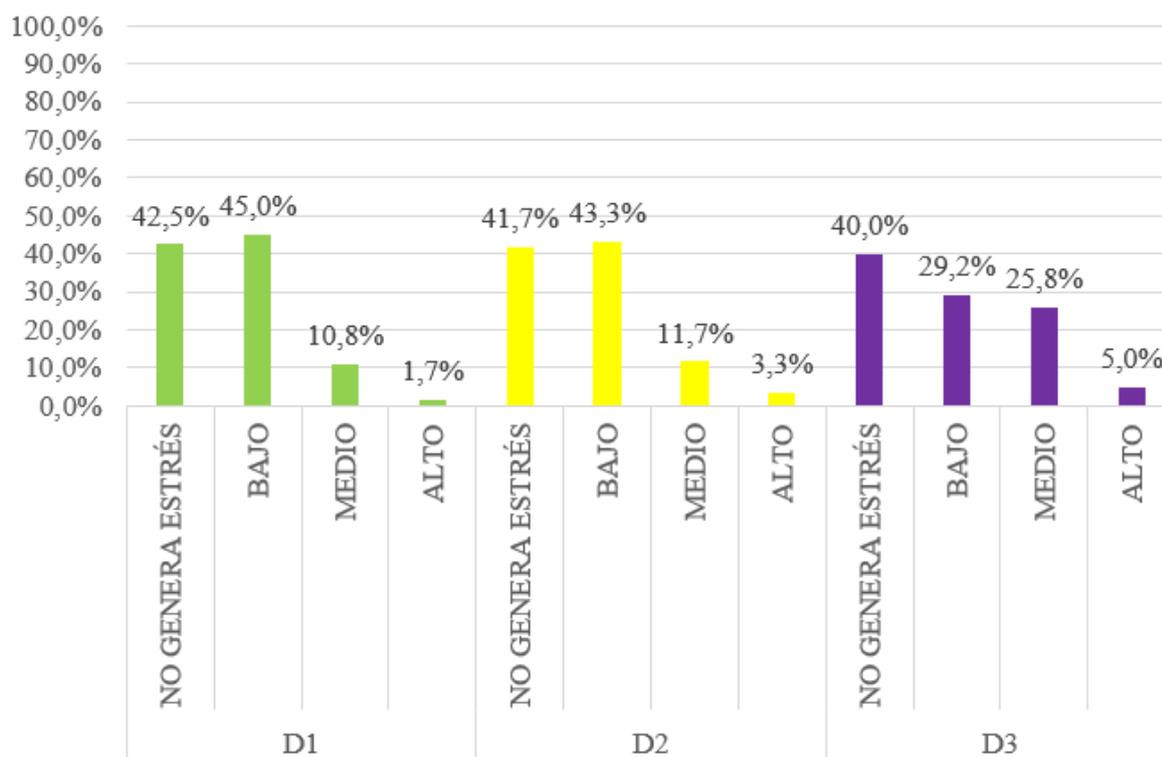
Los datos presentados en la figura 9 muestran la distribución porcentual de respuestas en tres dimensiones de los factores estrés.

Para la dimensión aspectos personales se observa que el 42.5% de los participantes indicaron que no experimentan estrés, seguido por el 45.0% que reportaron bajos niveles de estrés. Un 10.8% señaló niveles medios de estrés, y solo un pequeño porcentaje del 1.7% indicó experimentar niveles altos de estrés. En la dimensión aspectos físicos del servicio, el 41.7% de

los participantes indicaron que no experimentan estrés, mientras que el 43.3% reportaron bajos niveles de estrés. Un 11.7% señaló niveles medios de estrés, y un 3.3% indicó experimentar niveles altos de estrés. En la dimensión presión y exigencia organizacional, el 40.0% de los participantes indicaron que no experimentan estrés, seguido por el 29.2% que reportaron bajos niveles de estrés. Un 25.8% señaló niveles medios de estrés, y un 5.0% indicó experimentar niveles altos de estrés.

**Figura 9**

*Factores estresores que producen estrés en el personal de salud*



*Nota.* D1= Aspectos personales; D2= Aspecto físico del servicio; D3= Presión y exigencia organizacional

En la tabla 11 se consideran los factores estresores correspondientes a los aspectos personales. Se evidencia que el factor salario percibido es el que en el 15% del personal de

salud lo percibe como altamente estresante, más aún, si se realiza un porcentaje acumulado con quienes lo perciben medianamente estresante resulta aproximadamente el 43% del personal de salud. El factor que no generaba estrés en la mayoría del personal de salud fue el tiempo de servicio, es decir el tiempo que llevaban desde su primer día de labores en el hospital.

**Tabla 11**

*Factores estresores en los aspectos personales que generan estrés en el personal de salud*

Ítem	No me genera Estrés		Es poco estresante		Es medianamente estresante		Es altamente estresante	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Condición del trabajador</b>	43	35,8%	51	42,5%	24	20,0%	2	1,7%
<b>Tiempo de servicio</b>	58	48,3%	40	33,3%	19	15,8%	3	2,5%
<b>Salario percibido</b>	28	23,3%	40	33,3%	34	28,3%	18	15,0%
<b>Horas de descanso</b>	52	43,3%	44	36,7%	19	15,8%	5	4,2%

En la tabla 12 se consideran los factores estresores correspondientes a los aspectos físicos del servicio. Se evidencia que la presencia de equipos y conexiones que obstaculicen el tránsito es altamente en el 6,7% del personal de salud, además, el 27,5% también los considera medianamente estresante. Sin embargo, la temperatura del servicio con un porcentaje acumulado de 37,5% también genera un nivel medio a alto de estrés.

**Tabla 12**

*Factores estresores en los aspectos físicos del servicio que generan estrés en el personal de salud*

Ítem	No me genera Estrés		Poco estresante		Medianamente estresante		Altamente estresante	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>La estructura física de su servicio</b>	50	41,7%	5 3	44,2%	15	12,5 %	2	1,7%
<b>Área física del servicio reducida</b>	47	39,2%	4 2	35,0%	26	21,7 %	5	4,2%
<b>Interferencia del ruido en las actividades</b>	39	32,5%	4 9	40,8%	28	23,3 %	4	3,3%
<b>Iluminación inadecuada</b>	46	38,3%	4 6	38,3%	26	21,7 %	2	1,7%
<b>Temperatura del servicio</b>	22	18,3%	5 3	44,2%	38	31,7 %	7	5,8%
<b>Riesgo de sufrir accidentes laborales</b>	44	36,7%	5 6	46,7%	14	11,7 %	6	5,0%
<b>Presencia de equipos y conexiones que obstaculicen el tránsito</b>	37	30,8%	4 2	35,0%	33	27,5 %	8	6,7%

En la tabla 13 se evidencian los factores estresores en la presión y exigencia organizacional de salud. Los factores altamente estresantes son trabajar más de 6 horas diarias en el 17,5% del personal de salud, incumplimiento de funciones por los miembros del equipo de trabajo en el 16,7%, carencia de insumos y materiales necesarios para la intervención a los pacientes en el 15,8% y cambio repentino de la intervención programada y/o insumos a utilizar durante el acto quirúrgico en el 15,8%. Además, se tienen otros factores que generan niveles de estrés medio a alta como demanda excesiva de pacientes en el 46,3%, realizar varias funciones a la vez en el 41,6%, observar el sufrimiento de un paciente en un 44,1%, Estado crítico y/o vulnerabilidad de paciente en un 39,2%, incumplimiento de funciones por los miembros del equipo de trabajo en el 39,2%.

**Tabla 13**

*Factores estresores en la presión y exigencia organizacional que generan estrés en el personal de salud*

Ítem	No me genera Estrés		Es poco estresante		Es medianamente estresante		Es altamente estresante	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Déficit del personal de enfermería en el área.</b>	47	39,2%	48	40,0%	20	16,7%	5	4,2%
<b>Demanda excesiva de pacientes</b>	34	28,3%	30	25,0%	43	35,8%	13	10,8%

<b>Realizar varias funciones a la vez.</b>	38	31,7%	32	26,7%	37	30,8%	1 3	10,8 %
<b>Distribución de turnos</b>	47	39,2%	44	36,7%	21	17,5%	8	6,7%
<b>Llenado de formatearía durante el turno.</b>	39	32,5%	45	37,5%	24	20,0%	1 2	10,0 %
<b>Falta de confianza en el manejo de equipos de alta tecnología y costo</b>	39	32,5%	39	32,5%	39	32,5%	3	2,5%
<b>Presión por parte de tus superiores.</b>	34	28,3%	50	41,7%	23	19,2%	1 3	10,8 %
<b>Registrar datos extensos a la brevedad posible.</b>	39	32,5%	48	40,0%	25	20,8%	8	6,7%
<b>Toma de decisiones urgentes.</b>	36	30,0%	44	36,7%	29	24,2%	1 1	9,2%
<b>Cambio repentino de un área a otra</b>	44	36,7%	38	31,7%	22	18,3%	1 6	13,3 %
<b>Incumplimiento de funciones por los miembros del equipo de trabajo.</b>	26	21,7%	47	39,2%	27	22,5%	2 0	16,7 %
<b>Inadecuadas relaciones interpersonales entre los superiores (director, jefes de servicio,</b>	38	31,7%	41	34,2%	32	26,7%	9	7,5%

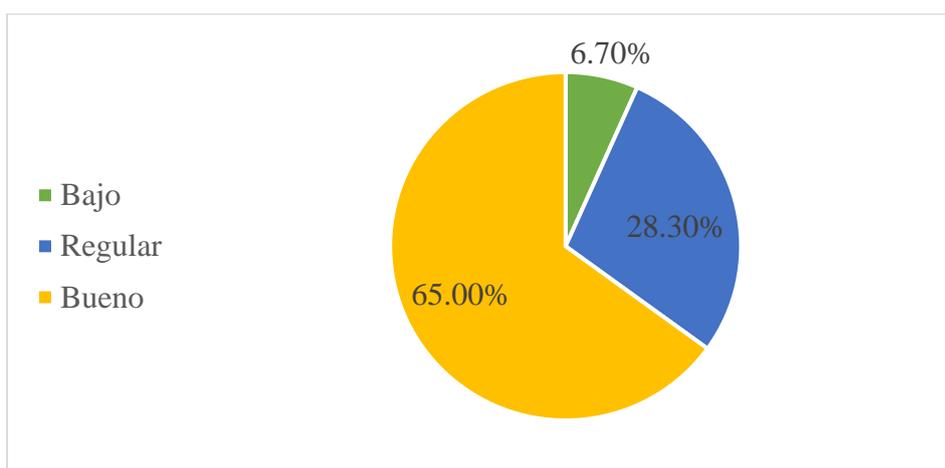
<b>coordinadores) y subordinados.</b>								
<b>Inadecuadas relaciones interpersonales entre los trabajadores del mismo servicio</b>	35	29,2%	52	43,3%	24	20,0%	9	7,5%
<b>Ser criticado por un supervisor</b>	33	27,5%	43	35,8%	26	21,7%	1 8	15,0 %
<b>Relación con su jefe inmediato</b>	51	42,5%	40	33,3%	17	14,2%	1 2	10,0 %
<b>Falta de confianza entre compañeros.</b>	38	31,7%	48	40,0%	18	15,0%	1 6	13,3 %
<b>Cambio repentino de la intervención programada y/o insumos a utilizar durante el acto quirúrgico</b>	42	35,0%	40	33,3%	19	15,8%	1 9	15,8 %
<b>Presencia de conflictos en el ambiente laboral</b>	38	31,7%	43	35,8%	26	21,7%	1 3	10,8 %
<b>Relación con los pacientes</b>	52	43,3%	37	30,8%	17	14,2%	1 4	11,7 %
<b>Trabajar más de seis horas diarias</b>	47	39,2%	24	20,0%	28	23,3%	2 1	17,5 %

<b>Carencia de equipos y/o equipos obsoletos en la intervención a los pacientes</b>	28	23,3%	46	38,3%	36	30,0%	10	8,3%
<b>Carencia de insumos y materiales necesarios para la intervención a los pacientes</b>	26	21,7%	48	40,0%	27	22,5%	19	15,8%
<b>Estado crítico y/o vulnerabilidad de paciente</b>	27	22,5%	46	38,3%	35	29,2%	12	10,0%
<b>Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría</b>	25	20,8%	49	40,8%	34	28,3%	12	10,0%
<b>Observar el sufrimiento de un paciente</b>	26	21,7%	41	34,2%	37	30,8%	16	13,3%
<b>Falta de incentivos laborales</b>	30	25,0%	45	37,5%	34	28,3%	11	9,2%

El análisis de la tabla 14 y figura 10 revela que la mayoría de las personas encuestadas disfrutaban de una calidad de vida buena, con un total de 78 individuos representando el 65.00% del grupo. Por otro lado, 34 personas, equivalente al 28.30%, reportaron una calidad de vida regular, mientras que solo 8 individuos, aproximadamente el 6.70%, señalaron una calidad de vida baja.

**Tabla 14***Niveles de calidad de vida del personal de salud*

Calidad de vida	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>Bajo</b>	8	6,70%
<b>Regular</b>	34	28,30%
<b>Bueno</b>	78	65,00%
<b>Total</b>	120	100%

**Figura 10***Distribución de los niveles de calidad de vida del personal de salud del hospital de Huaycán*

#### 4.3. Análisis correlacional

Los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov mostrados en la tabla 15 revelan que las variables de factores estresores, aspectos personales, aspecto físico del servicio y presión y exigencia organizacional no siguen una distribución normal, ya que los valores obtenidos fueron 0.000, 0.000, 0.004 y 0.000 respectivamente ( $p < 0.05$ ). Así también, en el caso de la variable de calidad de vida, el valor obtenido fue 0.003, sugiere que la distribución es no normal. Por esto, se aplicó la prueba estadística de correlación no paramétrica correlación de Spearman.

**Tabla 15***Prueba de normalidad de las variables*

<b>Variables</b>	<b>Kolmogorov-Smirnov</b>
<b>Factores estresores</b>	0,000
<i>Aspectos personales</i>	0,000
<i>Aspecto físico del servicio</i>	0,004
<i>Presión y exigencia organizacional</i>	0,000
<b>Calidad de vida</b>	0,003

En la tabla16 se muestra la correlación entre los factores estresores y calidad de vida. El coeficiente de correlación muestra un valor de -0.407 y un p valor menor al 0.05, lo cual indicada que existe una relación significativa entre las variables. Además, se rechaza la hipótesis nula y no se rechaza la alterna la cual indica relación entre los factores estresores y calidad de vida.

**Tabla 16***Correlación entre los factores estresores y calidad de vida en el personal de salud*

		<b>Calidad de vida</b>
<b>Factores estresores</b>	Coeficiente	-0.406
	<i>p</i>	.000

Los resultados de correlación muestran en la tabla 17 una asociación significativa entre los factores estresores, representados por aspectos personales, aspecto físico del servicio y presión y exigencia organizacional, y la calidad de vida de los participantes. En particular, se observa una correlación negativa entre los aspectos personales y la calidad de vida ( $r = -0.336$ ,

$p = 0.002$ ), una correlación negativa entre el aspecto físico del servicio y la calidad de vida ( $r = 0.394$ ,  $p < 0.001$ ), y una correlación negativa entre la presión y exigencia organizacional y la calidad de vida ( $r = -0.331$ ,  $p < 0.001$ ). Estos hallazgos sugieren que los participantes que experimentan mayores niveles de aspectos personales, aspecto físico del servicio y presión y exigencia organizacional tienden a reportar una percepción más baja de calidad de vida.

**Tabla 17**

*Correlación entre las dimensiones de los factores estresores y calidad de vida en el personal de salud*

		<b>Factores estresores</b>		
		Aspectos personales	Aspecto físico del servicio	Presión y exigencia organizacional
<b>Calidad de vida</b>	Coeficiente	-0,336	-0,394	-0,331
	<i>p</i>	.002	.000	.000

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para los fines de la presente investigación, se tuvo como objetivo principal establecer la relación entre los factores estresores y la calidad de vida en el personal de salud del Hospital de Huaycán. Los resultados mostraron la existencia de una relación inversa o negativa significativa entre ambas variables de estudio ( $r=-0.406$ ;  $p<0.05$ ), lo cual hace indicar que a mayores niveles de estrés producidos por los factores estresores, la calidad de vida del personal médico tiende a disminuir y viceversa. Por lo que se puede confirmar la hipótesis general, la cual indica que existe relación entre los factores estresores con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024.

Estos resultados guardan relación con los de Trejo et al. (2023) quienes identificaron la asociación entre positiva y significativa entre la calidad de vida profesional y estilo de vida en enfermeros. Al igual que la investigación de Collana y Cárdenas (2023) quienes establecieron que el estrés y calidad de vida tienen alguna relación negativa y significativa. Sin embargo, resultados opuestos se encontraron en otros estudios como el de Salinas (2022) quien determinó la relación entre el estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería, los resultados mostraron que no existe relación significativa entre las variables. Esta última investigación, coincide con los resultados de Sivana y Suero (2021) quienes determinaron la relación entre estilos de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud de una organización en Arequipa. Los resultados mostraron que no existe evidencia estadísticamente significativa.

Sobre la relación de los factores estresores en la dimensión aspectos personales con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024. Los resultados ( $r=-0,336$ ;  $p= 0.02$ ) demuestran que existe una relación negativa y significativa, lo cual hace indicar que a medida que los factores estresores de los aspectos personales incrementan o producen mayor estrés, la calidad de vida tiende a disminuir. Esto permite confirmar la hipótesis específica 1,

la cual señala que existe relación entre los factores estresores en la dimensión aspectos personales con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024.

Respecto a la relación de los factores estresores en la dimensión aspecto físico del servicio con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024. Los resultados ( $r=-0,394$ ;  $p= 0.00$ ) demuestran que existe una relación negativa y significativa, lo cual hace indicar que a medida que los factores estresores del aspecto físico del servicio incrementan o producen mayor estrés, la calidad de vida tiende a disminuir. Esto permite confirmar la hipótesis específica 2, la cual señala que existe relación entre los factores estresores en la dimensión aspectos físicos del servicio con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024.

En cuanto a la relación de los factores estresores en la dimensión presión y exigencia organizacional con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024. Los resultados ( $r=-0,331$ ;  $p= 0.00$ ) demuestran que existe una relación negativa y significativa, lo cual hace indicar que a medida que los factores estresores de la presión y exigencia organizacional incrementan o producen mayor estrés, la calidad de vida tiende a disminuir. Esto permite confirmar la hipótesis específica 3, la cual señala que existe relación entre los factores estresores en la dimensión presión y exigencia organizacional con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024.

Sobre el grado de estrés que producen los factores estresores en el personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024. Los resultados mostraron que en el 3,3% producen niveles altos de estrés, en el 25% producen niveles medios, en el 33,3% un nivel bajo y en un 38,3% no producen estrés. En este mismo, sentido también se identificaron los niveles de estrés que producen los aspectos personales, los aspectos físicos del servicio y presión y exigencia organizacional. Se encontró que el grupo de factores presión y exigencia organizacional que producían más altos niveles de estrés en un 5% del personal médico a comparación del resto

de grupo de factores. Los factores que no generaban estrés en el 42,5% del personal médico fueron los aspectos personales.

Respecto a los factores estresores que más altos niveles de estrés producen, en los aspectos personales, es el salario percibido (15%) y los factores que medianamente y altos niveles de estrés producen también es el salario percibido (43,3%) y la condición o vínculo laboral (21,7%) que posee el trabajador. En la dimensión aspectos físicos del servicio se encontró que la temperatura del servicio (5,8%) y la presencia de equipos y conexiones que obstaculicen el tránsito (6,7%) generan altos niveles de estrés. Estos resultados respecto a la falta de espacio adecuados en el servicio son los mismos resultados encontrados por Vázquez y Gonzales (2020) quienes determinaron los factores que influyen en el estrés en el personal de emergencias son agotamiento, insatisfacción laboral y capacidad de espacio inadecuado. En los factores de presión y exigencia organizacional entre los factores que generan mayor estrés se encuentran trabajar más de seis horas diarias (17,5%), incumplimiento de funciones por los miembros del equipo de trabajo (16,7%), cambio repentino de la intervención programada y/o insumos a utilizar durante el acto quirúrgico (15,8%), carencia de insumos y materiales necesarios para la intervención a los pacientes (15,8%) y ser criticado por un supervisor (15%). Los factores que medianamente generan estrés son demanda excesiva de pacientes (35,8%), falta de confianza en el manejo de equipos de alta tecnología y costo (32,5%), realizar varias funciones a la vez (30,8%), observar el sufrimiento de un paciente (30,8%), estado crítico y/o vulnerabilidad de paciente (29,2%) y la falta de incentivos laborales (28,3%). Todos estos factores estresores son también los encontrados por Brown (2022) quien realizó un estudio documental cuyo objetivo fue identificar los factores de estrés en el área de Enfermería, su estudio reveló que las condiciones físicas de trabajo inapropiadas, la falta de respaldo de los superiores, la sobrecarga de tareas administrativas, los horarios rotativos, los pacientes en estado crítico y aquellos que presentan dificultades de cooperación son los factores principales

que generan estrés. En esa misma línea, Aruquipa (2018) identificó los factores de riesgo asociados al estrés laboral en enfermería en la unidad de terapia intensiva, se encontró que el ruido y la mala iluminación son factores estresantes que afectan el entorno laboral, el número de pacientes atendidos en una jornada y diversos factores laborales tanto físicos como psicológicos y sociales también fueron percibidos como estresantes. También Pari (2022) identificó los factores generadores de estrés en el ámbito de la enfermería. Los resultados revelaron que el aspecto que generaba mayor estrés era el componente psicológico relacionado con la muerte y el sufrimiento. En coincidencia, Navarrete y Díaz (2019) identificaron los factores laborales que generan estrés en los profesionales de la salud. Los resultados revelaron que los principales factores estresantes se relacionaban con la presión y las demandas organizacionales, los cuales se encontraron en niveles moderados a altos.

En relación con la calidad de vida en el personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024. Se encontró que la mayoría de los encuestados perciben su calidad de vida de manera positiva, lo que puede indicar un nivel general de bienestar dentro de la población estudiada. Los resultados demuestran que la mayoría de las personas encuestadas (65%) disfrutaban de una calidad de vida buena. Por otro lado, un menor número (28.30%) reportaron una calidad de vida regular, mientras que una menor parte (6.70%) señalaron una calidad de vida baja.

Los hallazgos de la presente investigación significan una importancia fundamental en el ámbito de la salud ocupacional y la gestión de recursos humanos en el sector hospitalario. Los resultados obtenidos no solo ofrecen una visión profunda de los factores estresores que enfrenta el personal de salud en el Hospital de Huaycán, sino que también revelan la estrecha relación entre estos factores y la calidad de vida de los trabajadores. Esta comprensión detallada es crucial para el diseño e implementación de estrategias efectivas de intervención y apoyo que puedan mejorar el bienestar físico, emocional y social del personal médico. Al abordar de manera proactiva los desafíos identificados en este estudio, las instituciones de salud pueden

promover entornos laborales más saludables y resistentes, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención al paciente y en la satisfacción general de los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Los factores estresores y la calidad de vida en el personal de salud del Hospital de Huaycán, 2024 poseen una relación inversa y estadísticamente significativa.
- 6.2 Los factores estresores en la dimensión aspectos personales y la calidad de vida en el personal de salud del Hospital de Huaycán, 2024 poseen una relación inversa y estadísticamente significativa.
- 6.3 Los factores estresores en la dimensión aspectos físicos del servicio y la calidad de vida en el personal de salud del Hospital de Huaycán, 2024 poseen una relación inversa y estadísticamente significativa.
- 6.4 Los factores estresores en la dimensión presión y exigencia organizacional y la calidad de vida en el personal de salud del Hospital de Huaycán, 2024 poseen una relación inversa y estadísticamente significativa.
- 6.5 Los factores estresores provocan de un nivel medio a alto estrés en un 28,8% y no generan estrés o generan muy bajo nivel de estrés en un 71,6% del personal de salud del Hospital de Huaycán, 2024.
- 6.6 El nivel de calidad de vida en el personal de salud del Hospital de Huaycán, 2024 en su mayoría (65%) es bueno, en una menor parte regular (28,30%) y en una pequeña parte bajo (6,70%).
- 6.7** Los factores estresores que producen de niveles medios a niveles altos de estrés son salario percibido, la condición o vínculo laboral, la temperatura del servicio, y la presencia de equipos y conexiones que obstaculicen el tránsito, trabajar más de seis horas diarias, incumplimiento de funciones por los miembros del equipo de trabajo, cambio repentino de la intervención programada y/o insumos a utilizar durante el acto quirúrgico, carencia de insumos y materiales necesarios para la intervención a los pacientes, ser criticado por un supervisor, demanda excesiva de pacientes, falta de

confianza en el manejo de equipos de alta tecnología y costo, realizar varias funciones a la vez, observar el sufrimiento de un paciente, estado crítico y/o vulnerabilidad de paciente y la falta de incentivos laborales.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 El Hospital de Huaycán debería considerar la implementación de programas de gestión del estrés que proporcionen a los trabajadores herramientas y técnicas para manejar de manera efectiva el estrés laboral. Esto puede incluir sesiones de capacitación en habilidades de afrontamiento, programas de ejercicio físico, prácticas de mindfulness u otras intervenciones.
- 7.2 Se recomienda crear un entorno laboral que promueva el bienestar y la salud mental de los trabajadores. Esto puede implicar la implementación de políticas que fomenten un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, la reducción de la carga de trabajo excesiva y la promoción de una cultura de apoyo entre colegas y supervisores.
- 7.3 Asegurarse de que el personal tenga acceso a los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente y segura. Esto puede incluir la provisión de equipos y materiales adecuados, así como el acceso a servicios de apoyo emocional y psicológico, como asesoramiento o programas de asistencia al empleado.
- 7.4 Los trabajadores de la salud deben ser alentados a practicar el autocuidado y a dedicar tiempo para descansar, recuperarse y recargar energías fuera del trabajo. Esto puede incluir actividades como ejercicio regular, hobbies, tiempo de calidad con la familia y amigos, y técnicas de relajación.
- 7.5 Proporcionar oportunidades de formación y desarrollo profesional puede ayudar a empoderar al personal de salud y aumentar su resiliencia ante los desafíos laborales. Esto puede incluir programas de capacitación en habilidades de afrontamiento, gestión del tiempo, liderazgo y resolución de conflictos.

## VIII. REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), pp. 13-55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Aruquipa, B. (2018). *Factores de riesgo del estrés laboral en el profesional de enfermería, unidad de terapia intensiva, Instituto Gastroenterológico boliviano japonés, La paz-Bolivia gestión 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Mayor de San Andrés].  
Repositorio Institucional UMSA.  
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22105/TE-1435.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asociación Americana de Psicología (2010). *Los distintos tipos de estrés*.  
<https://www.apa.org/topics/stress/tipos#:~:text=El%20manejo%20del%20estr%C3%A9s%20puede,duraci%C3%B3n%20y%20enfoques%20de%20tratamiento.>
- Atencio, D., Toribio, L. y Mendoza, A. (2022). La comunidad en relación a la calidad de vida y el papel del educador para la salud. *Revista Científica Guacamaya*, 7(1), pp. 51–59.  
<https://revistas.up.ac.pa/index.php/guacamaya/article/view/3181>
- Belizario, J. (2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación*. 3(3), pp. 97-108.  
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.006>
- Brown, K. (2022). El estrés laboral en el personal de enfermería. *Revista Saluta*, 3(3). pp. 73-99. <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/saluta/article/view/599/1419>
- Collana, G. y Cárdenas, M. (2023). Estrés y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), pp. 7158-7171.  
[https://www.researchgate.net/publication/377509476\\_Estres\\_y\\_Calidad\\_de\\_Vida\\_Laboral\\_del\\_Personal\\_de\\_Enfermeria\\_del\\_Hospital\\_de\\_Vitarte\\_Lima\\_2023/fulltext/65a](https://www.researchgate.net/publication/377509476_Estres_y_Calidad_de_Vida_Laboral_del_Personal_de_Enfermeria_del_Hospital_de_Vitarte_Lima_2023/fulltext/65a)

a6de6ee1e1951fbc21a11/Estres-y-Calidad-de-Vida-Laboral-del-Personal-de-  
Enfermeria-del-Hospital-de-Vitarte-Lima-2023.pdf

Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J. y Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.* 21(1), 179-185. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

Espinoza, A., Pernas, I. y González, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), pp. 697-717. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202018000300697&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697&lng=es&tlng=es).

Estrada, L. (2015). *El Ruido: Definición, Tipos y Efectos por la Exposición, en ambiente laboral. (Alteración auditiva): Una Revisión de Literatura años 2000-2015*. Areandina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425361.pdf>

Galbán, N., Devonish, N., Guerra, M. y Marín, C. (2022). Efectos del estrés laboral e la calidad de vida de los médicos anesestesiólogos. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 24(3), pp. 659-675. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8586709>

Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), pp. 478-483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>

Hernández, J., Espinosa, F., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S. y Valmore, B. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*, 37(5), pp. 587-595. <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>

- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), pp. 1-3.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es).
- Herrera, D., Coria, G., Muñoz, D., Graillet, O., Rojas, F. y Hernández, I. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Revista de Neurobiología*, 8(17), pp. 1-23.  
[https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8\(17\)220617.pdf](https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/Herrera-Covarrubias-8(17)220617.pdf)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Iluminación del puesto de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1era ed.).  
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Iluminacion+en+el+puesto+de+trabajo/9f9299b8-ec3c-449e-81af-2f178848fd0a>
- Mena, M. (9 de octubre del 2023). 2022, otro año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. Statista. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
- Navarrete, K. y Díaz, C. (2019). *Factores Laborales que generan Estrés en los Profesionales de la Salud del Centro Quirúrgico de un hospital de Piura 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG.  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8694/Palacios\\_Navarrete\\_Karla\\_de\\_Jesus\\_y\\_D%C3%ADaz\\_Salazar\\_Cinthya\\_Dorelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8694/Palacios_Navarrete_Karla_de_Jesus_y_D%C3%ADaz_Salazar_Cinthya_Dorelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Mundial de la Salud (2023). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Pari, M. (2022). *Factores estresores del profesional de enfermería que labora en el centro covid 19 – hospital regional de Pucallpa 2020-2021*. [Tesis de maestría, Universidad

Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional UNU

[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5944/B12\\_2022\\_UNU\\_MAESTRIA\\_2022\\_TM\\_MARINA-PARI\\_V3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5944/B12_2022_UNU_MAESTRIA_2022_TM_MARINA-PARI_V3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Perú 21 (19 de abril del 2023). *Perú tiene un déficit promedio de 18 mil médicos para garantizar la atención hospitalaria.* <https://peru21.pe/peru/peru-tiene-un-deficit-promedio-de-18-mil-medicos-para-garantizar-la-atencion-hospitalaria-peru-personal-medico-medicos-enfermeros-noticia/>

Pruna, L., Sornoza, A. y Corral, H. (2022). Nivel de estrés y factores relacionados en el personal médico en la unidad de cuidados intensivos. *Dominio de las ciencias*, 8(4), pp. 31-40. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8635321.pdf>

Rivas, A. (2023). *El Estado debe promover el cuidado de la salud mental en los médico y demás trabajadores de la salud.* Colegio Médico del Perú. <https://www.cmp.org.pe/estado-debe-promover-el-cuidado-de-la-salud-mental-en-los-medicos-y-demas-trabajadores-de-la-salud/>

Rodríguez, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de calidad asistencial*, 25(6), pp. 318-320. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168>

Ruiz, M. y Pardo, A. (2005). Calidad de vida relacionada con la salud: Definición y utilización en la práctica médica. *Pharmacoeconomics*, 2(1), pp. 31-43. [https://www.researchgate.net/publication/231315825\\_Calidad\\_de\\_vida\\_relacionada\\_con\\_la\\_salud\\_Definicion\\_y\\_utilizacion\\_en\\_la\\_practica\\_medica](https://www.researchgate.net/publication/231315825_Calidad_de_vida_relacionada_con_la_salud_Definicion_y_utilizacion_en_la_practica_medica)

Saenz, M. (4 de octubre del 2023). *Se necesitan más de US\$ 17 mil millones para cerrar brecha de infraestructura en salud*

## IX. ANEXOS

## Anexo A. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Variable 1:</b>	<b>Tipo de</b>
¿Existe relación entre los factores estresores con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán,2024?	Establecer la relación de los factores estresores con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán,2024.	Existe relación entre los factores estresores con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán,2024.	Factores estresores	<b>investigación:</b>
			<b>Variable 2:</b>	Básico
			Calidad de vida	<b>Enfoque:</b>
				Cuantitativo
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>		<b>Diseño:</b> No experimental

<p>¿Cuál es la relación de los factores estresores en la dimensión aspectos personales con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación de los factores estresores en la dimensión aspectos personales con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre los factores estresores en la dimensión aspectos personales con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024</li> </ul>	<p><b>Alcance:</b> Correlacional</p>
<p>¿Cuál es la relación de los factores estresores en la dimensión aspecto físico del servicio con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación de los factores estresores en la dimensión aspecto físico del servicio con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre los factores estresores en la dimensión aspecto físico del servicio con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024</li> </ul>	<p><b>Población y muestra:</b> 172 participantes conforman la población 120 participantes conforman la muestra</p>
<p>¿Cuál es la relación de los factores estresores en la dimensión presión y exigencia organizacional con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación de los factores estresores en la dimensión presión y exigencia organizacional con la calidad de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre los factores estresores en la dimensión presión y exigencia organizacional con la calidad</li> </ul>	<p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario para medir los factores estresores Cuestionario para</p>
<p>¿Cuáles son los niveles de estrés que</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el grado de estrés que</li> </ul>		

<p>producen los factores estresores en el personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024?</p> <p>¿Cuál es la calidad de vida en el personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024?</p>	<p>producen los factores estresores en el personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la calidad de vida en el personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024</li> </ul>	<p>de vida del personal de salud del Hospital De Huaycán, 2024</p>	<p>medir la calidad de vida</p>
--	---	--	---------------------------------

### Anexo B. Operacionalización variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Factores estresores	Sensación de tensión física o emocional que puede surgir de cualquier situación o pensamiento que genere frustración, ira o nerviosismo (Pruna-Vera,2022).	Variable de tipo cualitativo que se medirá por medio de tres dimensiones: aspectos personales, aspectos físicos del servicio y. presión y exigencia organizacional	Aspectos personales	Condición laboral del trabajador Tiempo de servicio Salario percibido Horas de descanso
			Aspecto físico del servicio	Estructura física del servicio Área física del servicio reducida Interferencia del ruido en las actividades Iluminación inadecuada Temperatura del servicio Riesgo de accidentes laborales Presencia de equipos y/o conexiones que

			obstaculicen el tránsito
		Presión y exigencia organizacional	<p>Déficit del personal de Enfermería en el área.</p> <p>Demanda excesiva de pacientes</p> <p>Funciones a la vez</p> <p>Distribución de turnos</p> <p>Formatearía durante el turno.</p> <p>Confianza en el manejo de equipos de alta tecnología y costo.</p> <p>Incumplimiento de funciones por los miembros del equipo de trabajo</p> <p>Relaciones interpersonales entre los superiores (director, jefes de servicio, coordinadores) y subordinados</p> <p>Relaciones interpersonales entre los</p>

				<p>trabajadores del mismo servicio</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Insumos por utilizar durante el acto quirúrgico, carencias</p> <p>Estado crítico y/o vulnerabilidad de paciente</p>
Calidad de vida	<p>La calidad de vida se refiere a cómo se siente una persona en aspectos físicos, mentales y sociales, así como su satisfacción con sus bienes materiales y salud.</p>	<p>Variable de tipo cualitativa que se medirá a través de los puntajes obtenidos a través del instrumento.</p>	Unidimensional	<p>Incomodidades derivadas del trabajo</p> <p>Soporte emocional</p> <p>Carga de trabajo percibida</p> <p>Recursos ligados al lugar de trabajo</p> <p>Soporte social recibido</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Capacidad de realizar el trabajo</p>

### **Anexo C. Instrumentos de recolección de datos**

Estimado(a) colega, el propósito de los siguientes instrumentos es recolectar datos acerca de factores estresores y la calidad de vida en el entorno laboral donde usted trabaja. Se garantiza la confidencialidad de sus respuestas, ya que este cuestionario es anónimo. Su participación es muy valiosa y fundamental para llevar a cabo esta investigación. Agradecemos sinceramente su colaboración.

#### **Indicaciones:**

A continuación, se le presentarán una serie de afirmaciones que deberá responder según sus propias experiencias. Marque con una equis (x) el número que considere representa, según su opinión, los elementos o situaciones en su entorno laboral que le generan estrés.

1 = no me genera estrés 2 = poco estresante 3 = medianamente estresante 4 = altamente estresante

Datos Generales:

**Edad:** \_\_\_\_

**Sexo:** Femenino  Masculino

**Estado civil:**

Soltero (a)  Casado(a)

Divorciado(a)  Viudo(a)  Conviviente

**Área donde labora:** .....

Función que desempeña: .....

**Condición Laboral:**

Nombrado  Contratado

**Tiempo de servicio:**

Menor a 5 años  De 5 a 10 años

De 11 a 20 años  Más de 20 años

Trabaja además en **institución privada:** Si  No

ITEMS		OPCIONES				
		0 = no sucede	1 = No me genera Estrés	2 = es poco estres ante	3 = Es median amente estresan te	4= Es altamen te estresan te
<b>DIMENSIÓN: ASPECTOS PERSONALES</b>						
1	Condición del trabajador (contratado, Nombrado)					
2	Tiempo de servicio					
3	Salario percibido					
4	Horas de descanso					
<b>DIMENSIÓN: ASPECTO FÍSICO DEL SERVICIO</b>						
5	La estructura física de su servicio					
6	Área física del servicio reducida					
7	Interferencia del ruido en las actividades					
8	Iluminación inadecuada					
9	Temperatura del servicio					
10	Riesgo de accidentes laborales					
11	Presencia de equipos y conexiones que obstaculicen el tránsito					

DIMENSIÓN: PRESIÓN Y EXIGENCIA ORGANIZACIONAL						
12	Déficit del personal de Enfermería en el área.					
13	Demanda excesiva de pacientes					
14	Realizar varias funciones a la vez.					
15	Distribución de turnos					
16	Llenado de formatearía durante el turno.					
17	Falta de confianza en el manejo de equipos de alta tecnología y costo					
18	Presión por parte de tus superiores.					
19	Registrar datos extensos a la brevedad posible.					
20	Toma de decisiones urgentes.					
21	Cambio repentino de un área a otra					
22	Incumplimiento de funciones por los miembros del equipo de trabajo.					
23	Inadecuadas relaciones interpersonales entre los superiores					

	(director, jefes de servicio, coordinadores) y subordinados.					
24	Inadecuadas relaciones interpersonales entre los trabajadores del mismo servicio					
25	Ser criticado por un supervisor					
26	Relación con su jefe inmediato					
27	Falta de confianza entre compañeros.					
28	Cambio repentino de la intervención programada y/o insumos a utilizar durante el acto quirúrgico					
29	Presencia de conflictos en el ambiente laboral					
30	Relación con los pacientes					
31	Trabajar más de seis horas diarias					
32	Carencia de equipos y/o equipos obsoletos en la intervención a los pacientes					
33	Carencia de insumos y materiales necesarios					

	para la intervención a los pacientes					
34	Estado crítico y/o vulnerabilidad de paciente					
35	Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría					
36	Observar el sufrimiento de un paciente					
37	Falta de incentivos laborales					

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

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

## Anexo D. Juicio de expertos sobre los instrumentos de recolección de datos

### JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE TESIS

**TITULO:** FACTORES ESTRESORES ASOCIADOS A LA CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL DE HUAYCÁN, 2024.

**Instrumento adaptado por:** Romero Ambas, Paolo Martin

**Nombre del juez:** Dra. Cynthia Zegarra Sánchez

**Grado académico:** Magister en Salud Ocupacional

**Estimado (a)**

Me dirijo a Ud., para saludarlo y solicitar tenga a bien revisar y opinar sobre el instrumento adjunto para lo cual le hago llegar un resumen del proyecto a emitir juicio. Cabe anotar que el proyecto corresponde a la tesis que estoy desarrollando para optar el título profesional de Médico Cirujano.

A continuación, se presenta 10 criterios, los cuales permitirá tener su apreciación con respecto al instrumento, siendo el proyecto importante ya que ello permitirá realizar los ajustes correspondientes.

Por favor colocar con un aspa (X) en la columna correspondiente.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El problema es factible de ser investigado	X		
2	El diseño del estudio corresponde con el planteamiento del problema	X		
3	La operacionalización de la variable responde a la(s) variable(s) en estudio	X		
4	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
5	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
6	La estructura del instrumento es adecuada	X		
7	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
8	La secuencia prestada facilita el desarrollo del instrumento	X		
9	Los ítems son claros y entendibles	X		
10	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIA:

  
 Dra. Cynthia Zegarra Sánchez  
 MG. EN SALUD OCUPACIONAL  
 CMP. 62951 RNA. 04804

Firma y Sello

Lima, 20 de marzo del 2024

**JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE TESIS**

**TITULO:** FACTORES ESTRESORES ASOCIADOS A LA CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL DE HUAYCÁN, 2024.

**Autor del instrumento:** Romero Ambas, Paolo Martin

**Nombre del juez:** Dr. Carlos Antonio Amco Sarmiento

**Grado académico:** Magister

**Estimado (a)**

Me dirijo a Ud., para saludarlo y solicitar tenga a bien revisar y opinar sobre el instrumento adjunto para lo cual le hago llegar un resumen del proyecto a emitir juicio. Cabe anotar que el proyecto corresponde a la tesis que estoy desarrollando para optar el título profesional de Médico Cirujano.

A continuación, se presenta 10 criterios, los cuales permitirá tener su apreciación con respecto al instrumento, siendo el proyecto importante ya que ello permitirá realizar los ajustes correspondientes.

Por favor colocar con un aspa (X) en la columna correspondiente.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El problema es factible de ser investigado	X		
2	El diseño del estudio corresponde con el planteamiento del problema	X		
3	La operacionalización de la variable responde a la(s) variable(s) en estudio	X		
4	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
5	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
6	La estructura del instrumento es adecuada	X		
7	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
8	La secuencia prestada facilita el desarrollo del instrumento	X		
9	Los ítems son claros y entendibles	X		
10	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIA:


  
 MINISTERIO DE SALUD  
 HOSPITAL DE HUAYCÁN  
 DR. CARLOS A. SARMIENTO AMCO  
 MÉDICO CIRUJANO - SUBESPECIALISTA DE PEDIATRÍA  
 C.M.P. 81555

Firma y Sello

Lima, 19 de marzo del 2024

### JUICIO DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE TESIS

**TITULO:** FACTORES ESTRESORES ASOCIADOS A LA CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL DE SALUD EN EL HOSPITAL DE HUAYCÁN, 2024.

**Autor del instrumento:** Romero Ambas, Paolo Martin

**Nombre del juez:** RAMIREZ ALVIZURI EDUARDO

**Grado académico:** Magister en Gestión y Gerencia en Salud

**Estimado (a)**

Me dirijo a Ud., para saludarlo y solicitar tenga a bien revisar y opinar sobre el instrumento adjunto para lo cual le hago llegar un resumen del proyecto a emitir juicio. Cabe anotar que el proyecto corresponde a la tesis que estoy desarrollando para optar el título profesional de Médico Cirujano.

A continuación, se presenta 10 criterios, los cuales permitirá tener su apreciación con respecto al instrumento, siendo el proyecto importante ya que ello permitirá realizar los ajustes correspondientes.

Por favor colocar con un aspa (X) en la columna correspondiente.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El problema es factible de ser investigado	X		
2	El diseño del estudio corresponde con el planteamiento del problema	X		
3	La operacionalización de la variable responde a la(s) variable(s) en estudio	X		
4	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
5	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	X		
6	La estructura del instrumento es adecuada	X		
7	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable	X		
8	La secuencia prestada facilita el desarrollo del instrumento	X		
9	Los ítems son claros y entendibles	X		
10	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		

SUGERENCIA:

  
 Dr. Edward Ramirez Alvizuri  
 MEDICO GERIATRA  
 C.M.P. 49974 R.N.E. 47693

Firma y Sello

Lima, 19 de marzo del 2024

## Anexo E. Constancia de permiso de investigación



PERÚ

Ministerio  
de SaludViceministerio  
de Prestaciones y  
Aseguramiento en Salud

Hospital de Huaycán

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

### CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN N° 007-2024-HH

Quien suscribe:

Deja constancia que el proyecto de Investigación que a continuación se detalla, ha sido aprobado para su ejecución en esta institución:

Título del proyecto : **"Factores estresores asociados a la calidad de vida en el personal de salud del hospital de Huaycán, 2024."**

Investigadores : **Romero Ambas, Paolo Martin**

Periodo de ejecución : **Primer Semestre del 2024.**

Código de Registro : **CI-HH-007-2024**

*Huaycán, 22 de marzo del 2024.*

  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**HOSPITAL DE HUAYCÁN**  
 -----  
**M.C. JUAN GERARDO ORBLANDO VERASTEGUI**  
**CMP: 055157**  
**DIRECTOR**



[www.hospitalhuaycan.gob.pe](http://www.hospitalhuaycan.gob.pe)

Av. J.C Mariátegui 5/N Zona "B"  
Huaycán, Ate  
Telf: (511) 371-6049



**Anexo F. Consentimiento informado****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título del estudio: “FACTORES ESTRESORES ASOCIADOS A LA CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE HUAYCÁN, 2024.”

**Investigador: Romero Ambas, Paolo Martin**

Estimado/a profesional, se solicita su participación en mi investigación que tiene como objetivo establecer la relación entre los factores estresores y la calidad de vida en el personal de salud, 2024. La investigación no busca ocasionar perjuicios o atentar contra el bienestar de ningún profesional, sino generar beneficios como conocer la problemática que existe actualmente entorno a estos temas con el fin de ayudar en la formulación de medidas que contrarresten cualquier situación preocupante. De igual forma, se señala que la investigación no requerir algún aporte monetario por su parte, dado que solo necesitar un pequeño lapso para la aplicación de los instrumentos. Es necesario añadir que, se trabajar bajo el principio de confidencialidad y que está en facultad de retirar o declinar acerca de su participación de la investigación cuando usted crea pertinente. Por lo tanto, declaro que luego de haber leído la información proporcionada en el presente documento y de haber formulado preguntas que permitan resolver mis dudas, he comprendido los términos y doy consentimiento de mi participación en este estudio.

---

Firma del participante

Fecha:

**Anexo G. Alfa de cronbach de los instrumentos****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	37

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	35

