



**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**Escuela de Posgrado**

**Tesis**

**“ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PERSONAL DEL  
SERVICIO DE GINECOOBSTETRICIA DEL HOSPITAL NACIONAL  
DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ, 2021”**

**Para optar el grado académico de:  
MAESTRO DE GESTIÓN EN SALUD**

**Autor: ASÁN VELÁSQUEZ, MARÍA DEL PILAR**

**Código Orcid: 0000-0003-4670-9499**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

Tesis

**ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PERSONAL DEL SERVICIO DE  
GINECOOBSTETRICIA DEL HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO  
SAN BARTOLOMÉ, 2021**

Línea de investigación

Enfermedades y factores de riesgos ocupacionales

Asesor(a)

DR. MAGUIÑA PALMA, MISAEL ERIKSON

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

## **Dedicatoria**

Mi tesis se la dedico con mucho cariño y amor a mis amados padres Bernardo Asán, quién ahora goza de la vida eterna, por ser mi inspiración para superarme día a día y porque sé que desde el cielo vela por toda nuestra familia que te extraña y te recuerda día a día y a mi querida mamá Hilda Velásquez quien con su bendición y cariño a lo largo de mis días me protegen y me llevan por el camino del bien, por eso este logro te lo dedico en ofrenda de tu paciencia, sacrificio y amor querida mamita.

-A mi querido esposo Juan Huamán, por su cariño y paciencia que juntos vamos consiguiendo nuestras metas personales y familiares; gracias amor y este logro te lo dedico a ti y espero caminar siempre juntos al lado de nuestros hijos con la bendición de Dios.

-A mis queridos hijos, mi Marianita, mi doble, mi brazo derecho, mi súper amiga y cómplice, quien es mi fuente de inspiración y mi apoyo incondicional en todo lo que hagamos en familia, y a mi Juan Dieguito, mi pequeño travieso, mi príncipe amoroso, ambos son mi mayor bendición de Dios y dedico esta tesis, pues me entendieron las muchísimas horas de estudio, trabajo y desvelos para conseguir este logro.

-A mis queridos familiares, amigos y colegas que en este tiempo de pandemia por COVID-19 partieron a la eternidad y hoy dedico a su memoria este esfuerzo personal

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer inmensamente y de todo corazón a Dios, quien ha permitido tantas bendiciones en mi vida, por haberme concedido una maravillosa familia, colegas y amigos, y seguir luchando por mis sueños y anhelos; sobre todo por conseguir este grado académico tan anhelado, agradeceré todos los días de mi vida a ti amado Padre celestial.

-A mi madre por estar siempre a mi lado y apoyarme en todo lo que me propongo, por ser ese apoyo incondicional en mis días alegres y tristes cuidando de lo más preciado de mi vida.

-A mi querido esposo, quien siempre me apoya en todos mis sueños, su cariño y amor son la base de nuestra familia, siempre juntos en ALCOPE.

-A mis queridos hijitos Mariana y Juan Diego, quienes a pesar de su corta edad ahora, han entendido perfectamente el tiempo que mamá tenía que estudiar y hacer la presente tesis, darme su cariño y apoyo son mi mayor inspiración y el motor de mis logros.

-A todos los profesionales de la salud del Departamento de GinecoObstetricia del Hospital San Bartolomé y mis queridos asesores externos quienes amablemente apoyaron y participaron en el desarrollo de la presente investigación.

## **Índice general**

Dedicatoria (opcional)	3
Agradecimiento (opcional)	4
Resumen (español)	8
Abstract (inglés)	9
Introducción	10
CAPITULO I: EL PROBLEMA	12
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación	16
1.4.1 Teórica	16
1.4.2 Metodológica	16
1.4.3 Práctica	16
1.5 Limitaciones de la investigación	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.2	28
2.2.1	28
2.2.2	29
2.2.3	31
2.3 Formulación de hipótesis	35
2.3.1 Hipótesis general	35
2.3.2 Hipótesis específicas	35
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	36
3.1. Método de investigación	36
3.2. Enfoque investigativo	36

3.3. Tipo de investigación	36
3.4. Diseño de la investigación	37
3.5. Población, muestra y muestreo	37
3.6. Variables y operacionalización	39
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.7.1. Técnica	42
3.7.2. Descripción	42
3.7.3. Validación	43
3.7.4. Confiabilidad	45
3.8. Procesamiento y análisis de datos	45
3.9. Aspectos éticos	46
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	47
4.1 Resultados	47
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	47
4.1.2. Prueba de hipótesis	51
4.1.3. Discusión de resultados	54
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
5.1 Conclusiones	58
5.2 Recomendaciones	59
REFERENCIAS	60
ANEXOS	67
Anexo 1: Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Instrumentos	69
Anexo 3: Validez del instrumento	72
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	84
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	94
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	95
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos, publicación de los resultados, uso del nombre	97
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin	98

## Índice de tablas y gráficos

Tabla 1. Características sociodemográficas	47
Tabla 2. Características laborales	48
Tabla 3. Niveles de estrés y sus dimensiones	49
Tabla 4. Niveles de calidad de vida laboral	49
Tabla 5. Promedios de los puntajes obtenidos en las dimensiones de la calidad de vida laboral.	50
Tabla 6. Prueba de correlación entre el estrés y la calidad de vida laboral	51
Tabla 7. Prueba de correlación entre la percepción de estrés y la calidad de vida laboral	52
Tabla 8. Prueba de correlación entre la capacidad de afrontamiento y la calidad de vida laboral	53

## **Resumen (español)**

El estudio tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en personal del Servicio de Ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021. **Material y método.** Estudio de diseño no experimental, nivel correlacional, y corte transversal, que contó con una muestra formada por 152 profesionales de la salud del referido establecimiento de salud, seleccionados mediante muestreo aleatorio. Se aplicaron dos instrumentos por vía virtual: la Escala de estrés percibido (EEP-10) y el cuestionario CVT-Gohisalo versión breve para la calidad de vida laboral. **Resultados.** La mayoría de profesionales encuestados fueron obstetras (55,3%), eran nombrados (71,1%) y tenían más de 21 años de servicio (25,0%). Se encontró presencia de estrés en el 62,5% de ellos, seguido de una muy alta presencia de estrés en el 23,7%. En relación a la calidad de vida laboral se encontró un 62,5% con nivel medio. La prueba de correlación de Spearman evidenció que la calidad de vida laboral tiene una relación baja, inversa y significativa con el estrés ( $\rho=-0,188$ ) y con la dimensión percepción de estrés ( $\rho=-0,183$ ). **Conclusión.** Los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia que presentaron mayor estrés presentaron menor calidad de vida laboral.

**Palabras clave:** Administración hospitalaria, Calidad de vida laboral, Estrés laboral, Personal de salud, Recursos humanos.



## **Abstract (inglés)**

The **objective** of the study was to determine the relationship between stress and the quality of work life in staff of the obstetrics and gynecology service of the Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021. **Material and method.** Non-experimental design, correlational level, and cross-sectional study, which had a sample made up of 152 health professionals from the referred health facility, selected by random sampling. Two virtual instruments were applied: the Perceived Stress Scale (EEP-10) and the CVT-Gohisalo questionnaire, short version for the quality of work life. **Results.** Most of the professionals surveyed were obstetricians (55.3%), were appointed (71.1%) and had more than 21 years of service (25.0%). The presence of stress was found in 62.5% of them, followed by a very high presence of stress in 23.7%. In relation to the quality of working life, 62.5% were found to have a medium level. The Spearman correlation test showed that the quality of work life has a low, inverse and significant relationship with stress ( $\rho = -0.188$ ) and with the perception of stress dimension ( $\rho = -0.183$ ). **Conclusion.** The workers of the OB / GYN service who presented greater stress had a lower quality of work life.

**Key words:** Hospital administration, Quality of work life, Work stress, Health personnel, Human resources.

## **Introducción**

El sector de la salud se ha convertido en protagonista durante esta pandemia, un protagonista silencioso, sacrificado, con vocación de servicio y con un poder de enfrentar un enemigo silencioso con armas de conocimiento, sabiduría, paciencia y optimismo; a pesar de dejar de lado su propio bienestar personal y familiar, de enfrentar en el día a día el riesgo de contagio, el estrés y el colapso del servicio; son todos estos escenarios que hoy en día el profesional de salud debe enfrentar.

La pandemia, producida por el COVID-19, no solo ha significado grandes cambios en diferentes sistemas de vida a nivel mundial, sino que ha significado cambios considerablemente grandes en el sistema de salud, debido al colapso de los sistemas sanitarios que se vive a nivel mundial, lo que representa muchos desafíos para los profesionales de la salud quienes se pueden ver sumergidos en episodios de estrés que los puede afectar de diversas maneras, lo que puede alterar su rendimiento laboral, llegando a presentar ansiedad, apatía, depresión, fatiga, frustración, irritabilidad, baja autoestima, tensión y nerviosismo, asimismo alteraciones cognitivas, como la falta de concentración, irritabilidad y percepción de descontrol; esto reflejado en los niveles de calidad de vida de cada uno de ellos.

La OMS advierte de la necesidad de una mayor inversión en salud mental ante el riesgo de un aumento drástico de enfermedades psíquicas, priorizando a este grupo humano, a estos héroes silenciosos, quienes demuestran HOY en día habilidades específicas dentro las que destacan la vocación de servicio que los lleva a afrontar todo tipo de situaciones y lidiar con el estrés consecuente brindando un buen trato a pacientes y familiares con

necesidades urgentes; asimismo habilidades sociales como la comunicación, la asertividad y la empatía o acercamiento con los demás permite que se generen una conexión efectiva con los demás y eso hace que el servicio brindado sea el adecuado y favorece a la confianza y por consiguiente recuperación del paciente.

Es por ello el motivo de realizar la presente investigación más aún en una institución donde los profesionales de la salud que allí trabajan velan por la salud de una población altamente especial para la población mundial como es la madre gestante y el niño por nacer; por ello es importante una cultura de apoyo en el trabajo como herramienta clave para mantener la resiliencia entre los profesionales de salud durante esta pandemia instaurando medidas por parte de los hospitales y gobiernos que erradiquen los factores estresantes presentes a nivel organizacional, y ayuden a amortiguar el impacto psicológico que ha provocado la pandemia en el personal de salud.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

El sistema de salud se encuentra entre las instituciones que operan en las más difíciles condiciones cuando se trata de los períodos más críticos de una pandemia que afecta a todo el mundo y es capaz de generar gran mortandad. Pero las pandemias también pueden afectar a la sociedad en aspectos socioeconómicos y mentales, y ello conlleva una gran carga para la salud mental del personal de salud, quienes deben velar no sólo por la salud de los pacientes sino también por la salud de su entorno familia (1).

El impacto que la pandemia de COVID-19 ha generado en la salud mental del personal de salud es mayor entre aquellos profesionales que se encuentran en la primera línea de atención, en quienes se han reportado mayores niveles de estrés, agotamiento, ansiedad, alteraciones del sueño, entre otros problemas (2). La prevalencia de estas alteraciones varía considerablemente según el lugar y el momento en que se realice el estudio, sin embargo, el grado de dispersión es mayor en el caso del estrés, presente entre el 3,8% y 68,3% de los profesionales que trabajan en la primera línea de atención (3). Por otro lado, la gravedad de los síntomas del estrés depende en gran medida de factores como la edad, el

sexo, el grado de especialización, las actividades que realizan, y si su labor involucra tener contacto o estar cerca de áreas COVID-19 (4). La falta de equipos de protección y el miedo de contagiar a su familia, especialmente entre los trabajadores que estaban casados y laboraban por periodos largos, también constituyeron fuente de estrés durante la pandemia (5).

Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud, si bien los trabajadores de la salud constituyen menos del 3% de la población en el mundo, aproximadamente el 14% de los casos de COVID-19 que han sido notificados por los sistemas sanitarios pertenecen a este grupo, cifra que en algunos países ha alcanzado el 35%. Además, existen miles de trabajadores de salud fallecidos por COVID-19, sin embargo, las limitaciones de la información disponible no permiten determinar dónde se contagiaron (6).

Ante este difícil panorama, la Organización Internacional del Trabajo ha recomendado a los gobiernos de todo el mundo establecer políticas que garanticen la seguridad de la población y la seguridad en el trabajo durante la pandemia, a través de medidas que controlen el riesgo de contagio, mejoren la gestión de recursos, y además, atiendan la salud mental del trabajador, como los potenciales riesgos psicosociales, factores estresantes, violencia y acoso, entre otros, con lo cual podrá mejorar su calidad de vida laboral (7). En relación a este último aspecto, existe evidencia de asociación significativa entre las alteraciones del estado de salud mental con la calidad de vida de los trabajadores de salud, como en el caso de la ansiedad y depresión moderadas que incrementan en aproximadamente tres veces el riesgo de baja calidad de vida (8).

En el ámbito local, en el servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, durante el año 2020 se han atendido 4944 partos con un promedio superior a los 400 partos mensuales; mientras que para el periodo enero-agosto del año 2021 se ha llegado a 3620 partos, con un promedio superior a los 450 partos mensuales. El aumento en el número de atenciones de emergencia y patologías maternas también representa un aumento para lo que va del año 2021 en comparación con el año 2020, y este incremento en la demanda conlleva a una saturación de la capacidad del personal en el servicio de ginecoobstetricia, el cual cuenta con un total de 250 profesionales y técnicos, de los cuales 57 son obstetras, 54 son ginecoobstetras, y 33 son residentes de ginecoobstetricia, y son quienes brindan la atención más especializada en el área. Este panorama evidencia la limitación, especialmente en los recursos humanos, que tiene el área de ginecoobstetricia, la cual se ha visto más exacerbada ante el contexto de la pandemia COVID-19, que conlleva a que el personal pueda percibir una baja calidad de vida laboral y verse sometidos a un mayor estrés, muchas veces invisible para las autoridades responsables. A partir de esta problemática, se formulan los siguientes problemas de investigación:

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en personal del Servicio de Ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la dimensión percepción de estrés de la variable estrés laboral y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión capacidad de afrontamiento de la variable estrés laboral y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

-Determinar la relación entre la dimensión percepción de estrés de la variable estrés laboral y la calidad de vida laboral en personal del Servicio de Ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021

-Determinar la relación entre la dimensión capacidad de afrontamiento de la variable estrés laboral y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

La presente investigación proporcionará ampliar la teoría que se tiene hasta la fecha en torno a las características del trabajo del personal de salud durante la pandemia de COVID-19, y cuyo efecto ha sido mayor en este grupo poblacional en comparación con el resto de la población, como resultado de una mayor presión ante la situación de emergencia sanitaria y un reducido número de personal para la alta demanda. Lamentablemente, a nivel nacional se cuenta con pocos estudios que reflejen este problema con cifras, limitándose en la mayoría de casos a interpretaciones subjetivas.

### **1.4.2 Metodológica**

Si bien la presente investigación empleó instrumentos validados y confiables, durante el desarrollo del estudio se procedió a analizar sus confiabilidades, considerando las características particulares de la población peruana, y evaluar la posibilidad de que en un futuro necesiten ser mejorados.

### **1.4.3 Práctica**

A partir de los resultados de la presente investigación se busca diagnosticar la situación del personal de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, para así elaborar estrategias de solución con el fin de mejorar su calidad de vida laboral, y comprender en qué medida el estrés está afectando esta variable. El impacto de estas mejoras no sólo repercutirá en el personal de salud, sino que se reflejará en la atención que brindan a las pacientes y la imagen de la institución.



### **1.5 Limitaciones de la investigación**

Por tratarse de un estudio con diseño no experimental, no fue posible establecer con contundencia la existencia de causalidad entre las variables y sólo se pudo determinar la existencia de una relación. Por otro lado, al tratarse de un estudio que sólo consideraba profesionales del área de ginecoobstetricia, no es posible generalizar sus resultados a lo que sucede en todo el hospital.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### Internacionales

Ortega et al. (9) en su investigación “ *Calidad de vida profesional y estrés percibido en los profesionales de la salud durante el COVID-19 en España: atención primaria y hospitalaria en el año 2021*” se aplicó en profesionales de la salud en España tanto en el nivel primario como el nivel hospitalario para medir factores como Fatiga por compasión (FQ), que se refiere al afán de preocuparse por los demás, Síndrome de Burnout (BO), que es el nivel de agotamiento emocional con sensación de falta de realización personal, y Satisfacción por compasión (CS), este último medido como un factor de protección, ya que se refiere que a pesar de encontrarse en una situación muy difícil valora el trabajo que realiza y se siente bien ayudando a los demás; se midió con el instrumento ProQol 11 y estrés percibido medido con el instrumento PSS14, durante este contexto de Pandemia por COVID 19, una de las situaciones más graves que la humanidad atraviesa.

Para ello se plantearon como **objetivo** determinar cómo se relacionan la calidad de vida del personal de salud y el estrés percibido en el trabajo. Utilizaron como **método** de investigación un diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal, sobre una muestra formada

por 537 profesionales de la salud (médicos, enfermeras y técnicos de salud) pertenecientes a un establecimiento de atención primaria y un hospital de España, en quienes aplicaron los cuestionarios ProQoL y PSS-14, de manera libre y voluntario, previa firma de consentimiento informado. Los **resultados** obtenidos en esta interesante investigación fueron que los puntajes promedios de fatiga por compasión (FQ) y satisfacción por compasión (CS) fueron levemente más altos en la atención primaria, mientras que el burnout fue mayor en la atención hospitalaria. El análisis inferencial evidencia que la fatiga por compasión presenta una correlación directa alta y significativa con el estrés percibido ( $\rho=0,712$ ), mientras que el burnout presenta una correlación moderada ( $\rho=0,620$ ) y la satisfacción por compasión presenta una correlación inversa ( $\rho=-0,454$ ). Asimismo, en relación al género, los resultados indican que las mujeres en atención hospitalaria tienen mayor fatiga por compasión que los hombres y más estrés percibido, lo cual puede verse influido por el papel social que desempeñan las mujeres con respecto a la prestación de cuidados dentro y fuera del ámbito de salud. Por tanto, se llega a la **conclusión** que el estrés laboral afecta de distinta manera las dimensiones de la calidad de vida en el personal de salud.

Mendoza (10) en su tesis para obtener su grado de Maestro en el año 2019 con su investigación “**Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo**”, desarrollo una correlación entre dos variables importantes que son estrés y calidad de vida laboral en el personal de enfermería, ya que sus condiciones laborales actuales hacían que la calidad de atención a los pacientes no sea muy bien percibida por ellos; pero a su vez planteó estrategia de cómo mejorar el estrés en este importante grupo humano en el cual se desarrolló la presente investigación. Tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral (CVL) de las

enfermeras de un hospital ecuatoriano; para ello utilizó como **método** un estudio de diseño no experimental y nivel correlacional sobre una muestra formada por 240 enfermeras, en quienes se aplicaron la adaptación del cuestionario de estrés laboral de Hernández y col. (2012) donde se medía 06 dimensiones como : desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción del ejercicio profesional, falta de motivación, exceso de demanda laboral y demérito profesional., y el cuestionario CVT-Gohisalo para calidad de vida laboral donde se medía 07 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. Después de ser aplicado los cuestionarios previamente validados por un piloto con un alfa de Cronbacht confiable se tuvieron como **resultados** que la insatisfacción por retribución es la dimensión que genera más estrés laboral, mientras que la seguridad en el trabajo fue la dimensión que más aporta en la calidad de vida laboral. Y además se realizó un análisis inferencial con la prueba de correlación de Spearman que demostró que existe una relación inversa moderada y significativa entre ambas variables ( $p=0,563$ ). Por tanto se llega a la **conclusión** que a mayor estrés, las enfermeras presentan una menor calidad de vida laboral y que las estrategias planteadas para mejorar e invertir este estrés laboral para este grupo profesional se dio a través de desarrollar dentro de la institución un área para actividades recreativas, crear eventos para recreación del personal, desarrollar charlas sobre estrés laboral, contar con material digital de estrés laboral para ser repartido entre el personal, reconocimiento laboral del personal y la ejecución de las pausas activas.

Chegini et al. (11) en su artículo del año 2019 realizó una investigación en Irán denominada “**Estrés ocupacional, calidad de vida laboral e intención de rotación entre enfermeras**”, en la cual se tomó un cuestionario a enfermeras que trabajaban en áreas de

cuidados intensivos de 10 hospitales públicos y privados, la cuales estaban sometidas a alto nivel de estrés y agotamiento laboral; ya que un factor de preocupación en estas áreas era un alto índice de rotación del personal de enfermería y se plantearon como **objetivo** examinar la relación entre estrés laboral, calidad de vida laboral y la intención de rotación del personal de enfermería que trabaja en unidades de cuidados intensivos. Se utilizó el **método** de un estudio descriptivo de corte transversal, sobre una muestra formada por 500 enfermeras de 10 hospitales de Irán; para ello se contó para la variable estrés laboral con cinco dimensiones : factores estresantes de rol relacionados con la ambigüedad de rol y el conflicto de roles, factores de estrés del deber relacionados con la carga de trabajo y responsabilidades, factores estresantes de políticas organizacionales, factores estresantes del ambiente de trabajo y problemas de relaciones interpersonales y para calidad de vida laboral nueve dimensiones : participación e implicación laboral, promoción laboral, manejo de conflictos por parte de la organización, comunicación, motivación para el trabajo, seguridad laboral, sueldos y salarios, orgullo laboral. Estas dos variables relacionadas con rotación de personal. Se obtuvo como **resultados** que el 64% de los encuestados presentaba intención de abandonar el trabajo; el 82,8% refirió que su trabajo generaba mucho estrés y el 81,2% consideraba que tenía una baja calidad de vida laboral. Es decir que tanto el estrés como la calidad de vida laboral presentan una asociación con la intención de rotación de personal llegando a la **conclusión** que el personal de enfermería que trabaja en los hospitales presenta alto nivel de estrés y baja calidad de vida laboral que se relaciona con la intención de rotación del personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos.

Raeissi et al. (12) en su artículo del año 2019 realizaron un estudio de investigación denominado “**Calidad de vida laboral y factores asociados a ella entre enfermeras de**

**hospitales públicos”** en Irán, ya que existe una gran escasez de enfermeras en todo el mundo, incluido este país y más aún que es importante conocer la calidad de vida laboral de ella y como afecta la seguridad emocional de cada una de ella reflejada en la calidad de la atención brindada a los pacientes. Es así que se plantearon como **objetivo** describir el estado de la calidad de vida laboral y explorar sus predictores en el personal de enfermería. Para ello utilizaron como **método** un estudio analítico transversal, sobre una muestra formada por 2391 enfermeras, seleccionadas por muestreo por conveniencia, de 85 hospitales públicos de Irán, a las cuales se les tomo un cuestionario de Mosadeghrad que evalúa calidad de vida laboral, a través de nueve dominios: participación e involucramiento, promoción laboral, resolución de problemas del personal por organización, comunicación, motivación para el trabajo, seguridad laboral, sueldos y salarios, estrés laboral y orgullo laboral (cuatro ítems en cada dominio). Los ítems se midieron utilizando una escala de 5 puntos: variando de 1 (muy bajo) a 5 (muy alto), y las puntuaciones más altas indican una mayor CVL. Todas las dimensiones demostraron una consistencia interna satisfactoria con  $\alpha$  de Cronbach (0,71– 0,82). El rango de puntuación total estuvo entre 36 y 180 y se dividió por el número de ítems que fueron 36. Para ello la interpretación sería: las puntuaciones entre 2 y 2,75 en la escala total son bajas, las puntuaciones entre 2,76 y 3,50 son moderadas y las puntuaciones entre 3,51 y 5 indican alto. En la presente investigación se obtuvieron como **resultado** que el 69,3% de enfermeras tiene un nivel bajo de CVL, con una puntuación promedio de 2,58 para un total de 5 puntos, además que las razones más importantes de la baja CVL fueron el pago inadecuado e injusto, la falta de resolución de los problemas del personal por organización y la ausencia de apoyo administrativo, la inseguridad laboral, el alto estrés laboral, las políticas de promoción injustas y la falta de participación en la toma de decisiones. Se encontró también que la falta de solución de los problemas del personal por parte de la organización y la escasez de apoyo gerencial eran cuestiones problemáticas en la CVL.

Por tanto, se llegó a la **conclusión** que existe una percepción de CVL baja en este grupo de enfermeras en Irán, y que el estrés está relacionado con ello.

Casida et al. (13) en su artículo del año 2019 realizaron un estudio en E.E.U.U denominado: “**Agotamiento y calidad de vida laboral entre enfermeras practicantes en programas de dispositivos de asistencia ventricular en los Estados Unidos**”, en la cual se tuvo como **objetivo** buscar que tipo de agotamiento ya sea personal (PB), por el trabajo (WP) o relacionado con el cliente (CB) es predictivo significativo de la calidad de vida laboral. Para ello se utilizó como **método** una investigación de nivel correlacional y corte transversal, sobre una muestra de 47 enfermeras practicantes de asistencia ventricular, que trabajaran exclusivamente en esa área como mínimo 37.5 hrs. semanales, importante resaltar que este tipo de profesional tiene que estar en el postoperatorio de estos pacientes durante 6 meses consecutivos en asistencia estricta, ya que mucho del éxito del procedimiento depende de estos cuidados. Se realizaron paquetes de cuestionarios que les fueron enviados a sus domicilios y tenía un mes para devolverlos. Se utilizaron dos instrumentos , para el caso de agotamiento fue el Copenhagen Burnout Inventory (CBI), el cuál es un instrumento de 19 ítems que se usa comúnmente para evaluar el agotamiento (personal, laboral y relacionado con el cliente) en todas las disciplinas e industrias que consta de 3 subescalas: PB (estado de agotamiento físico y psicológico prolongado) ; WB (estado de agotamiento físico y psicológico prolongado relacionado con el trabajo de la persona), y CB (estado de agotamiento físico y psicológico prolongado relacionado con el trabajo de la persona con los clientes). Cada ítem / pregunta tiene 5 posibles respuestas con calificaciones de 0, 25, 50, 75 o 100. El puntaje total en la escala es el promedio de puntajes en cada ítem, donde los puntajes altos indican niveles altos de agotamiento y los puntajes bajos indican bajo niveles de agotamiento y para calidad de vida laboral la escala

de Calidad de Vida Relacionada con el Trabajo (WR-QOLS) que es un instrumento de 23 ítems que se utiliza para evaluar las siguientes 6 dimensiones : satisfacción laboral y profesional (satisfacción de la propia carrera); bienestar general (felicidad y satisfacción con la vida); interfaz hogar-trabajo (acomodando los compromisos familiares y laborales); estrés en el trabajo (trabajo / demandas laborales); control en el trabajo (control de la toma de decisiones en un lugar de trabajo); y condiciones de trabajo (ambiente físico de trabajo), se utilizó para este cuestionario una escala de calificación de 5 puntos, que van desde 1 = totalmente en desacuerdo hasta 5 = totalmente de acuerdo. Los **resultados** indican que el agotamiento personal, laboral y relacionado con el cliente se relacionó negativamente con todas las dimensiones de la calidad de vida laboral, así como con la calidad de vida general. Los coeficientes de correlación variaron de -0,30 a -0,64 con valores de  $p$  de  $<0,05$  a  $<0,001$ .

Además de ello entre los 3 tipos de agotamiento, encontramos que el agotamiento por el trabajo fue un predictor significativo de la calidad de vida general ( $P = .030$ ). Asimismo, las tres dimensiones de agotamiento relacionada con el estrés laboral se comportaron como un predictor significativo de calidad de vida laboral ( $R^2 = 0.44$ ,  $p < 0.01$ ). Por tanto, se llega a la **conclusión** que la dimensión del agotamiento relacionada con el trabajo se asocia negativamente con una baja calidad de vida en las enfermeras practicantes, esto significa que cuando el agotamiento laboral se reduce en 1 de la calidad de vida laboral promedio disminuye en 0,45 unidades.

## **Nacionales**

Pérez y Prado (14) en su tesis del año 2021 plantearon como **objetivo** establecer la relación existente entre el estrés y la CVL del personal de enfermería en el contexto de la emergencia sanitaria del Covid-19 en un hospital de Trujillo. **Método:** Investigación de diseño no experimental y nivel descriptivo, sobre una muestra formada por 93 enfermeros con



experiencia laboral mínima de 3 meses, en quienes se aplicaron la Escala de estrés laboral de Enfermería-NSS y la Escala WRQOL para CVL. Los **resultados** evidencian que el 61% presentaba un estrés laboral bajo, seguido de un 39% con estrés laboral moderado, mientras que la CVL fue alta en el 49%, seguido de una calidad baja en un 26 %. El análisis inferencial mediante el Chi cuadrado de Pearson demuestra que hay una relación inversa significativa entre las dos variables. Se llegó a la **conclusión** que, a mayor estrés, las enfermeras presentan una menor CVL.

Franco y Tello (15) en su tesis del año 2021 planteo su investigación a 141 profesionales de la salud a partir de la preocupación por la situación mundial por la que se atraviesa, desatada por el covid-19, donde los profesionales de la salud están trabajando diariamente asistiendo a la población y muchos de ellos ayudando a combatirla , se planteó como **objetivo** determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral (CVL) en profesionales de un hospital nacional de la región del Callao; para ello utilizo como **método** una investigación correlacional transversal correlacional, utilizando la aplicación de cuestionarios online de MBI-GS y CVP-35; para ello de busco evaluar la relación entre la dimensión eficacia profesional, cinismo y carga de trabajo, agotamiento y horas de trabajo y agotamiento y dimensión de carga de trabajo relacionado con la calidad de vida profesional en los profesionales de salud del Hospital Nacional de la Región Callao en contexto covid-19, 2020 que venían trabajando de manera presencial .Se logro obtener los **resultados que** evidencian que existe una relación moderada y negativa entre ambas variables ( $\rho=-0.523$ ). Con relación a la primera dimensión eficacia profesional está relacionada con la calidad de vida profesional ( $p.<0,05$ ) siendo esta, baja y directa concentrándose en las perspectivas de éxito del trabajador. En la segunda dimensión de cinismo del síndrome de burnout y la dimensión carga de trabajo

de calidad de vida profesional se encontró una correlación débil y directa ( $p= 0,01$ ;  $r=0,316$ ) donde se evalúan la intención de los trabajadores que distan del trabajo como un mecanismo de afrontamiento frente a las demandas de éste. En la tercera dimensión de agotamiento y la variable horas de trabajo semanales ( $p: 0,00 < \alpha: 0,01$ ;  $r=0,369$ ) podemos apreciar una correlación débil y positiva. Así mismo, se pudo observar que los participantes de la investigación que presentaron alto nivel de agotamiento, representan un 22,7%, el 50% labora de 43 horas semanales a más. En la cuarta dimensión dimensión de agotamiento con la dimensión de carga de trabajo ( $p: 0,00 < \alpha: 0,01$ ;  $r=0,515$ ) existe una correlación significativa directa, donde demuestra el desgaste emocional, fatiga física y emocional relacionado íntimamente con CVL. En **conclusión**, se obtiene que a mayor nivel de síndrome de Burnout se percibe una menor CVL.

Huallpartupa y Laqui (16) en su tesis del año 2019 plantearon como **objetivo** analizar la relación entre estrés y CVL de las enfermeras del Hospital Honorio Delgado de Arequipa que atienden en el servicio de emergencia, sometidas a estrés laboral, conflictos relacionados a la violencia dentro de las instituciones de salud, dirigida tanto a los usuarios como entre el mismo personal de enfermería, índices de pobre satisfacción laboral, depresión, entre otras problemática que inciden directamente en la calidad de la atención, en la calidad de vida en el trabajo y en la calidad de vida en general de las persona. Para ello se utilizó como **método** de un estudio de nivel correlacional transversal, en una muestra de 30 enfermeras; en las cuales se les aplica unas encuestas con el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir estrés compuesto de 22 ítems que se valoran con una escala, que va desde 0 (nunca) hasta 6 (siempre) y el cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP)-35 que consta de 35 ítems pertenecientes a tres indicadores evaluados según la percepción de la enfermera o enfermero,

calificados en una escala del 1 al 10, donde 1 es la menor frecuencia o intensidad y 10 es la mayor frecuencia o intensidad. Los **resultados** evidencian que predomina el nivel alto de estrés en poco más del 50%, seguido del nivel medio con cerca del 47%; mientras que la CVL es buena en el 70% y regular en el 30%, sin asociación significativa entre ambas variables. El análisis por dimensiones demuestra que si hay asociación significativa solo para el cansancio emocional ( $p=0.048$ ) y la realización personal ( $p=0.043$ ). En **conclusión**: algunas dimensiones del estrés laboral influyen sobre la CVL de las enfermeras que trabajan en emergencia.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Normas técnicas**

En el capítulo II de la Constitución Política del Perú, correspondiente a los Derechos Sociales y Económicos, de los artículos 22 al 29 se abordan los aspectos fundamentales del trabajo, reconocido como deber y derecho, que está protegido por el Estado Peruano y cuyas condiciones son promocionadas de manera prioritaria a través de políticas de empleo productivo y educación para el trabajo (17).

En el año 2019, en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé se implementó el Plan de Trabajo de Bienestar Social del Personal, cuyo principal objetivo es la salud y bienestar del personal, mediante la promoción de actividades preventivas obligatorias que garantice el bienestar físico, emocional y mental del individuo y su contexto familiar, para generar un mejor desempeño laboral, que a su vez favorecerá el desarrollo de un clima laboral agradable, y por lo tanto, ayudará a conseguir los objetivos y metas trazados por la institución (18).

A finales de junio de 2018, la Organización Internacional del Trabajo había aprobado 189 convenios, 205 recomendaciones y 6 Protocolos, que cubren aspectos laborales como los derechos humanos fundamentales, la seguridad y la salud en el trabajo, los salarios, el tiempo de trabajo, las políticas y promoción del empleo, la orientación y la formación profesional, el desarrollo de competencias, las categorías específicas de trabajadores, la administración e inspección del trabajo, entre otros. Estas Normas Internacionales del Trabajo (NIT), están dirigidas a los gobiernos, sin embargo, también afectan a las empresas a través de la legislación nacional, ya que los países que ratifican un convenio usan a las NIT para establecer el marco para la legislación y la práctica nacionales sobre un tema determinado; y en caso el estado no tenga el marco normativo, puede servir de inspiración para el contenido de convenios colectivos (19).

### **2.2.2 Estrés**

El estrés puede definirse, según Lazarus y Folkman (20) como aquella percepción que tiene una persona sobre las demandas que existen en su entorno, al punto de constituir un peligro para su propio bienestar al ver superada su capacidad para enfrentarlas.

Cuando este estrés se centra en el entorno de trabajo suele hablarse del término estrés laboral, definido como la reacción que el individuo tiene hacia las exigencias y presiones laborales que están por encima de su potencial, al punto de poner a prueba su capacidad de afrontamiento. Esta situación puede verse agravada cuando el apoyo de supervisores y colegas es insuficiente, o cuando existen prácticas gerenciales inadecuadas que usan los retos y la presión al trabajador en forma exagerada al punto de generar pérdida de control de la situación y estrés (21).

El modelo teórico que explica mejor el estrés de una persona que labora en el campo de la salud corresponde al propuesto por Karasek, cuya versión original consideraba como fuentes principales de estrés a las demandas laborales y el control que se tiene sobre las mismas. Las demandas constituyen las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona, mientras que el control alude a la forma como se trabaja, y está formado a su vez por dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. Según este modelo, el estrés se origina por la existencia de alta demanda laboral y un escaso control de las mismas. Sin embargo, este modelo fue mejorado con la incorporación de una tercera dimensión, el apoyo social, que actúa como un moderador del efecto del estrés sobre la salud (22).

La complejidad del estrés se aprecia en las distintas perspectivas que pueden adoptar los instrumentos que miden dicho constructo. La perspectiva ambiental se centra en los eventos vitales que provocan el estrés; la perspectiva psicológica comprende la experiencia subjetiva y la respuesta emocional del individuo hacia los estresores; y, la perspectiva biomédica, que aborda las respuestas fisiológicas responsables del afrontamiento de los asuntos vitales (23).

El estrés puede ser medido de acuerdo a dos dimensiones:

- Percepción del estrés:

Según Remor (24) es el grado en el que un individuo piensa que su existencia es fatigosa, incontrolable e impredecible. La mejor manera de calificarlo o medirlo es a través de las consecuencias que producen en la persona, y que afectan cinco áreas principales: a nivel fisiológico, en la conducta tanto interpersonal como afectiva, en la ejecución de actividades encomendadas, en los procesos de adaptación y, en la conducta verbal y no verbal. Sin embargo, estos eventos no producen el mismo nivel

de estrés en las personas, ya que ello dependerá en gran medida de la valoración individual que se haga en torno a la percepción de que represente una amenaza para su integridad (25). Por otro lado, un estudio reciente evidencia que la falta de compromiso y la sensación de culpa pueden influir en una percepción más alta de estrés en el personal de enfermería responsable del cuidado de pacientes críticos (26).

- **Capacidad de afrontamiento**

Según Lazarus y Folkman (27) es la manera de adaptarse o responder que tiene un individuo ante un estímulo o evento que se considera estresante, y constituyen esquemas mentales intencionales que permiten responder ante demandas específicas, ya sean externas o internas, que son calificadas como excesivas o que exceden los recursos de la persona. En el caso de los profesionales de la salud, se ha reportado que el desarrollo de esta capacidad se adquiere desde la etapa de formación académica, durante los cursos de práctica hospitalaria, en los que van aprendiendo de su entorno de mayor experiencia cuáles son las mejores formas de afrontar la presencia de estresores, a la par que adquieren confianza en sí mismo cada vez que pasan con éxito un curso (28). Por otro lado, existen también factores propios del personal que contribuyen a tener un mejor afrontamiento para el estrés, como el caso de la inteligencia emocional o el uso de estrategias centradas en el problema, que pueden ser de mucha importancia cuando se trata de personal recién contratado para puestos de mucha carga laboral y emocional (29).

### **2.2.3 Calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral es definida como la satisfacción que tiene el empleado de sus distintas necesidades que se obtiene a partir de los recursos, actividades y resultados que

derivan de la participación en el lugar de trabajo (30). Esta variable está muy ligada al concepto de atractivo del trabajo, ya que los empleados que consideran que el trabajo realizado es atractivo, sienten una mayor disposición para cumplir con él, especialmente cuando se trata de empleados con altos niveles de capital psicológico, capaces de enfrentar cualquier desafío en su trabajo, persistir y adaptarse a cada tarea por completar (31).

El objetivo de la calidad de vida laboral está enfocado en el logro de un trabajo más humanizado a través de condiciones más seguras y saludables, organizaciones más eficaces, democráticas y participativas que tengan la capacidad para satisfacer las necesidades y demandas de sus integrantes y para proporcionarles oportunidades de desarrollo tanto en el campo profesional como en el personal (32).

La teoría que mejor se adecúa a la calidad de vida laboral corresponde a la teoría de la motivación de Maslowya que otorga un valor a la satisfacción de las necesidades humanas, que incluyen el sentido de pertenencia, la autoestima y la autorrealización, las cuales pueden ser identificadas también en el entorno laboral (33).

Las dimensiones de la calidad de vida laboral, consideradas en la investigación, se basan en el cuestionario CVT-Gohisalo (34), y son las siguientes:

- Soporte institucional para el trabajo:

Es aquel apoyo proporcionado por la organización a sus empleados, que incluye actividades como procedimientos, supervisiones, respaldo y evaluación del trabajo por parte de las autoridades responsables, con el fin de contribuir con la mejora del desempeño laboral (35). Las personas con puntajes más altos en esta dimensión se caracterizan por realizar actividades o tareas claras que van de acorde con su

motivación, perfil profesional o puesto laboral, y perciben que su actividad laboral les permite ser promocionados dentro del establecimiento (36).

- Seguridad en el trabajo:

Son características del empleo relacionadas con las condiciones proporcionadas por la organización al trabajador que incluye la satisfacción por el modo en el que se estructuraron los procedimientos, ingresos o salarios, los insumos necesarios para cumplir con su labor, así como el goce de sus derechos como el de ser capacitado por la institución (37). En el caso de la pandemia por COVID-19 se ha reportado que los médicos que perciben sueldos más bajos o consideran que su sueldo está por debajo de lo que merecen suelen presentar mayor estrés (38). Otro de los aspectos que ha aumentado el estrés en el personal de salud es el hecho de tener que comprar sus propios equipos de protección personal, como resultado de demoras burocráticas o falta de recursos económicos para su distribución a todos los profesionales, priorizando generalmente a los que se encontraban en primera línea de atención (39).

- Integración al puesto de trabajo:

Los trabajadores que presentan un alto puntaje en esta dimensión se caracterizan por estar motivados para superar desafíos y tener disposición para el liderazgo, además de tener una capacidad para crear ambientes de trabajo satisfactorios para los demás, motivando a sus compañeros y cooperando incluso en puestos de subordinación (36).

El contexto de la pandemia por COVID-19 ha generado la necesidad de hacer cambios en la forma de atender a los pacientes, y ha reformado en algunos casos la estructura del sistema sanitario, por lo que el papel de liderazgo y búsqueda de cooperación en el personal de salud, especialmente los que ocupan cargos directivos,



juega un papel importante en la participación de todo el equipo de salud para la lucha contra esta enfermedad (40).

- Satisfacción por el trabajo:

Este concepto está muy ligado a los sentimientos afectivos en torno al trabajo y las posibles consecuencias que pueden derivar de él. Ello lo diferencia de la motivación para trabajar, ya que esta se refiere a las disposiciones que tienen hacia determinadas conductas (41). En el caso del personal de enfermería que labora en hospitales esta satisfacción se encuentra muy relacionada con las condiciones en que trabaja, por lo que las autoridades deben buscar atender la reducción de demandas conflictivas y su nivel de carga laboral (42). Pero esta situación se agrava cuando se aborda este tema dentro del contexto de pandemia por COVID-19, encontrándose adicionalmente circunstancias como el enfrentar a la muerte y el temor a morir, el estigma y el uso de estrictas medidas de bioseguridad (43). En el caso de los médicos, durante la pandemia del COVID-19 se ha reportado que aquellos que tienen especialidad o son médicos de cabecera, los que laboran en hospitales de mayor demanda, y quienes padecen de agotamiento tienden a tener una menor satisfacción por el trabajo realizado (38).

- Bienestar logrado a través del trabajo:

Los trabajadores que presentan alto puntaje en esta dimensión se caracterizan por tener un buen estado de ánimo, un buen grado de optimismo y amabilidad en su trato, con capacidad para transmitir su alegría y entusiasmo al resto del equipo (36). La visión optimista del personal de salud se ha asociado con un mejor estado de salud mental, detectable mediante una disminución en los niveles de depresión y ansiedad,

como resultado de su efecto mediador para obtener una reducción de estrés laboral (44).

- Desarrollo personal del trabajador:

Corresponde a la mejora de los aspectos personales del trabajador vinculados a su actividad laboral, y que pueden apreciarse desde tres puntos de vista: a) logros o percepción de haber alcanzado objetivos; b) expectativas o posibilidades de crecer dentro de la institución, y, c) seguridad personal, o sentirse libre de riesgos dentro del trabajo (37). Esta dimensión se refleja en el desarrollo de la autoestima, la creación de expectativas para la mejora personal, así como en la seguridad que se tiene de uno mismo y de los logros que se pueden alcanzar, incluidos los concernientes a conseguir ascensos en sus puestos laborales (45).

- Administración del tiempo libre:

Única dimensión que se basa en la calidad de vida en general y mide el logro de estándares sociales aceptables para vivir. Comprende dos aspectos, la planificación del tiempo libre y el equilibrio entre su papel en el trabajo y la calidad de tiempo que dedica a su familia, la cual incluye quehaceres domésticos y cuidados familiares (37).

En el contexto de la pandemia de COVID-19 se ha encontrado resultados positivos en la salud mental del personal de salud, cuando se le ha proporcionado espacios de descanso seguro e ininterrumpido, en reemplazo de las terapias psicológicas convencionales, lo cual evidencia la necesidad que tienen de alejarse su mente del estrés de trabajo en vez de hablar del mismo (46). Por otro lado, la distribución de roles en el hogar sumado a la necesidad de que el personal de salud labore bajo mayor presión, ha generado un estrés más alto y dificultades para encontrar un equilibrio entre la calidad de vida laboral y la vida familiar, especialmente entre el personal de

salud del sexo femenino. Esta situación disminuye su calidad de vida laboral, su desempeño laboral, y por consecuencia, la posibilidad de que pueda ascender a un cargo directivo, situación que no varía mucho aún entre aquellas que realizan teletrabajo (47).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe una relación inversa entre el estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

“Existe la relación inversa entre la dimensión percepción de estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Existe la relación directa entre la dimensión capacidad de afrontamiento y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021”.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo ya que a partir de premisas o conclusiones generales se buscó obtener la veracidad de una serie de conclusiones específicas (51).

### **3.2. Enfoque investigativo**

Se empleó un enfoque cuantitativo, es decir, la información recolectada se procesó como datos numéricos a través de procesos estadísticos (51).

### **3.3. Tipo de investigación**

El estudio es de tipo aplicado, ya que la generación de conocimiento se busca a través de una aplicación directa sobre los problemas observados por el investigador.

Su alcance es correlacional, el cual se caracteriza porque orienta al investigador hacia el análisis y determinación de la relación de hechos en un determinado tiempo (51).

### 3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación corresponde al diseño observacional, de enfoque cuantitativo, puesto que la información que se recolecte se transformará en datos numéricos, los cuales serán analizados e interpretados a través de procedimientos estadísticos; y es de corte transversal, ya que la información fue recolectada sólo en un periodo de tiempo (51).

### 3.5. Población, muestra y muestreo

**Población:** La población de estudio está constituida por los profesionales y técnicos que laboran en el servicio de gineco obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, conformado por 54 ginecoobstetras, 57 obstetras, 33 residentes de gineco obstetricia, 47 enfermeras y 59 técnicas de enfermería, para un total de 250 trabajadores.

#### Cálculo del tamaño de muestra:

La muestra se determinó mediante la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza de 95%, error de 5% y una posibilidad de acierto de 0,5.

$$n = \frac{z^2 * p * (p - 1) * N}{e^2 * (N - 1) + z^2 * p * (p - 1) * N}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 250}{0.05^2 * (249) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{240,1}{0.6225 + 0.9604}$$

$$n = 151,68$$

$$n = 152$$

**Número de muestra final (n):**

El muestreo será de tipo aleatorio simple, considerando como tamaño final de la muestra a 152 profesionales de la salud que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión establecidos anteriormente.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Inclusión:**

- Profesionales que laboran en el servicio de gineco obstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé (médicos, obstetras, enfermeras y técnicos de enfermería)
- Haber aceptado participar en la investigación firmando el consentimiento informado.
- Tener al menos tres meses de trabajo en el servicio.

#### **Exclusión:**

- Profesionales que se encuentren con licencia o permiso en el momento del estudio.
- Cuestionarios que hayan sido contestados de manera incompleta.

### 3.6. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Estrés

**Definición conceptual:** Percepción que tiene una persona sobre las demandas que existen en su entorno, al punto de constituir un peligro para su propio bienestar al ver superada su capacidad para enfrentarlas (20).

**Definición Operacional:** Nivel obtenido de acuerdo al puntaje de la Escala de Estrés Percibido EPP-10 aplicado al personal de salud del servicio de GO del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

#### Matriz operacional de la variable 1:

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Valor final</i>	<i>Criterios para asignar valores</i>
Capacidad de afrontamiento	Manejo de problemas	1	Ordinal	Escasa presencia de estrés	10-14 puntos
	Sensación de que las cosas van bien	2			
	Situación controlada	7			
	Control de dificultades	8			
Percepción de estrés	Incapacidad de control	3	Ordinal	Baja presencia de estrés.	15-17 puntos
	Nerviosismo	4			
	No poder afrontar	5		Presencia de estrés.	18-22 puntos.
	Dificultades acumuladas	6			
	Afectación inesperada	9		Presencia alta de estrés.	23 - 40 puntos.
	Enfado	10			

## Variable 2: Calidad de vida laboral

**Definición conceptual:** Satisfacción que tiene el empleado de sus distintas necesidades que se obtiene a partir de los recursos, actividades y resultados que derivan de la participación en el lugar de trabajo (30).

**Definición Operacional:** Nivel obtenido de acuerdo al puntaje del cuestionario CVT-Gohisalo aplicado al personal de salud del servicio de GO del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

### Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Valor final</i>	<i>Criterios para asignar valores</i>
Desarrollo personal del trabajador	Mejora de capacidades	30	Ordinal	Nivel bajo	0-49 puntos.
	Cuidado de la integridad	29			
	Satisfacción personal	27			
Administración del tiempo libre	Cumplir actividades	28	Ordinal	Nivel medio	50-74 puntos.
	Cuidado de la familia	31			
Soporte institucional para el trabajo	Retroalimentación	4	Ordinal	Nivel alto	75-124 puntos.
	Trato	2			
	Comunicación	20			
	Supervisión	13			
	Oportunidades	5			
Libertad de expresión	6				
Satisfacción por el trabajo	Desempeño	3	Ordinal		
	Trabajar en la empresa	16			
	Funciones desempeñadas	17			



	Uso de habilidades	18			
	Reconocimiento	19			
	Forma de contratación	15			
Bienestar logrado a través del trabajo	Calidad de vivienda	21	Ordinal		
	Utilidad del servicio	22			
	Integridad personal	23			
	Acceso a alimentación	24			
	Buena imagen	25			
	Logro de objetivos propios	26			
Integración al puesto de trabajo	Trabajo con compañeros	12	Ordinal		
	Derechos laborales	1			
	Logros y objetivos	14			
Seguridad en el trabajo	Procedimientos	7	Ordinal		
	Salario	8			
	Condiciones laborales	9			
	Tipo de capacitación	10			
	Cantidad de insumos	11			

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios.

#### **3.7.2. Descripción**

A continuación, se describirá la ficha técnica de los instrumentos a utilizar.

La ficha técnica del instrumento 1 “Escala de Estrés Percibido EEP-10” (48)

**Población:** *Profesionales de la salud del Servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.*

**Tiempo:** *Una semana.*

**Momento:** *Durante las horas libres de trabajo.*

**Lugar:** *De manera virtual, en el hospital o en su domicilio.*

**Validez:** *Juicio de expertos, Índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).*

**Fiabilidad:** *Alfa de Cronbach.*

**Tiempo de llenado:** *5 minutos.*

**Número de ítems:** *10 ítems.*

**Dimensiones:** *Percepción de estrés (3, 4, 5, 6, 9, 10), Capacidad de afrontamiento (1, 2, 7, 8).*

**Alternativas de respuesta:** *Nunca, Pocas veces, A veces, Frecuentemente, Casi siempre.*

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** *Alto, Medio, Bajo.*

La ficha técnica del instrumento 2 “Cuestionario CVT Gohisalo Versión Breve” (34)

**Población:** *Profesionales de la salud del Servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.*

**Tiempo:** *Una semana.*

**Momento:** *Durante las horas libres de trabajo.*

**Lugar:** *De manera virtual, en el hospital o en su domicilio.*

**Validez:** *Juicio de expertos, Índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).*

**Fiabilidad:** *Alfa de Cronbach.*

**Tiempo de llenado:** *8 minutos.*

**Número de ítems:** *31 ítems.*

**Dimensiones:** *Integración al puesto de trabajo (1, 12, 14), Seguridad en el trabajo (7, 8, 9, 10, 11), Soporte institucional en el trabajo (2, 4, 5, 6, 13, 20), Satisfacción por el trabajo (3, 15, 16, 17, 18, 19), Desarrollo personal del trabajador (27,29,30), Administración del tiempo libre (28,31), Bienestar logrado a través del trabajo (21, 22, 23, 24, 25, 26).*

**Alternativas de respuesta:** *Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indiferente, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo.*

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** *Alto, Medio, Bajo.*

### **3.7.3. Validación**

La presente investigación utilizó los instrumentos: “Escala de Estrés Percibido EEP-10” (48) y “Cuestionario CVT Gohisalo Versión Breve” (34). Cuyo proceso de validación fue explicado en el punto 3.7.2. Para asegurar el uso de los mencionados en el presente proyecto estos pasaron por los siguientes procedimientos de validación:

La versión española del EEP-10 fue validada para el contexto peruano por Bustíos (48) el año 2019, mediante un juicio de expertos en el que participaron cinco jueces, dos de ellos con grado de doctorado y tres de ellos con grado de maestría, obteniendo una validez de contenido significativa de acuerdo con la prueba V de Aiken.

En relación a la validez de constructo, Campo y col. (49) encontraron un índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)= 0,89 que sugería la idoneidad de los datos para el cálculo del análisis factorial. Dicho análisis demostró que las cargas factoriales obtenidas por cada ítem en su respectivo factor oscilaron entre 0,61 y 0,72 para el estrés percibido, y entre 0,63 y 0,82 para la capacidad de afrontamiento.

Para el caso del cuestionario CVT-Gohisalo, versión breve, la validez de constructo fue determinada por Pando y col. (34), quienes encontraron un índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)= 0,93 lo cual sugería la idoneidad de los datos para el cálculo del análisis factorial. Dicho análisis demostró que los 31 ítems pueden ser distribuidos en 7 factores del diseño original de la prueba; aceptando para los ítems un valor Eigen superior a 0,4.

Para el presente estudio se realizó una validez de contenido mediante un juicio de expertos en el que participaron cinco expertos dos con grado de doctorado y tres con grado de maestría, quienes consignaron la conformidad con los cambios realizados a los instrumentos. Se tuvo un 100% de utilidad del instrumento de recolección de datos, todos ellos debidamente ordenados y validados por el juicio de expertos. Los datos de los expertos se presentan en la siguiente tabla:

<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Grado</b>
Solís Rojas Miriam	Doctor en Salud Pública

Malpartida Quispe Federico	Doctor en Salud Pública
Herrera Málaga Cecilia	Magister en Salud Sexual y Reproductiva
Peña Montes, Mónica Vanessa	Magister en Docencia universitaria y gestión educativa
Vega Gonzales, Emilio	Maestría en Docencia e Investigación en salud.

### 3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad determinada mediante el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, evidenció que el EEP-10 presenta una buena confiabilidad, con valores  $\alpha > 0,75$  para el instrumento en general y cada una de sus dimensiones (48).

En el caso del Cuestionario CVT-Gohisalo, versión breve, se halló una muy buena confiabilidad, con un valor  $\alpha > 0,90$  para el instrumento en general, aunque dicho valor fue mucho menor para el caso de algunas dimensiones como la seguridad del trabajo que presentó un  $\alpha < 0,60$  (34).

Para el presente estudio se realizó una prueba piloto con 15 profesionales de salud, obteniendo como coeficientes de Alfa de Cronbach los valores de  $\alpha = 0,733$  para el EEP-10 y  $\alpha = 0,936$  para el CVT-Gohisalo.

En conclusión, para este piloto se obtuvo resultados similares a la Prueba de EEP-10 (49) y el cuestionario de CVT- Gohisalo (29) ,por ello el instrumento será de mucha utilidad en la investigación.

### 3.8. Procesamiento y análisis de datos

Luego de la aplicación de los instrumentos, la información recolectada se analizó de manera minuciosa a través del paquete estadístico SPSS 25.0. Dicho análisis constó de dos etapas, la primera correspondía al análisis descriptivo de las características generales y las frecuencias de cada variable; mientras que la segunda etapa correspondió al análisis inferencial, el cual se realizó a través de la prueba de Chi cuadrado, considerando un nivel de significancia de 5%.

### **3.9. Aspectos éticos**

Al tratarse de una investigación que abordará a seres humanos, deben respetarse los principios bioéticos establecidos en la Declaración de Helsinki (50):

Principio de autonomía: ya que los profesionales del establecimiento seleccionados tendrán la opción de elegir si participan o no de la presente investigación.

Principio de beneficencia: ya que busca beneficiar y aportar en la solución de una problemática que afecta a la sociedad, específicamente a los trabajadores del sector salud que forman parte de la primera línea de atención.

Principio de no maleficencia: ya que el propósito de la investigación no busca perjudicar de forma directa ni indirecta a la muestra de estudio ni a la institución donde se realizará el estudio. Para ello, también se asegurará el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Principio de justicia: ya que todos los participantes de la muestra serán tratados con respeto y cordialidad, trato igualitario, sin discriminaciones ni preferencias.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Características sociodemográficas

<b>Característica</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Grupo etario</b>	Menor de 30	9	5,9
	De 30 a 39	36	23,7
	De 40 a 49	45	29,6
	De 50 a 59	43	28,3
	De 60 a más	19	12,5
<b>Sexo</b>	Mujer	131	86,2
	Varón	21	13,8
<b>Estado civil</b>	Soltero	65	42,8
	Casado	78	51,3
	Divorciado	3	2,0
	Viudo	6	3,9
<b>Número de hijos</b>	0	46	30,3
	1	30	19,7
	2	63	41,4
	3	13	8,6
<b>Total</b>		152	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 se observa que la mayoría de profesionales encuestados en el presente estudio tiene una edad entre 40 y 49 años (29,6%), eran de sexo femenino (86,2%), su estado civil es casado (51,3%) y tiene dos hijos (41,4%).

Tabla 2. Características laborales

Característica		Frecuencia	Porcentaje
Profesión	Enfermera	28	18,4
	Médico Gineco Obstetra	227	17,8
	Médico Residente	11	7,2
	Obstetra	54	35,5
	Técnico de enfermería	32	21,1
Condición laboral	Contratado	39	25,7
	Nombrado	108	71,1
	Servicio por terceros	5	3,3
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	28	18,4
	1-2 años	26	17,1
	3- 5 años	12	7,9
	6-10 años	23	15,1
	11-15 años	15	9,9
	16-20 años	10	6,6
	21 años a más	38	25,0
	Área en donde labora	Sala de partos	40
Hospitalización		32	21,1
Emergencia obstétrica		21	13,8
Consultorios externos		15	9,9
UCEO		9	5,9
Área COVID		8	5,3
Otro		27	17,8
Tiempo sin vacaciones	Menos de 6 meses	45	29,6
	6 a 12 meses	42	27,6
	13 a 18 meses	12	7,9
	19 a 24 meses	36	23,7
	Mayor a 24 meses	17	11,2
Total		152	100,0

Fuente: Elaboración propia.



En la tabla 2 se observa que la mayoría de trabajadores encuestados eran obstetras (35,5%), tenían 21 años a más de tiempo de servicio (25,0%), labora en sala de partos (26,3%) y tiene menos de 6 meses de tiempo sin vacaciones (29,6%).

Tabla 3. Niveles de estrés y sus dimensiones

Nivel de estrés	Capacidad de afrontamiento		Percepción de estrés		Estrés total	
	n	%	n	%	n	%
Escasa presencia de estrés	10	6,6	4	2,6	7	4,6
Baja presencia de estrés	53	34,9	13	8,6	14	9,2
Presencia de estrés	84	55,3	68	44,7	95	62,5
Muy alta presencia de estrés	5	3,3	67	44,1	36	23,7

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se observa que en los trabajadores de salud encuestados predomina la presencia de estrés, la cual representa un 62,5% del estrés total, el 55,3% de la dimensión capacidad de afrontamiento y el 44,7% de la dimensión percepción de estrés. El siguiente nivel predominante corresponde a la muy alta presencia de estrés con 23,7% para el total, y 44,1% para la dimensión percepción de estrés; sin embargo, en la dimensión capacidad de afrontamiento el siguiente nivel correspondió a la baja presencia de estrés con 34,9%.

Tabla 4. Niveles de calidad de vida laboral

Calidad de vida laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alta	34	22,4
Media	95	62,5
Baja	23	15,1

Total	152	100,0
-------	-----	-------

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 se observa que, en los trabajadores, para la variable calidad de vida laboral predomina el nivel medio con un 62,5% seguido del nivel alto en el 22,4%.

Tabla 5. Promedios de los puntajes obtenidos en las dimensiones de la calidad de vida laboral.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Soporte institucional para el trabajo	152	1,83	4,00	3,1897	0,50136
Integración al puesto de trabajo	152	1,00	4,00	2,9446	0,64364
Satisfacción por el trabajo	152	0,67	4,00	2,5918	0,69706
Administración del tiempo libre	152	1,50	4,00	3,1546	0,64138
Desarrollo personal del trabajador	152	0,00	4,00	2,0110	0,93493
Bienestar logrado a través del trabajo	152	1,33	4,00	2,9236	0,58185
Seguridad en el trabajo	152	1,00	4,00	2,8026	0,70457

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 se observan los puntajes promedios de las dimensiones de la calidad de vida laboral para establecer una adecuada comparación entre ellos, considerando las diferencias existentes entre el número de ítems de cada dimensión y como valores mínimo y máximo posible 0 y 4 puntos, respectivamente. Los puntajes promedios más altos fueron encontrados en las dimensiones soporte institucional para el trabajo con  $3,1897 \pm 0,50136$  y administración del tiempo libre con  $3,1546 \pm 0,64138$ ; mientras que las dimensiones que presentaron los puntajes promedios más bajos correspondieron al desarrollo personal del trabajador con  $2,0110 \pm 0,93493$  y satisfacción por el trabajo con  $2,5918 \pm 0,69706$ .

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

##### Prueba de hipótesis general

Ha: Existe una relación inversa entre el estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

H0: No existe una relación inversa entre el estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman ( $\rho$ ).

Nivel de significancia: 0,05.

Tabla 6. Prueba de correlación entre el estrés y la calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral
Estrés total	Rho de Spearman ( $\rho$ )	-0,188
	Sig. (bilateral)	0,021
	N	152

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se observa un p-valor menor de 0,05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que el estrés tiene una relación inversa, baja y significativa con la calidad de vida laboral en personal del Servicio de Ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

Ha: Existe una relación inversa entre la dimensión percepción de estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

H0: No existe una relación inversa entre la dimensión percepción de estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman ( $\rho$ ).

Nivel de significancia: 0,05.

Tabla 7. Prueba de correlación entre la percepción de estrés y la calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral
Percepción de estrés	Rho de Spearman ( $\rho$ )	-0,183
	Sig. (bilateral)	0,024
	N	152

En la tabla 6 se observa un p-valor menor de 0,05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que la percepción de estrés tiene una relación inversa, baja y significativa con la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

Ha: Existe una relación directa entre la dimensión capacidad de afrontamiento y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

H0: No existe una relación directa entre la dimensión capacidad de afrontamiento y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman ( $\rho$ ).

Nivel de significancia: 0,05.

Tabla 8. Prueba de correlación entre la capacidad de afrontamiento y la calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral
Capacidad de afrontamiento	Rho de Spearman ( $\rho$ )	-0,129
	Sig. (bilateral)	0,114
	N	152

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 se observa un p-valor mayor de 0,05 con lo cual se acepta la hipótesis nula y se puede afirmar que la capacidad de afrontamiento tiene una relación inversa, baja y no significativa con la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

#### 4.1.3. Discusión de resultados

En relación al estrés en los trabajadores de salud encuestados, se halló un predominio de la presencia de estrés, la cual representa un 62,5% del estrés total, seguido de una muy alta presencia de estrés con 23,7%. Resultados similares fueron encontrados por Huallpartupa y Laqui (16) en las enfermeras de un hospital de Arequipa, quienes hallaron un predominio del nivel alto de estrés con un 53.3%, seguido del nivel medio con 46.7%;

y Chegini et al. (11) en enfermeras de hospitales de Irán, donde el 82,8% de ellas manifestó que su trabajo era muy estresante, al punto de que más de la mitad tenía la intención de dejar su trabajo. Por otro lado, Raeissi et al. (12) también entre enfermeras de hospitales públicos de Irán, reportaron que el 75,2% refiere tener estrés laboral, resaltando que este problema es más frecuente entre aquellas que practican la docencia universitaria, aspecto que también puede encontrarse entre los profesionales del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, debido a la presencia de varios profesionales que ejercen la docencia en universidades públicas.

Sin embargo, también existen estudios en los que se han reportado niveles bajos de estrés laboral, como el de Pérez y Prado (14) en enfermeras de un hospital docente de Trujillo, a pesar de que este fue realizado durante el año 2020, cuando existía un alto número de pacientes con Covid-19. Es probable que la modalidad del teletrabajo que muchos profesionales de salud se vieron obligados a asumir durante la pandemia haya reducido su estrés, y ello explique también el aumento del estrés percibido en el presente estudio, el cual fue realizado un año después de la crisis sanitaria más grave, cuando los profesionales de la salud se encuentran laborando de manera presencial en su totalidad, y existe el temor de que se produzca un nuevo rebrote de casos. Adicionalmente, debe tomarse en cuenta que el servicio de ginecoobstetricia es uno de los más estresantes en los establecimientos de salud, debido a que debe cubrir la atención de gestantes y recién nacidos, grupos de gran vulnerabilidad, en los que no es posible el trabajo a distancia, salvo en algunas teleconsultas o teleconsejerías.

Por otro lado, también se han reportado estudios en los que el estrés ha sido relacionado con la calidad de vida laboral a través de la medición del Síndrome de Burnout, como en el estudio de Casida et al. (13), que evidenció una correlación negativa y moderada entre

las dimensiones de este síndrome y la calidad de vida laboral ( $r = -0.52$  a  $-0.64$ ,  $p < 0.001$ ). Además, dichos autores refirieron que el estrés laboral se comportó como un predictor significativo de calidad de vida ( $R^2 = 0.44$ ,  $p < 0.01$ ). Otro estudio, realizado en profesionales de la salud de España por Ortega et al. (9) demostró que las distintas dimensiones de la calidad de vida profesional, las cuales incluyen al síndrome de Burnout, están correlacionadas con el estrés, en algunos casos de forma directa y en otros de manera inversa. Las diferencias existentes como resultado del uso de distintos instrumentos para medir la calidad de vida laboral sólo afectan la interpretación de las dimensiones, ya que de manera general los resultados obtenidos tienen gran similitud.

Para el caso de la calidad de vida laboral, en el presente estudio se encontró un predominio del nivel medio con un 62,5% seguido del nivel alto en el 22,4% entre los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. Sin embargo, existen resultados variados en torno a esta variable. A nivel internacional, los estudios de Chegini et al. (11) y Raeissi et al. (12) realizados en varios hospitales de Irán, evidencian un predominio del nivel bajo de la calidad de vida laboral, en el 81,2% y el 69,3% de enfermeras. Por otro lado, a nivel nacional, Pérez y Prado (14) encontró que las enfermeras de un hospital de Trujillo refirieron una calidad de vida laboral alta en el 49%, seguido de una calidad baja en un 26 %. Estas diferencias pueden explicarse por las distintas características socioeconómicas y culturales que existen en los lugares elegidos, así como por las distintas condiciones que deben afrontar los profesionales de salud en distintas partes del mundo.

En relación a las dimensiones de la calidad de vida laboral, basado en el cuestionario CVT-Gohisalo versión breve, el presente estudio tuvo el puntaje promedio más alto en la dimensión soporte institucional para el trabajo con 3,19 y el puntaje promedio más bajo

en el desarrollo personal del trabajador con 2,01. Un resultado distinto fue encontrado por Mendoza (10) en las enfermeras de un hospital ecuatoriano, con el promedio más alto para la dimensión integración al puesto de trabajo con 2,91, mientras que el promedio más bajo correspondió a la seguridad en el trabajo con 2,18. La diversidad de instrumentos que miden la calidad de vida profesional constituye una dificultad para establecer comparaciones entre los resultados obtenidos en otras investigaciones, especialmente cuando se trata de establecer diferencias entre las dimensiones e indicadores considerados en los estudios. Por ejemplo, Casida et al. (13) , en Estados Unidos antes de la pandemia, utilizando el WR-QOLS, hallaron el promedio más alto en la dimensión satisfacción hacia el trabajo, cuyo equivalente en el CVT-Gohisalo presentó uno de los promedios más bajos en el presente estudio. Esto puede explicarse por la distinta percepción que tienen los profesionales de salud hacia la satisfacción que le proporciona el trabajo, especialmente en el contexto de pandemia.

Los resultados obtenidos evidencian que el estrés tiene una relación inversa, baja y significativa con la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé ( $\rho=-0,188$ ;  $p=0,021$ ). Resultados similares fueron reportados en los estudios de Mendoza (10) en enfermeros de un hospital ecuatoriano antes de la pandemia, aunque con una relación inversa y moderada ( $\rho=0,563$ ). Por otro lado, durante la pandemia, y en un contexto nacional, se destacan los resultados obtenidos por Franco y Tello (15) en profesionales de la salud de un hospital del Callao, en quienes encontraron una relación inversa y moderada entre ambas variables ( $\rho=-0,523$ ); y Pérez y Prado (14) en enfermeros de un hospital de Trujillo, en quienes hallaron una asociación significativa mediante la prueba de Chi cuadrado ( $X^2= 6,136$ ;  $p=0,0465$ ). La concordancia entre estos resultados demuestra que, en los profesionales de



la salud, la existencia de un mayor estrés en su centro de trabajo repercute en una disminución de la calidad de vida laboral, aunque esta relación se encuentra dentro de los niveles bajo y moderado, posiblemente por la existencia de algunos factores que contribuyen a atenuar el impacto del estrés, y que deben ser objeto de estudio en el futuro. La principal limitación encontrada en el presente estudio se relaciona con el poco interés de participar de algunos trabajadores del servicio de ginecoobstetricia, especialmente las del área de enfermería. Esto podría explicarse por el temor que tienen de que sus respuestas a los cuestionarios sean percibidas como quejas hacia las autoridades del hospital, y ello repercute de alguna manera en su trabajo. Si bien con la explicación del consentimiento informado antes de contestar las preguntas de los cuestionarios y la garantía de que su participación es anónima y virtual, se buscó reducir esta posibilidad, los resultados evidenciaron un bajo número de enfermeras y técnicas de enfermería, grupos que en conjunto constituyen la mayor parte del personal que labora en el servicio de ginecoobstetricia.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

1. -La salud mental en los profesionales de salud debe ser un punto de mucha preocupación y relevancia en los gestores de salud, ya que es un recurso humano valioso que tienen que trabajar con un completo estado de bienestar físico y mental para desarrollar las funciones asignadas, más aún en una etapa tan difícil como la pandemia por COVID-19.

2.- El estrés laboral se ve reflejado en el comportamiento del profesional de salud en las diferentes áreas en la cual se desarrolla, que provoca repercusiones en su desarrollo personal y en el trato al usuario externo.

3.-La calidad de vida es la aspiración máxima a la cual todos queremos llegar, para ello aspiramos que el trabajo diario que realizamos nos permita cumplir nuestras metas personales y familiares; es por ello que el estrés es un determinante en poder conseguir este status de vida.

4.- En el personal del Servicio de Ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé existe una relación inversa entre el estrés y la calidad de vida laboral ( $p=0,021$ ), lo que significa que a mayores niveles de estrés existe una menor calidad de vida de este profesional de la salud.

5.- Existe una relación inversa entre la dimensión percepción de estrés y la calidad de vida laboral en personal del Servicio de Ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé ( $p=0,024$ ), es decir la manera como reaccionamos ante una situación de estrés laboral y en este caso en estos profesionales esta aumentado, por tanto, disminuye su calidad de vida con mayor significancia.

6.- No se encontró una relación significativa entre la dimensión capacidad de afrontamiento y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé; es decir que el hecho de manejar y solucionar factores estresantes laborales no influye en la calidad de vida laboral.

## **5.2 Recomendaciones**

-Al médico jefe del Departamento de Ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé se le recomienda desarrollar estrategias que mitiguen las condiciones que favorecen el estrés entre el personal de salud, antes de que terminen afectando su percepción de la calidad de vida laboral.

-Desarrollar talleres de manejo de emociones ante situaciones de estrés, clima laboral, educación emocional laboral, resiliencia para los profesionales de la salud de la institución.

-A los obstetras investigadores realizar estudios que aborden con mayor profundidad la relación que existe entre el estrés y la calidad de vida laboral, pero de manera más específica en el personal de obstetricia, y usando una metodología más precisa como los modelos de regresión logística.

-A los maestrandos de gestión en salud, desarrollar intervenciones educativas cuyo efecto sobre el estrés y la calidad de vida laboral pueda ser medido en el personal de salud, y contribuya a la reducción de estos problemas, considerando la posibilidad de que la situación de crisis sanitaria por una nueva pandemia se repita en un futuro próximo.

## REFERENCIAS

1. Çelmeçe N, Menekay M. The Effect of Stress, Anxiety and Burnout Levels of Healthcare Professionals Caring for COVID-19 Patients on Their Quality of Life. *Frontiers in psychology*, 2020; 11: 597624. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.597624>
2. Danet A. Psychological impact of COVID-19 pandemic in Western frontline healthcare professionals. A systematic review. *Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental. Una revisión sistemática. Medicina clínica*, 2021; 156(9): 449–458. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.11.009>
3. García JJ, Gómez J, Martín J, Fagundo J, Ayuso D, Martínez JR, & Ruiz C. Impacto del SARS-CoV-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática [Impact of SARS-CoV-2 (Covid-19) on the mental health of healthcare professionals: a systematic review.]. *Revista española de salud pública*, 2020; 94: e202007088. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32699204/>
4. Bohlken J, Schömig F, Lemke MR, Pumberger M, Riedel SG. COVID-19-Pandemie: Belastungen des medizinischen Personals [COVID-19 Pandemic: Stress Experience of Healthcare Workers - A Short Current Review]. *Psychiatrische Praxis*, 2020; 47(4): 190–197. Disponible en: <https://doi.org/10.1055/a-1159-5551>
5. Wang H, Liu Y, Hu K, Zhang M, Du M, Huang H, Yue X. Healthcare workers' stress when caring for COVID-19 patients: An altruistic perspective. *Nursing ethics*, 2020; 27(7): 1490–1500. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0969733020934146>
6. Organización Mundial de la Salud. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. Ginebra, Suiza: Centro de prensa de la OMS, 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
7. Organización Internacional del Trabajo. Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra, Suiza: OIT, 2020. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)

8. Suryavanshi N, Kadam A, Dhumal G, Nimkar S, Mave V, Gupta A, Cox SR, Gupte N. Mental health and quality of life among healthcare professionals during the COVID-19 pandemic in India. *Brain and behavior*, 2020; 10(11): e01837. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/brb3.1837>
9. Ortega ÁM, Ruiz MD, Lirola MJ, Ramos JD, Ibáñez O, Cabrera J, et al. Professional Quality of Life and Perceived Stress in Health Professionals before COVID-19 in Spain: Primary and Hospital Care. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 2020; 8(4): 484. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare8040484>
10. Mendoza N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. [Tesis magistral]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2019. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>
11. Chegini Z, AsghariM, Kakemam E. Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses. *Nursing in critical care*, 2019; 24(5): 283–289. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/nicc.12419>
12. Raeissi P, Rajabi MR, Ahmadizadeh E, Rajabkhah K, Kakemam E. Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *The Journal of the Egyptian Public Health Association*, 2019; 94(1): 25. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
13. Casida JM, Combs P, Schroeder SE, Johnson C. Burnout and Quality of Work Life Among Nurse Practitioners in Ventricular Assist Device Programs in the United States. *Progress in transplantation (Aliso Viejo, Calif.)*, 2019; 29(1): 67–72. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1526924818817018>
14. Pérez D, Prado K. Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19. [Tesis]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, 2021. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17544>
15. Franco A, Tello K. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en profesionales de salud del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de la Región Callao en contexto COVID-19, 2020. [Tesis]. Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61110>

16. Huallpartupa S, Laqui C. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Honorio Delgado, Arequipa. 2018. [Tesis]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín, 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10772>
17. Congreso de la República. Constitución Política del Perú. Edición del Congreso de la República. Lima, 2019, Disponible en: <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/per127779.pdf>
18. Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. Plan de Trabajo de Bienestar Social del Personal. Lima. HNDOMANI, 2019. Disponible en: <http://sieval.sanbartolome.gob.pe/Transparencia/publicacion2019/direccion/rd%20075%20sb%202019%20-%20plan%20de%20trabajo%20bienestar%20social%20de%20personal%202019.pdf>
19. Paz M, Yip R. Qué son las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. [Página Web]. International Organisation of Employers, 2018. Disponible en: <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/normas-internacionales-del-trabajo>
20. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal and coping. New York: Springer Publishing Company.
21. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. Ginebra, Suiza: OMS; 2004. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)
22. Carrillo C, Ríos MI, Escudero L, Martínez ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(2), 304–324. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
23. Kopp MS, Thege BK, Balog P, Stauder A, Salavec G, Rózsa S, et al. Measures of stress in epidemiological research. *J Psychosom Res*. 2010; 69(2): 211-25. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.09.006>
24. Remor E. Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*, 2006; 9(2): 86-93. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/172/17290110.pdf>
25. Ramírez L, Fasce E, Ibáñez P, Navarro G, Fasce M. Percepción de estrés y estrategias de afrontamiento en estudiantes de primer año de Medicina. *Rev. Educ. Cienc. Salud*, 2007; 4

- (1): 13-17. Disponible en: <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol412007/artinv4107a.pdf>
26. Alharbi H, Alshehry A. Perceived stress and coping strategies among ICU nurses in government tertiary hospitals in Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Annals of Saudi medicine*, 2019; 39(1): 48-55. Disponible en: <https://doi.org/10.5144/0256-4947.2019.48>
  27. Lazarus RS, Folkman S. *Estrés y procesos cognitivos*. España: Ediciones Martínez Roca, 1986.
  28. Van Veld R, Slaven EJ, Reynolds B, Shupe P, Woolery C. First-year doctor of physical therapy students demonstrate change in coping with stress. *Journal of Physical Therapy Education*, 2018; 32(2): 138-144. Disponible en: [https://journals.lww.com/jopte/Abstract/2018/06000/First\\_Year\\_Doctor\\_of\\_Physical\\_Therapy\\_Students.8.aspx](https://journals.lww.com/jopte/Abstract/2018/06000/First_Year_Doctor_of_Physical_Therapy_Students.8.aspx)
  29. Mazzella AM, Sanzero L, Tan KS, Cherniss C, Ruggiero JS, Cimiotti JP. The relationships between coping, occupational stress, and emotional intelligence in newly hired oncology nurses. *Psycho-oncology*, 2019; 28(2): 278-283. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/pon.4937>
  30. Sirgy J, Efraty D, Siegel P, Lee DJ. A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 2001; 55: 241-302. Disponible en: <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
  31. Tho N, Phong N, Quan M. Marketers' psychological capital and performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2014; 6(1): 36-48. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2013-0026>
  32. Segurado TA, Agulló T. Calidad de vida laboral, hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 2002; 14 (4): 828-836. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
  33. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. *Ciencia & Trabajo*, 2010, 12(36): 332-340. Disponible en: [https://works.bepress.com/jose\\_salazar/4/download/](https://works.bepress.com/jose_salazar/4/download/)
  34. Pando M, González R, Aranda C, Elizalde F. Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Revista Salud*



- Uninorte, 2018; 34(1): 68-75. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522018000100068](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100068)
35. Vilca J. Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018. [Tesis magistral]. Lima: Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14509/Vilca\\_ZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14509/Vilca_ZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
36. Delgado D, Inzulza M, Delgado F. Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Medicina y seguridad del trabajo, 2012; 58(228): 216-223. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2012000300006>
37. Velásquez O, Zea M, Silva A, Jaramillo M. Calidad de Vida Laboral en Producciones de Cítricos del Suroeste Antioqueño, Colombia. Colombia: Cooperación Universitaria Lasallista, 2017. Disponible en: <http://repository.lasallista.edu.co/dspace/handle/10567/2033>
38. Alrawashdeh HM, Ala'a B, AlzawahrehMK, Al-Tamimi A, Elkholy M, Al Sarireh F. et al. Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. BMC publichealth, 2021; 21(1): 1-18. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10897-4>
39. Abdelhafiz AS, Ali A, Ziady HH, Maaly AM, Alorabi M, Sultan EA. Prevalence, associated factors, and consequences of burnout among egyptian physicians during COVID-19 pandemic. Frontiers in public health, 2020; 8, 864. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.590190>
40. Alegre TM, Castillo EF, Reyes CE, Salas RM. Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. Rev Cubana InvestBioméd, 2021; 40(Supl 1): e1527. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03002021000200007&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002021000200007&lng=es)
41. Caballero, K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 6(1-2):1-10. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

42. BagheriHosseinabadi, M., Etemadinezhad, S., Khanjani, N., Ahmadi, O., Gholinia, H., Galeshi, M., & Samaei, S. E. (2018). Evaluating the relationship between job stress and job satisfaction among female hospital nurses in Babol: An application of structural equation modeling. *Healthpromotionperspectives*, 8(2), 102–108. Disponible en: <https://doi.org/10.15171/hpp.2018.13>
43. Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *EnvironSciPollut Res*, 2021; 28: 8791–8801. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
44. Schug, C., Morawa, E., Geiser, F., Hiebel, N., Beschoner, P., Jerg-Bretzke, L., et al. Social Support and Optimism as Protective Factors for Mental Health among 7765 Healthcare Workers in Germany during the COVID-19 Pandemic: Results of the VOICE Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021; 18(7), 3827. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph18073827>
45. Morante L. Calidad de sueño y calidad de vida en el trabajo en personal de salud de un hospital nivel III COVID 19, Chiclayo 2020. [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2021. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3463>
46. Poonian J, Walsham N, Kilner T, Bradbury E, Brooks K, West E. Managing healthcare worker well-being in an Australian emergency department during the COVID-19 pandemic. *Emergency Medicine Australasia*, 2020; 32(4): 700-702. <https://doi.org/10.1111/1742-6723.13547>
47. Ruperti E, Espinel JV, Naranjo CR, Aguilar DV. Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de Covid-19. Caso Ecuador. Chakiñan, *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 2021. Advance online publication. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.2197>
48. Campo A, Oviedo HC, Herazo E. Escala de Estrés Percibido-10: Desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de Bucaramanga, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 2014; 62(3): 407-413. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v62n3.43735>
49. Bustíos M. Adaptación de la Escala de Estrés Percibido (EEP-10) en usuarios de una clínica ocupacional en Lima. [Tesis]. Lima: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51552/Bust%C3%ADos\\_PMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51552/Bust%C3%ADos_PMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

50. Barrios I, Anido V, Morera M. Declaración de Helsinki: cambios y exégesis. Rev Cubana Salud Pública, 2016; 42(1). Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/597>
51. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). **Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta**, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018.

## **ANEXOS**

### **Anexo1: Matriz de consistencia**

**Título: Estrés y calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación inversa significativa entre el estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>DIMENSIONES: -Percepción de estrés -Capacidad de afrontamiento</p> <p>Variable 2: Calidad de vida laboral</p> <p>DIMENSIONES -Soporte institucional para el trabajo -Seguridad en el trabajo -Integración al puesto de trabajo -Satisfacción por el trabajo -Bienestar logrado a través del trabajo -Desarrollo personal del trabajador -Administración del tiempo libre</p>	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño: Observacional.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Población: 250</p> <p>Muestra: 152</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento(s): Escala EEP-10 y Cuestionario CVT Gohisalo versión breve.</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la percepción de estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacidad de afrontamiento y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Establecer la relación entre la percepción de estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la capacidad de afrontamiento y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe la relación inversa significativa entre la percepción de estrés y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.</p> <p>Existe la relación directa significativa entre la capacidad de afrontamiento y la calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.</p>		

## Anexo 2: Instrumentos

### Escala de Estrés Percibido EEP-10

Nombre.....Edad.....Sexo....

*Instrucciones:* Marque la alternativa que considera más apropiada según su forma de pensar, y de acuerdo a la siguiente escala de puntuación:

0	1	2	3	4
Nunca	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre

Nº	Enunciados	0	1	2	3	4
1	¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
2	¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
3	¿Usted se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
4	¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
5	¿Usted ha sido incapaz de afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					
6	¿Usted se ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					
7	¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?					
8	¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
9	¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
10	¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					

### Cuestionario CVT Gohisalo versión breve.

Las preguntas que siguen se refieren a lo que usted piensa sobre su calidad de vida en el trabajo, considerando un puntaje de 0 para totalmente en desacuerdo a 4 para totalmente de acuerdo.

N°	Enunciados	0	1	2	3	4
1	Mi institución respeta mis derechos laborales.					
2	Me siento satisfecho con el trato que recibo de mis superiores					
3	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional de la salud en esta institución es:					
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
5	En mi institución reconocen los esfuerzos de la eficiencia y preparación con oportunidades de "capacitaciones" o "incentivos"					
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para mi trabajo					
8	Estoy satisfecho con el sueldo que tengo.					
9	Estoy contento con las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, ventilación, limpieza, orden, etc.)					
10	Estoy contento con las capacitaciones que recibo por parte de mi institución					
11	Considero que recibo en cantidad suficiente el equipamiento personal para realizar mis actividades laborales.					
12	Me siento satisfecho del trabajo en equipo con mis compañeros de trabajo.					
13	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					
15	Estoy de acuerdo con mi condición laboral (Nombrado, contratado, terceros)					
16	Estoy satisfecho por trabajar en esta institución (en comparación a otras instituciones que conozco)					

17	Estoy contento con las funciones que realizo en esta institución						
18	Me siento satisfecho por el uso que hago de mis habilidades y potencialidades aquí en la institución						
19	Me siento satisfecho por el reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo						
20	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo						
21	Me siento satisfecho con la calidad de servicios básicos de mi vivienda						
22	¿Siento que mi trabajo es útil para otras personas?						
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)						
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mi alimentación						
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios						
26	Estoy comprometido en mi trabajo hacia el logro de mis objetivos						
27	Considero que el logro de mis satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución						
28	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del trabajo						
29	Considero que mi trabajo en esta institución me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.						
30	Mis potencialidades mejoran por estar en esta institución						
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/otros)						



### Anexo 3: Validez del instrumento

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PERSONAL DEL SERVICIO DE GINECOOBSTETRICIA DEL HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ, 2021**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>Variable 1: Estrés</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad de afrontamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>1</b>	¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	X		X		X		
<b>2</b>	¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	X		X		X		
<b>3</b>	¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	X		X		X		
<b>4</b>	¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Percepción de estrés</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>5</b>	¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	X		X		X		
<b>6</b>	¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	X		X		X		
<b>7</b>	¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	X		X		X		
<b>8</b>	¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	X		X		X		
<b>9</b>	¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	X		X		X		
<b>10</b>	¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	X		X		X		

VARIABLE 2							
<b>DIMENSIÓN 1: Desarrollo personal del trabajador</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	Considero que el logro de mis satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	X		X		X	
29	Considero que mi trabajo en esta institución me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	X		X		X	
30	Mis potencialidades mejoran por estar en esta institución	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 2: Administración del tiempo libre</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
28	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del trabajo	X		X		X	
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/otros)	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Soporte institucional para el trabajo</b>							
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	X		X		X	
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X		X		X	
5	En mi institución reconocen los esfuerzos de la eficiencia y preparación con oportunidades de "capacitaciones" o "incentivos"	X		X		X	
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	X		X		X	
13	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	X		X		X	
20	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo</b>							
3	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como Obstetra en esta institución es:	X		X		X	

15	Estoy de acuerdo con mi condición laboral (Nombrado, contratado, terceros)	X		X		X	
16	Mi grado de satisfacción por trabajar es esta institución (comparado con otras instituciones que conozco)	X		X		X	
17	Estoy contento con las funciones que realizo en esta institución	X		X		X	
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales:	X		X		X	
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5: Bienestar logrado a través del trabajo</b>						
21	Con respecto a la calidad de servicios básicos de mi vivienda me encuentro:	X		X		X	
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X	
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)	X		X		X	
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mi alimentación	X		X		X	
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios	X		X		X	
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos con respecto al trabajo	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 6: Integración al puesto de trabajo</b>						
1	Mi institución respeta mis derechos laborales.	X		X		X	
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo en equipo con mis compañeros de trabajo.	X		X		X	
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 7: Seguridad en el trabajo</b>						
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para mi trabajo	X		X		X	

8	Estoy satisfecho con el sueldo que tengo.	X		X		X		
9	Estoy contento con las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, ventilación, limpieza, orden, etc.)	X		X		X		
10	Estoy contento con las capacitaciones que recibo por parte de mi institución	X		X		X		
11	Considero que recibo en cantidad suficiente el equipamiento personal para realizar mis actividades laborales.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para la aplicación del instrumento**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Federico Martin Malpartida Quispe  
DNI:09957334

**Especialidad del validador:** Doctor en Salud.  
Salud Pública.

11 de octubre de 2021

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Estrés</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad de afrontamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>1</b>	¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	X		X		X		
<b>2</b>	¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	X		X		X		
<b>3</b>	¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	X		X		X		
<b>4</b>	¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Percepción de estrés</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>5</b>	¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	X		X		X		
<b>6</b>	¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	X		X		X		
<b>7</b>	¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	X		X		X		
<b>8</b>	¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	X		X		X		
<b>9</b>	¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	X		X		X		
<b>10</b>	¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	X		X		X		

VARIABLE 2							
<b>DIMENSIÓN 1: Desarrollo personal del trabajador</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	Considero que el logro de mis satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	X		X		X	
29	Considero que mi trabajo en esta institución me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	X		X		X	
30	Mis potencialidades mejoran por estar en esta institución	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 2: Administración del tiempo libre</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
28	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del trabajo	X		X		X	
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/otros)	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: Soporte institucional para el trabajo</b>							
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	X		X		X	
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X		X		X	
5	En mi institución reconocen los esfuerzos de la eficiencia y preparación con oportunidades de "capacitaciones" o "incentivos"	X		X		X	
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	X		X		X	
13	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	X		X		X	
20	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo</b>							
3	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como Obstetra en esta institución es:	X		X		X	
15	Estoy de acuerdo con mi condición laboral (Nombrado, contratado,	X		X		X	

	terceros)						
16	Mi grado de satisfacción por trabajar es esta institución (comparado con otras instituciones que conozco)	X		X		X	
17	Estoy contento con las funciones que realizo en esta institución	X		X		X	
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales:	X		X		X	
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 5: Bienestar logrado a través del trabajo</b>						
21	Con respecto a la calidad de servicios básicos de mi vivienda me encuentro:	X		X		X	
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X	
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)	X		X		X	
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mi alimentación	X		X		X	
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios	X		X		X	
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos con respecto al trabajo	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 6: Integración al puesto de trabajo</b>						
1	Mi institución respeta mis derechos laborales.	X		X		X	
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo en equipo con mis compañeros de trabajo.	X		X		X	
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 7: Seguridad en el trabajo</b>						
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para mi trabajo	X		X		X	

8	Estoy satisfecho con el sueldo que tengo.	X		X		X	
9	Estoy contento con las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, ventilación, limpieza, orden, etc.)	X		X		X	
10	Estoy contento con las capacitaciones que recibo por parte de mi institución	X		X		X	
11	Considero que recibo en cantidad suficiente el equipamiento personal para realizar mis actividades laborales.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr./ Mg: ...Mirian Solis Rojas.....

**DNI:**...07938191.....

**Especialidad del validador:**...Doctora en Salud Pública.....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Lima, 10 de octubre del 2021.**



-----  
**Firma del Experto Informante**



**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Estrés</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad de afrontamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	✓		✓		✓		
2	¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	✓		✓		✓		
3	¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	✓		✓		✓		
4	¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Percepción de estrés</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	✓		✓		✓		
6	¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	✓		✓		✓		
7	¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	✓		✓		✓		
8	¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	✓		✓		✓		
9	¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	✓		✓		✓		
10	¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	✓		✓		✓		

VARIABLE 2							
DIMENSIÓN 1: Desarrollo personal del trabajador		Si	No	Si	No	Si	No
27	Considero que el logro de mis satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	✓		✓		✓	
29	Considero que mi trabajo en esta institución me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	✓		✓		✓	
30	Mis potencialidades mejoran por estar en esta institución	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2: Administración del tiempo libre		Si	No	Si	No	Si	No
28	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del trabajo	✓		✓		✓	
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/otros)	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Soporte institucional para el trabajo							
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	✓		✓		✓	
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	✓		✓		✓	
5	En mi institución reconocen los esfuerzos de la eficiencia y preparación con oportunidades de "capacitaciones" o "incentivos"	✓		✓		✓	
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	✓		✓		✓	
13	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	✓		✓		✓	
20	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo							
3	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como Obstetra en esta institución es:	✓		✓		✓	
15	Estoy de acuerdo con mi condición laboral (Nombrado, contratado, terceros)	✓		✓		✓	

16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100

9	Estoy contento con las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, ventilación, limpieza, orden, etc.)	✓		✓		✓	
10	Estoy contento con las capacitaciones que recibo por parte de mi institución	✓		✓		✓	
11	Considero que recibo en cantidad suficiente el equipamiento personal para realizar mis actividades laborales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE Y APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  | Aplicable después de corregir  | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: VEGA GONZALEZ, EMILIO OJWALDO

DNI: 80651413

Especialidad del validador: DOCENCIA E INVESTIGACION EN SALUD

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

11 de OCTUBRE del 2021

*Emilio Vega Gonzalez*  
 Dr. Emilio Vega Gonzalez  
 Maestro en Docencia e Investigación  
 en Salud  
 C.O.P. 46192  
 Firma del Experto Informante.

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Estrés</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad de afrontamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	x		x		x		
2	¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	x		x		x		
7	¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	x		x		x		Igual
8	¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	x		x		x		Igual
	<b>DIMENSIÓN 2: Percepción de estrés</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
3	¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	x		x		x		Reformular: Usted ha sentido ser incapaz de controlar.
4	¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	x		x		x		Igual
5	¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	x		x		x		
6	¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	x		x		x		Reformular Usted ha sentido..
9	¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	x		x		x		
10	¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	x		x		x		

VARIABLE 2							
DIMENSIÓN 1: Desarrollo personal del trabajador		Si	No	Si	No	Si	No
27	Considero que el logro de mis satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	X		X		X	ok
29	Considero que mi trabajo en esta institución me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	X		X		X	
30	Mis potencialidades mejoran por estar en esta institución	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Administración del tiempo libre		Si	No	Si	No	Si	No
28	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del trabajo	X		X		X	
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/otros)	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Soporte institucional para el trabajo							
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	X		X		X	Me siento satisfecha con el trato que recibo de mis superiores .....
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	X		X		X	ok
5	En mi institución reconocen los esfuerzos de la eficiencia y preparación con oportunidades de "capacitaciones" o "incentivos"	X		X		X	
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	X		X		X	ok
13	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	X		X		X	
20	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	X		X		X	ok
DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo							
3	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño en esta institución es:	X		X		X	
15	Estoy de acuerdo con mi condición laboral (Nombrado, contratado, terceros)	X		X		X	

16	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparado con otras instituciones que conozco)	X		X		X		No claro pregunta
17	Estoy contento con las funciones que realizo en esta institución	X		X		X		ok
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales:	X		X		X		No va la pregunta Me siento satisfecha por .....
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:	X		X		X		Reformular: Me siento satisfecho por el reconocimiento de otras personas al trabajo que hago
<b>DIMENSIÓN 5: Bienestar logrado a través del trabajo</b>								
21	Con respecto a la calidad de servicios básicos de mi vivienda me encuentro:	X		X		X		No coincide con la respuesta
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	X		X		X		Mi trabajo es útil para otras personas
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)	X		X		X		ok
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mi alimentación	X		X		X		ok
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios	X		X		X		ok
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos con respecto al trabajo	X		X		X		El bienestar logrado por mi trabajo es el grado de .....
<b>DIMENSIÓN 6: Integración al puesto de trabajo</b>								
1	Mi institución respeta mis derechos laborales.	X		X		X		ok
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo en equipo con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		La integración al puesto de trabajo es el grado de satisfacción que siento del w en equipo con mis compañeros
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	X		X		X		ok
<b>DIMENSIÓN 7: Seguridad en el trabajo</b>								
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están	X		X		X		Ok,

	diseñados los procedimientos para mi trabajo						
<b>8</b>	Estoy satisfecho con el sueldo que tengo.	X		X		X	Ok, más dirigido a bienestar
<b>9</b>	Estoy contento con las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, ventilación, limpieza, orden, etc.)	X		X		X	ok
<b>10</b>	Estoy contento con las capacitaciones que recibo por parte de mi institución	X		X		X	ok
<b>11</b>	Considero que recibo en cantidad suficiente el equipamiento personal para realizar mis actividades laborales.	X		X		X	ok

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ x]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Obstetra R. Cecilia Herrera Málaga  
DNI:29548581**

**Especialidad del validador: Especialista Magister en Salud Sexual y Reproductiva  
Especialista en Monitoreo Fetal**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de Octubre del 2021



-----  
**Firma del Experto Informante**

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: Estrés</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad de afrontamiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>1</b>	¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	x		x		x		
<b>2</b>	¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	x		x		x		
<b>7</b>	¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	x		x		x		
<b>8</b>	¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Percepción de estrés</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>3</b>	¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	x		x		x		
<b>4</b>	¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	x		x		x		
<b>5</b>	¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	x		x		x		
<b>6</b>	¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	x		x		x		
<b>9</b>	¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	x		x		x		
<b>10</b>	¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	x		x		x		



VARIABLE 2							
<b>DIMENSIÓN 1: Desarrollo personal del trabajador</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
27	Considero que el logro de mis satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución.	x		x		x	
29	Considero que mi trabajo en esta institución me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	x		x		x	
30	Mis potencialidades mejoran por estar en esta institución	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 2: Administración del tiempo libre</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
28	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del trabajo	x		x		x	
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/otros)	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 3: Soporte institucional para el trabajo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	x		x		x	
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	x		x		x	
5	En mi institución reconocen los esfuerzos de la eficiencia y preparación con oportunidades de "capacitaciones" o "incentivos"	x		x		x	
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	x		x		x	
13	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	x		x		x	
20	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción por el trabajo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
3	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como Obstetra en esta institución es:	x		x		x	
15	Estoy de acuerdo con mi condición laboral (Nombrado, contratado,	x		x		x	

	terceros)						
16	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparado con otras instituciones que conozco)	x		x		x	
17	Estoy contento con las funciones que realizo en esta institución	x		x		x	
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales:	x		x		x	
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 5: Bienestar logrado a través del trabajo</b>							
21	Con respecto a la calidad de servicios básicos de mi vivienda me encuentro:	x		x		x	
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	x		x		x	
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)	x		x		x	
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mi alimentación	x		x		x	
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante los usuarios	x		x		x	
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos con respecto al trabajo	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 6: Integración al puesto de trabajo</b>							
1	Mi institución respeta mis derechos laborales.	x		x		x	
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo en equipo con mis compañeros de trabajo.	x		x		x	
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	x		x		x	
<b>DIMENSIÓN 7: Seguridad en el trabajo</b>							
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para mi trabajo	x		x		x	

8	Estoy satisfecho con el sueldo que tengo.	x		x		x		
9	Estoy contento con las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, ventilación, limpieza, orden, etc.)	x		x		x		
10	Estoy contento con las capacitaciones que recibo por parte de mi institución	x		x		x		
11	Considero que recibo en cantidad suficiente el equipamiento personal para realizar mis actividades laborales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MÓNICA VANESSA PEÑA MONTES

DNI: 40205565

Especialidad del validador : Magister en Docencia universitaria y gestión educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante

## Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

### Prueba Alfa de Cronbach para la Escala de Estrés Percibido EEP-10

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	10

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EEP1	22,60	24,686	,059	,753
EEP2	22,73	24,924	,079	,745
EEP3	22,93	20,495	,476	,697
EEP4	22,73	26,210	-,133	,770
EEP5	23,73	17,210	,649	,659
EEP6	23,27	22,638	,304	,724
EEP7	23,67	18,524	,614	,669
EEP8	23,53	18,695	,670	,661
EEP9	23,33	18,952	,747	,654
EEP10	23,67	22,381	,291	,726

### Prueba Alfa de Cronbach para el Cuestionario CVT Gohisalo versión breve

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	31

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CV1	83,20	308,029	,416	,936
CV2	83,13	299,552	,598	,934
CV3	82,73	306,210	,585	,934
CV4	83,53	286,838	,674	,933
CV5	83,80	286,886	,653	,933

CV6	83,73	298,781	,564	,934
CV7	83,33	289,381	,818	,931
CV8	84,27	288,495	,846	,931
CV9	83,93	286,067	,724	,932
CV10	83,47	294,981	,769	,932
CV11	83,07	298,352	,700	,933
CV12	82,80	314,743	,433	,936
CV13	83,80	312,314	,167	,940
CV14	83,00	292,857	,772	,932
CV15	82,60	305,543	,648	,934
CV16	82,80	314,171	,354	,936
CV17	83,33	293,952	,654	,933
CV18	82,47	324,695	-,108	,941
CV19	82,07	321,638	,012	,938
CV20	82,13	320,695	,066	,938
CV21	82,67	310,238	,327	,937
CV22	82,47	321,552	,001	,939
CV23	82,33	321,524	,002	,939
CV24	83,07	293,781	,782	,932
CV25	82,87	304,267	,757	,933
CV26	82,80	312,314	,369	,936
CV27	83,00	292,857	,903	,931
CV28	83,33	293,095	,676	,933
CV29	83,27	296,352	,791	,932
CV30	83,60	284,686	,868	,930
CV31	83,40	292,829	,773	,932

## Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



## **Anexo 6: Formato de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Gestión en Salud”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

#### **Título del proyecto:**

Nombre del investigador principal: Obsta. María del Pilar Asán Velásquez

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en personal del Servicio de Ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Participantes: Profesional de salud (Médico ginecobstetra, médico residente de Ginecoobstetricia. Obstetra, enfermera y técnico de enfermería) que labore en el Servicio de Ginecoobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Participación: Contestar dos cuestionarios de manera virtual.

Participación voluntaria: Sí.

Beneficios por participar: Ninguno.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: Ninguno.

Remuneración por participar: Ninguno.

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo: [piliananv@gmail.com](mailto:piliananv@gmail.com) y teléfono 914675409

Contacto con el Comité de Ética: Dr. Guillermo Vásquez: 999858484

## **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellidos y nombres:.....(agregado)

Edad: ..... agregado)




Correo electrónico personal o institucional: .....

---

Firma



**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos, publicación de los resultados, uso del nombre**

  **PERU** **Ministerio de Salud** **Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"** **Oficina de Apoyo a Docencia e Investigación** 

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

Lima, 15 de noviembre de 2021

**OFICIO N°0636-2021-OADI-HONADOMANI-SB**

Licenciada  
**MARIA DEL PILAR ASÁN VELÁSQUEZ**  
Investigadora principal  
Presente.-

**Expediente N°14980-21**

---

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en relación al Proyecto de Tesis titulado:

***"ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PERSONAL DEL SERVICIO DE GINECOOBSTETRICIA DEL HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ, 2021"***



**Al respecto se informa lo siguiente:**


El planteamiento, el método para el análisis de los resultados, así como la metodología estadística propuesta son apropiados para el estudio.

**Conclusión:**

El Comité Investigación del HONADOMANI San Bartolomé y el Comité Institucional de Ética en Investigación, aprueban de manera expedita el proyecto de Investigación con Exp. N°14980-21.

Atentamente.

   
MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO  
"SAN BARTOLOMÉ"  
MC GUILLERMO RAUZZASQUEZ GOMEZ  
Jefe de la Oficina de Apoyo a Docencia e Investigación  
CNP 024397 - DNE 12113



GVG/vma  
cc. archivo

Av. Alfonso Ugarte 825 4to piso/Lima Perú Teléfono 2010400 anexo 162

## **Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin**