



Universidad  
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Estrés laboral y la calidad de vida en el personal de  
enfermería de la central de esterilización del Instituto  
Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista de  
Gestión en Central de Esterilización**

**Presentado por:**

Vasquez Sanchez, María Alejandra

**Código ORCID:** 0000-0003-3222-6306

**Asesor:** Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

**Código ORCID:** 0000-0003-2570-0401

**Línea de Investigación General**

**Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima – Perú**

**2022**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, Vásquez Sánchez, María Alejandra, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Central de Esterilización de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería de la central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur 2022”, Asesorado por El Docente Mg. Mori Castro, Jaime Alberto, DNI N° 07537045, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>, tiene un índice de similitud de 16 (Dieciseis) %, con código oid:14912:200495303, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
Firma de autor(a)

Vásquez Sánchez, María Alejandra

DNI N° 42998531



.....  
Firma de Asesor(a)

Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

DNI N° 07537045

Lima, 17 de Junio de 2020

## **DEDICATORIA**

Agradezco a Nuestro Padre Celestial por ser siempre mi guía, y me ha permitido brindarnos sabiduría, paciencia, comprensión y oportunidades por parte de nuestras familias; a mis padres quien siempre me guiaron en realizar buenas acciones y hacer de mí una gran persona; a bellos hijos Josenrique, Brianna y Alejandro, por ser mi inspiración para superarme, a mi esposo Elard por su gran amor y dedicación, a todos los que contribuyeron en el lograr de mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Universidad Norbert Wiener, que en todo momento nos incentivan a ser motor de cambio en la mejora de nuestras instituciones.

**Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee  
**SECRETARIO** : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth  
**VOCAL** : Mg. Fernandez Rengifo Werther Fernando

**INDICE**

Resumen ..... 10  
Abstract..... 11

1. EL PROBLEMA .....	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema .....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general .....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.4. Justificación de la investigación .....	16
1.4.1. Teórica.....	16
1.4.2. Metodológica.....	17
1.4.3. Práctica.....	17
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	18
1.5.1. Temporal .....	18
1.5.2. Espacial .....	18
1.5.3. Recursos .....	18
2. MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.2. Bases teóricas.....	19
2.2.1. Estrés Laboral.....	22
2.2.2. Calidad de vida.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.3. Formulación de hipótesis .....	33

2.3.1. Hipótesis general .....	33
2.3.2. Hipótesis específicas .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3. METODOLOGÍA.....	35
3.1. Método de la investigación .....	35
3.2. Enfoque de la investigación.....	35
3.3. Tipo de investigación.....	35
3.4. Diseño de la investigación .....	36
3.5. Población, muestra y muestreo .....	36
3.6. Variables y operacionalización.....	37
3.6.1. Variable Estrés Laboral.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.6.2. Variable calidad de vida (CV).....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	40
3.7.1. Técnica .....	40
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	40
3.7.3. Validación .....	40
3.7.4. Confiabilidad.....	42
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	42
3.9. Aspectos éticos .....	42
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.1. Cronograma de actividades.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.2. Presupuesto .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5. REFERENCIAS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

6. ANEXOS .....	55
6.1. Matriz de consistencia .....	56
6.2. Matriz de operacionalización de variables.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.3. Instrumentos.....	57
6.4. Consentimiento informado.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## Resumen

La investigación, titulado estrés laboral y la calidad de vida se ejecutó en el personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022, **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal asistencial de enfermería en el servicio de central de esterilización, Arequipa 2022. **Metodología y métodos:** La presente investigación es no experimental, con enfoque de tipo descriptivo simple correlacional el mismo que se aplicara en una sola vez; la **población** estuvo conformada por 80 personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, ubicación en la provincia de Arequipa distrito del Cercado brindando una atención las 12 horas. La **muestra** es de 80 enfermeras y técnicos de enfermería, es no probabilístico los mismos que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica utilizada es la encuesta y cuestionario de estrés laboral, que consiste en 19 ítems, elaborado por autores de la investigación, el cual se aplicara en todos los parámetros el tipo de escala será 76 en concordancia con la escala de Likert (Siempre, casi siempre, a veces y nunca) y. WHOQOL-BREF (WHO, 1996) con opciones de respuesta para cada item que evalúa las dimensiones sobre calidad de vida. Se complementó el estudio con aportes de investigaciones anteriores de nivel internacional, nacional y local.

**Palabras clave:** Estrés, calidad de vida y estrés laboral.

## **Abstract**

The present research study entitled work stress and quality of life was carried out in the nursing staff of the Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Arequipa 2022, Objective: It was to determine the relationship between work stress and the quality of life of the nursing staff of the Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Arequipa 2022 Methodology and methods: The present research is non-experimental, with a simple descriptive correlational approach that will be applied at one time; the population was made up of 80 people who are the nursing staff of the Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Arequipa 2022 that is located in the province of Arequipa district of Cercado providing 24-hour care. The sample is 80 nurses and nursing technicians, it is non-probabilistic the same ones who met the inclusion and exclusion criteria. For the data collection was used as a technique used is the survey and questionnaire on work stress: Composed of 19 items, created by authors of the present research, applying to each item the type of scale will be 76 according to the Likert scale (Always, almost always, sometimes and never) and WHOQOL-BREF (WHO, WHO, 1996) with alternative answers for each statement that evaluates the dimensions on quality of life. The study was complemented by contributions from previous research at the international, national and local levels.

Keywords: Stress, quality of life and work stress.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En todo el mundo con el estallido de la pandemia, el estrés laboral ha aumentado de manera preocupante, causando problemas entre miles de trabajadores de la salud a nivel global. Según un reporte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2020, se reportó que, al combatir la epidemia de COVID-19, las personas de salud pueden experimentar en un 8,1% problemas de estrés, ya sean moderados o graves, integrados con un alto impacto psicológico y altos niveles de estrés laboral (1).

Por su parte, la calidad de vida del personal asistencial es uno de los temas más elevados dentro a identificar en el contexto sanitario, el personal de la salud ha sido identificado como uno de los que corre alto riesgo de una baja calidad de vida y estrés laboral. Cabe resaltar que la calidad de vida ha sido identificada de varias maneras de acuerdo con el abordaje desde el punto de vista de la gente, donde su calificación se basa en las situaciones de las mismas pasando por definiciones económicas, en donde se define como nivel de vida (2).

En otros casos se aborda desde el punto de vista de la salud, que la define como equilibrio y tiene que ver con la salud psicosomática del individuo, hasta situaciones más complejas, el cual se identifica las necesidades principales del ser humano, con elementos innatos que involucren en la calidad de vida del ser humano. Es por ello al no haber un criterio único como prioridad para incidir en la calidad de vida, y los científicos manifiestan que las evaluaciones subjetivas son fundamentales en situaciones como la conectividad y lo social así como, el bienestar biopsicosocial, el desarrollo del ser humano, la satisfacción personal, la felicidad, etc. (3).

América Latina no es ajena al estrés laboral ya que es un problema frecuente entre el personal de la salud y que determina en gran medida su calidad, sin embargo, debido a la cantidad de contagios y muertes que nunca se han visto, la emergencia actual ha provocado una crisis sanitaria, lo que ha desembocado en problemas de salud en el personal laboral. La revista de la Asociación Española de Profesionales Médicos Expertos (2019) detalló el nivel de estrés laboral de los trabajadores de algunos países latinoamericanos, de los cuales, el país más estresado es Venezuela con 60%, seguido de Ecuador con 50%, Panamá con 39%, Honduras con 24% y los países con menor estrés laboral son Perú con 19% y Colombia con 16% (4).

Al igual que otros países, Perú se ha visto altamente impactado por la pandemia, lo que provocó el colapso de hospitales y sentencias de cuarentena por parte del gobierno peruano, el cierre de empresas y el surgimiento del teletrabajo, lo que provocó el aumento del estrés laboral de toda la población. Según el reporte de enfermería en el año 2015 de un total de 4.000 trabajadores encuestados en el Perú el 78% de ellos manifestó haber sufrido estrés laboral por exceso de trabajo, reuniones y tareas propias de su trabajo (5).

En la ciudad de Arequipa, debido al crecimiento poblacional y la afluencia de pacientes hospitalarios, el estrés laboral es generalizado, lo que aumenta la presión laboral de los trabajadores de la salud. Según Rodríguez 2018 menciona la problemática del personal que laboran en los departamentos de cuidados intensivos y de emergencia tienen más probabilidades de experimentar presión laboral, teniendo como un claro ejemplo el personal del Hospital Honorio Delgado, que brindó tratamiento a 35,803 pacientes en el primer semestre de 2018, de los cuales el 56% fueron situaciones de emergencia que requirieron atención inmediata (6).

El estrés laboral ha habido un incremento de casos, como principal indicador de falta de interés en el personal, en el servicio de central de esterilización. Por ello que en la investigación se identifica el nivel de estrés laboral en el profesional de salud de dicha área (7).

Se identifica que el comportamiento en el personal de la Central de esterilización, se identifican circunstancias de irritabilidad en el personal, malestar, indiferencia, mal carácter, conflictos, faltas constantes y situaciones que aumentan las tensiones que modifican la calidad biopsicosocial de las personas que trabajan (8).

Las actividades del personal de Central de Esterilización al parecer no es el adecuado para la satisfacción laboral. El cansancio, fatiga, abatía y falta de personal llevan a problemas y desmoralización. Los turnos repercuten en la familia de los profesionales de la salud, ya que éstos a veces no coincidan con las rutinas normales de trabajo de los trabajadores, por lo que las personas deben organizar su tiempo para poder pasar momentos con su familia (9).

Este problema trae consigo dificultades, así como para la vida laboral y personal el cual es muy relevante en el desarrollo de la sociedad, es por ello que se plantea determinar el nivel de estrés laboral y la calidad de vida del profesional del servicio de la Central de esterilización.(10).

Todos los problemas señalados alcanzan a todas las esferas sanitarias como sucede en el IREN SUR, donde el personal de salud presenta problemas de estrés laboral por la situación actual; el ingreso de los pacientes por emergencia se ha incrementado, ocasionando un desabastecimiento de camas de observación y hospitalización. Sumado a ello existe sobrecarga laboral; es decir la demanda supera la oferta y el cliente interno es insuficiente. Así, los equipos de protección personal (EPP) resultan insuficientes y en

consecuencia existe mayor riesgo, al estar expuesto el personal asistencial al COVID-19 y otras patologías. En la misma línea, se afecta a la familia, existe mayor preocupación al estar expuesto el personal de salud al contagio y el trabajar más horas por la necesidad de servicio, en tales circunstancias la calidad de vida es afectada, de alguna manera. En tales circunstancias, existe preocupación de investigadores, autores de textos y otros, al describir la situación de estrés laboral; pero muy pocos se detienen a investigar la calidad de vida de los profesionales que brindan cuidados a los pacientes que necesitan de ellos, dentro de las instituciones de salud. Así también, este problema se agudiza y de un estrés laboral se convertirá en: ansiedad, agotamiento, dolores musculares, problemas psicológicos, físicos y de insomnio. Los mismos que repercuten en la calidad de vida, producción en el trabajo y su familia.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre estrés laboral y la calidad de vida del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren Sur, Arequipa 2022?

#### **1.2.1. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el estrés laboral a nivel organizacional del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren Sur, Arequipa 2022?
- ¿Cuál es el estrés laboral a nivel individual del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren Sur, Arequipa 2022?
- ¿Cuál es el estrés laboral a nivel entorno del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren Sur, Arequipa 2022?

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

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren Sur, Arequipa 2022

#### **1.3.2. Objetivo específico**

- Identificar el estrés laboral a nivel organizacional del personal asistencial de la central de Esterilización del Iren Sur, Arequipa 2022
- Identificar el estrés laboral a nivel individual del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren Sur Arequipa 2022
- Identificar el estrés laboral a nivel entorno del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren Sur, Arequipa 2022

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Teórica**

El trabajo presentado es teórico porque se está trabajando directamente con el personal de salud que se encuentra en una problemática de estrés laboral, de esta forma se trata de buscar una solución real o la prevención ante el estrés y sus consecuencias. Además, recordemos que el estrés laboral está reconocido legalmente como un problema psicosocial, aprobada mediante la ley de salud mental N° 30947.

La teoría de Soy Callista Roy mencionado los estímulos ambientales y el proceso de afrontamiento están directamente relacionados, y el proceso de afrontamiento está directa e indirectamente relacionados con adaptación. Las personas utilizan los subsistemas para

filtrar los estímulos ambientales, a saber, el regulador y el cognitivo. Por otro lado, el modo de adaptación de autoconcepto agrega la forma de verse a sí mismo, su cuerpo y su misma persona, y la forma de adaptación grupal se enfoca en la manera en que los integrantes del grupo se ven a sí mismos.

Así mismo la teoría de Dorotea es relevante en la presente investigación debido a que el personal de enfermería debe cuidar su salud para cuidar de los demás, por la situación actual que estamos atravesando es importante que la persona tome conciencia del autocuidado de su propia salud cuando la persona desconoce los cuidados de su salud

#### **1.4.2. Metodológica**

Es metodológica porque el problema va desde muchos puntos de opinión y ayudara a darle mayor importancia, lo cual será insertada en un mayor apoyo al personal asistencial de enfermería. La información que se consiguió a partir de dicha investigación permitirá un mayor alcance en la sociedad actual ya que se utilizaran instrumentos que mejoren el método de estudio

#### **1.4.3. Práctica**

El estudio se justificará por la forma de práctica dado que se presentarán los resultados porcentuales de cómo se presentan las variables así mismo de cuáles son las falencias en los procesos y poder recomendar en base a ello.

Así mismo, ayuda a prevenir el problema del estrés laboral, identificada como la epidemia del siglo XXI que afronta el personal de salud a diario y la causante del origen de varias enfermedades emergentes.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El presente trabajo se realizará en los meses de mayo 2022 a noviembre del 2022

### **1.5.2. Espacial**

El presente trabajo se ejecutará en el servicio de central de esterilización de Instituto regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur

### **1.5.3. Recursos**

Será considerado todo el personal Asistencial que labora en el servicio de Central de Esterilización del IREN - SUR

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### A nivel internacional:

Vidotti (11) en el 2019, en Brasil, su objetivo analizar la concurrencia del síndrome de Burnout y relación con estrés laboral y calidad de vida entre personal de enfermería. Estudio transversal. Muestra de 501 personal de enfermería de un hospital filantrópico de la región de Brasil. La investigación del Síndrome de Burnout fue del 22,9% y sus dimensiones estaban involucradas con la alta demanda, la disminución de supervisión sobre el trabajo, la falta de interés recibido en el trabajo, baja percepción de la calidad de vida física, psicológica, social y ambiente.

Vidal (12) en el 2017, en Chile, el objetivo fue determinar la relación entre calidad de vida del profesional asistencial y la ausencia en un hospital de Chile. Investigación de corte transversal. Muestra de 352 trabajadores del Hospital de Nueva Imperial. Las investigaciones se realizaron por sexo y edad, y las dimensiones del CVP- 45. El porcentaje de respuesta del CVP-25 fue de 73,6%. Un 77,4% implica a féminas con edad media de 49,1 años. De los 342 trabajadores, 139 dieron como indicios ausentismo por licencia médica. La mediana en los días de ausentismo es de 25 días.

Sarcosa y Charria (13) en el 2017, en Colombia, con el objetivo de determinar el nivel estrés laboral en profesional con cargos asistenciales de tres hospitales de salud nivel III de la ciudad de Cali-Colombia. Estudio descriptivo, con diseño transversal. Muestra de 585 participantes. El personal asistencial de las tres hospitales de salud nivel III demuestra un nivel alto estrés laboral, relacionado en los síntomas fisiológicos, e intelectuales y laborales. Conclusiones: la incidencia de estrés laboral en el personal del hospital se

asemeja con características de rol, las recarga laboral y la situación expuesta a enfermedades infecciosas en las instalaciones de salud.

Carrillo (14) en el 2020, en España, el objetivo de identificar el estrés laboral del profesional de enfermería del Hospital General Universitario considerando el modelo demandas control y apoyo de Karasek. investigación observacional de corte transversal. Muestra de 48 profesionales del equipo volante de un Hospital General Universitario. La tasa de asistencia fue del 92,47% (N=37). Se evaluo una media para la dimensión de apoyo social de  $2,58 \pm 0,46$ , en lo psicológico en el trabajo de  $3,26 \pm 0,47$ , y para la dimensión de control sobre el trabajo resulto una media de  $2,86 \pm 0,41$ . Se concluye: hay una recepción moderada de estresores laborales, evaluando el bajo apoyo social por parte de los superiores, siendo este aspecto un área de mejora.

Ghada (15) en el año 2020, en Egipto cuyo objetivo fue identificar la relación entre la calidad de vida laboral y estrés laboral en su estudio titulado “la relación entre calidad de vida laboral y estrés laboral en jefes en hospitales de puerto Said”, estudio de corte transversal, con población de 85 enfermeras, se utilizaron dos herramientas; calidad de vida laboral de enfermería (QNWL) Estrés laboral, dio como efecto el 51,8% del profesional de enfermería tenían alta Calidad de vida laboral y la mayor, asimismo, el 77,6% de las enfermeras tenían nivel de estrés bajo y el 41,2% de ellos tenían nivel de estrés alto, en conclusión hay negativa en la correlación estadísticamente entre la calidad de vida laboral y estrés laboral en las enfermeras.

Ali,(16) en el año 2021, Arabia Saudi en su investigación que tiene como título “Asociación de la calidad de vida laboral y estrés entre enfermeras en un hospital de atención terciaria en Arabia Saudita”, estudio de corte transversal, con una poblacion de 112 personas utilizando la encuesta de calidad de la vida laboral de enfermería de Brooks

y Anderson y la subescala de estrés de la Escala de ansiedad y estrés, como resultado se obtuvo que el 65,1% tenían Calidad de Vida Laboral alta y un 33% tenía estrés severo, en conclusión La mayoría de los participantes tenían CVL alta, sin embargo un tercio de los participantes mostraron nivel de estrés severo, para lo cual se recomienda mejorar el ambiente de trabajo de los enfermeros.

### **A nivel nacional**

Candela y Barboza (17) en el 2019, en Callao, cuyo objetivo fue identificar la relación entre calidad de vida y estrés laboral en personal de enfermería de hospitalización de Hospital Nacional. Estudio no experimental básico, descriptivo de análisis cuantitativo correlacional. Muestra de 153 profesional de enfermería. Existe una relación significativa entre ambas variables, donde 6 de cada 10 técnicas presentan un nivel alto de calidad de vida, 8 de cada 10 presentan estrés laboral moderado y 3 de cada 10 un nivel bajo, no encontrando diferencias significativas por edades

Hualpa (18) en el 2018, en Huaycan con el objetivo de identificar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en el personal de enfermería de dicho hospital. Estudio hipotético inductivo ya que se analizarán los datos que arroje la investigación de forma constante, de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional de tipo básica. Muestra de 110 técnicos de enfermería. Existe una relación inversa entre las variables, donde la relación del estrés con el agotamiento emocional es moderada, la relación con la despersonalización es muy débil, y la relación con la baja realización personal es significativa.

Bazualdo (19) en el 2018, en Cajamarca, con el objetivo de identificar que el estrés laboral repercute en el nivel de satisfacción del profesional asistencial de áreas críticas del hospital regional de Cajamarca en el año 2019. Estudio es no experimental con visión

cuantitativa y analítica de corte transversal, con énfasis descriptivo observacional. Muestra de 204 participantes. El estrés laboral se presentó en 55.5%, la satisfacción laboral fue alta en 23,5%. El estrés laboral repercute negativamente en un 16,9% sobre el nivel de satisfacción laboral con una correlación de Pearson de 0.388.

Huallpartupa y Laqui (20) en el 2019, en Arequipa, con el objetivo de identificar si existe relación del estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia de dicho Hospital. Estudio descriptivo diseño correlacional y corte transversal. Muestra de 30 enfermeras que laboran en dicho servicio. El 36.7% tiene más de 56 años siendo el 96.7% mujeres, el nivel de estrés alto es de un 54.3% y un nivel medio de 47.7%. La realización personal genera estrés alto en un 78.7%, la despersonalización indica estrés en nivel medio de un 91% y el cansancio emocional un estrés de nivel medio de un 75.7%. La calidad de vida se identifica como buena en un 71% y regular en un 32%. La relación entre las variables no es significativa.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Primera variable: Nivel de estrés**

#### **Estrés**

Es decir que el cuerpo humano se pone en alerta y reacciona con diferentes mecanismos de defensa, cuando hay algún cambio o circunstancia que se pueda presentar o que sea amenazante, que influirá del estado físico y psíquico de las personas. Es una respuesta necesaria para la supervivencia ante la cual la persona tiene que enfrentarse superar o resolver el problema, que nos lleva a una evaluación de amenaza, así como una calificación de probabilidades de competir con éxito la amenaza utilizando los medios disponibles (21).

## **Estrés laboral**

El estrés es una manifestación del organismo provocada por algunas situaciones físicas o emocionales en donde el cuerpo responde con diferentes respuestas defensivas, esta situación de defensa en tensión continua exige a nuestro organismo a esforzarse al límite, lo que desemboca en enfermedades o problemas en la salud. Es considerado un proceso natural del cuerpo humano, el cuál responde automáticamente a las amenazas o desafíos del entorno. Estas condiciones externas requieren el uso de recursos físicos, conductuales y mentales para hacer frente a estos desafíos, y suelen perturbar el equilibrio emocional de la persona (22).

El estrés es considerado una patología y sus síntomas ocasionan trastornos que afectan la salud mental del individuo, así se producen una problemática como conflictos internos, insatisfacción y dificultades en su desarrollo social, esto es, la persona está dominado por determinantes biológicos y aspectos sociales. Los fenómenos biológicos y psicológicos que constituyen el proceso enfermedad-salud y su mutua influencia solo pueden entenderse plenamente después de tener en cuenta la interacción de las personas, su entorno social y el entorno natural relacionado con ellas, es objeto de sus actividades de transformación (23).

Al comienzo de la pandemia, un estudio en Taiwan elaborado a 52.733 personas investigaron que el 36% de las personas presenciaron estrés psicológico, y las féminas experimentaron un estrés mayor. Además, personal entre las edades de 19 a 30 y adultos de 60 sufrieron aumento en el estrés psicológico. En las edades de 18 a 30 años, la puntuación más alta pueden relacionarse al uso de redes como su primordial fuente de información, lo que puede identificar en cuadros de estrés. Otro punto de vista investigado

es la tasa de mortalidad alta por COVID-19 ocurre en los adultos no es raro que sean más propensos a experimentar estrés. Debemos incluir que los adultos tienen poco acceso a la web y al uso de Smartphone, lo cual un número reducido de personas puede ser beneficioso de los servicios de salud mental por vía virtual (24).

## **Dimensiones del estrés laboral**

### **Estrés a nivel organizacional**

El papel de evitar el estrés en el lugar de trabajo es relevante para el trabajo. Vale la pena destacar algunas razones como los costos asociados con un desempeño laboral deficiente, afectación al desempeño colectivo, la motivación grupal, la salud del personal y la calidad de vida. Por tanto, la organización debe aportar la estrategia, la tecnología y habilidades para que el personal sepa lidiar con el estrés en la organización. Aunque le den importancia al clima de un centro laboral, , no se debe dejar de lado la intervención individual y colectiva (25).

Una organización con estrés a nivel organizacional puede deberse a factores como: Ritmo asfixiante de trabajo. Estado de tensión constante en el personal. • Se trabaja al límite de la capacidad personal y organizacional. La empresa avanza con un rumbo incierto. Decisiones improvisadas. Ausencia parcial o total de comunicación. Falta de coordinación. Toma de decisiones sin criterio ni consenso. La forma en que la empresa desarrolla sus actividades afecta la salud de sus integrantes y genera un mayor estrés personal, afectando fundamentalmente la salud física, emocional, mental e incluso familiar. Algunas empresas no consideran estos temas, por lo que además de afectar la salud de los miembros, también continúan perdiendo recursos humanos (26).

### **Estrés a nivel individual**

Según un estudio de Instituto de Ciencia y Tecnología de una casa superior de Manchester, más del 29% de los empleados sufrió en el año algunos tipos de enfermedades mentales comunes como la ansiedad y la depresión. Teniendo en cuenta algunas especialidades como la enfermería, la intensidad puede ser diferente debido a su naturaleza ya que se enfrentan a un mayor riesgo de estrés que otros. La forma en que la empresa desarrolla sus actividades puede afectar la salud y generar un mayor estrés personal. No se debe confundir el estrés con el estrés positivo que apunta a los retos y desafíos que trae el trabajo. Los desafíos en el trabajo pueden dar la energía que te permite adquirir conocimientos y nuevas habilidades. Sentirse desafiado es una parte importante del desarrollo en un ambiente saludable, pero cuando la presión y la demanda son exageradas más allá de la capacidad de los trabajadores, surgen cuadros de estrés (27).

### **Estrés a nivel entorno**

Debido al cambio constante que trajo consigo la globalización es que las organizaciones y las demandas del mercado comienzan a exigir mejores resultados para sus trabajadores. Como resultado, el entorno laboral ya no es solo una fuente de motivación, satisfacción y realización profesional, sino que también tiene relevancia en una fuente de interés personal, dolor y enfermedad. Respecto a esto último, se puede mencionar que el estrés laboral genera patología en los individuos y tiene una relación negativa en la seguridad de los empleados y ocasiona la pérdida de productividad y malos resultados organizacionales (28).

- **Un entorno de trabajo saludable**

Aquel donde participan los trabajadores y jefes para lograr la mejora continua, se promueve y protege salud de las personas, el bienestar y la seguridad del personal y basa la organización en la salud y bienestar tiene relación con el espacio físico de trabajo. El

entorno laboral debe buscar la forma de mejorar la salud en el lugar de trabajo y en la comunidad en beneficio de el personal la familia y todo su entorno en general (29).

- **Entorno físico del trabajo**

Es el espacio visible fácil de detectar, Incluyendo la estructura física y el entorno del lugar de trabajo, maquinaria y equipo, productos químicos, insumos y materiales (30).

- **Entorno psicosocial del trabajo**

Se considera el lugar de trabajo estable y su cultura organizacional; abarcan actitudes y la axiología que definen a la empresa en su vida cotidiana (31).

### **2.2.1. Segunda variable: Calidad de vida**

Es parte de las personas y aunque no hay un concepto aceptado universal y por ello no se llega a tener la plena confianza sobre su conceptualidad y sus complementos se considera que una gran parte de las personas están inmersas con la secuencia de calidad de vida y mantiene su significado. La idea comienza a constituirse relacionando las fases de la vida y hay importancia tanto a situaciones como a opiniones de las personas (32)

La Organización Mundial de la Salud, OMS, la importancia de la calidad de vida se proyectan en 1992 con el inicio de una organización de trabajo en calidad de vida (World Health Organization Quality Of Life – WHOQOL), donde se da a conocer en 1996 una conceptualidad de calidad de vida, como la actitud personal de una persona de su vida, en la sociedad en que vive, y en correlación con sus objetivos, metas, y fines correspondientes (33).

De acuerdo a esta afirmación cabe resaltar las situaciones que definen sobre la calidad de vida constituye situaciones de tipo subjetivo, y se difiere la recepción de condiciones

objetivas. Por lo tanto, se relaciona sobre la organización multifuncional e incluye posiciones verdaderas y falsas y que está asociada a una situación cultural, social, ecológico y ambiental (34).

En el factor de variable de la calidad de vida, se desarrollan 06 secciones compuestas por el ítems en lo físico y psicológico, situación de autonomía, lo social, ambiente y creencias de una persona. Cada sección se elabora para definir la calidad de vida (35).

## **A. Dimensiones de la calidad de vida según la OMS**

### **Dimensión física**

En esta sección se encuentran aspectos relacionados con el estrés, el cansancio, agotamiento físico y mental, las situaciones de la vida diaria, y la capacidad para el rendimiento en el trabajo. El aspecto físico identifica como se puede desencadenar en cuadros severos de estrés laboral entre los trabajadores, que brindan cuidados a las personas que lo necesitan en situación de salud, enfermedad y muerte (36).

Así mismo, es importante conocer la interrelación entre personal de la salud y el manejo del estrés ya que, a partir del cuidado y satisfacción que se le brinde al profesional sanitario, éste responderá con un cuidado eficiente y dedicada al paciente, de esta manera podrá concluir los objetivos trazados, lograr metas institucionales y brindar una atención de calidad (37).

### **Dimensión psicológica**

En este componente psicológico es resaltante identificar la importancia de la calidad de vida, sino también en su desempeño del trabajo realizado, su vida familiar, su economía, su vida social y aspiraciones personales. En la misma línea, algunos autores e investigadores aportan que la calidad de vida es como la rueda que gira y permite a la

organización del trabajo, mejorar el estado físico o psicológico del ser humano, logrando así una interrelación con su lugar de vida total. (38).

### **Dimensión social**

En esta sección se relaciona en lo social y la participación colectiva, que pueden darnos luces sobre la situación que se genera a partir de salud social, que posee la persona y su entorno familiar y social. Al respecto en algunos aspectos existen medidas de diferentes expertos económicos el Perú figura como uno de los de menor calidad de vida en estos momentos considerado en el puesto 77, teniendo en cuenta la propiedad privada, respaldo monetario, respeto por el medio ambiente y sobre todo nivel sanitario (39).

### **Dimensión medioambiental**

Aquí se constituye la seguridad, la estancia, lo económico, los servicios básicos, la información y situaciones de transporte, tiempos libres y actividades recreativas, mantiene su justificación en lo posible que ayuda a evitar el problema actual del estrés laboral, evaluada como la epidemia del siglo XXI que afronta el personal de salud a diario y la causante del origen de varias enfermedades emergentes (40).

### **2.2.3. El rol de Enfermería**

Para darle mayor profundidad a la investigación presente, se considera una obligación apoyarse en teorías y modelos, de enfermería, en tal sentido, es importante tener en cuenta la propuesta de Sor Callista Roy.

### **Teoría de enfermería de Sor Callista Roy**

#### **La Biografía**

La teorista Sor Callista Roy, nació en Los Ángeles (California) el 14 de octubre de 1939. En 1963 recibió una licenciatura en enfermería de Mount Saint Mary's College en Los Ángeles y una maestría en ciencias de enfermería de casa superior de California en 1966. Luego de que Roy completó sus estudios de enfermería, comenzó su carrera en sociología. Consiguió una maestría en sociología en 1973 al igual que un doctorado en la casa superior de California en 1977. Dada su experiencia como profesional en el campo de la pediatría, Roy evaluó que los niños, además de recuperarse con rapidez, también se adaptaban fácilmente a los cambios físicos y psicológicos, hecho que consideró de aspecto relevante para enfermería (41).

Roy se desempeñó como docente asociada y autoridad mayor del hospital de enfermería en Mount Saint Mary's College hasta 1983. En 1984, fue ascendida a profesora en Mount Saint Mary's College y la Universidad de Portland. Colabora y enseña en el postgrado de maestría de verano de la casa superior de Portland. De 1983 a 1985, se desempeñó en la Universidad de California como especialista en enfermería clínica en neurología (42).

### **Modelo de Adaptación de Sor Callista Roy**

El origen de la teoría de adaptación de la enfermería de Roy está relacionado con temas sobre psicofísica, que involucra las ciencias sociales hasta el comportamiento humano. En el modelo de la adaptación de Helson, la respuesta adaptativa es una acción de la respuesta recibida y de adaptación. La respuesta es la causa de la reacción y puede provenir de entornos internos y externos. En su Modelo de Adaptación, Roy hace referencia a las situaciones de adaptación del concepto y la identidad en lo social. El modelo de Roy usa tres componentes abstractos: Estímulos ambientales, el afrontamiento y los procesos de adaptación, todas interrelacionadas permanentemente. A partir de su hallazgo, Roy identifica estímulos ambientales de tipo focal, residual y contextual,

considerándolas como fuerzas cambiantes que afectan tanto a individuos como grupos. El estímulo focal es la que enfrenta un individuo al instante; los estímulos contextuales son los que contribuyen de forma directa a la respuesta del sujeto, y el estímulo residual del individuo es el factor o factores que la persona desconoce y que le pueden afectar. Cuando Se identifica a un estímulo residual pasa a ser contextual y hasta convertirse en un estímulo focal (43).

La forma de adaptación en función de rol se centra en el desempeño de actividades individuales y grupales y su papel en la sociedad. El modo de adaptación interdependiente enfatiza las relaciones interpersonales y lo que da y recibe de la sociedad (44).

### **Metaparadigmas:**

**Salud:** la salud es el equilibrio holístico del ser humano. Esto es un reflejo característico del ser humano de adaptación, es decir, esta es la interrelación entre las personas y el medio ambiente. El individuo se mantiene saludable mientras se adapta. La persona reacciona a los estímulos del medio y son libres de responder a los cambios. La energía liberada por esfuerzos fallidos puede contribuir a mejorar la salud (45).

**Persona:** Según Roy, el ser humano se caracteriza por ser cambiante. Como cualquier sistema adaptativo, la persona se define de forma holística, incluidas las formas que funcionan de forma independiente para un propósito específico. Se define al ser humano como el enfoque primordial del personal; la persona de la ayuda que brindan estos profesionales; un mecanismo complejo donde se ven involucrados varios aspectos del ser humano y sirve para permitir que el individuo se ajuste a los tres modos de adaptación: fisiológico, función de rol e interdependencia (46).

**Entorno:** Es una colección de todas las situaciones, medio ambiente para el crecimiento y comportamiento de individuos y grupos, especialmente considerando la relación entre las personas y los recursos de la pachamama, el cual se consideran las situaciones focales, de contexto. **Enfermería:** Roy la define como una profesión delicada al cuidado de la salud, proyectada en importantes procesos y patrones humanos a seguir, y enfocada en promover la salud del ser humano, familias, grupos y lo social. El objetivo de la enfermería es mejorar el nivel de adaptación del ser humano y las poblaciones en cada uno de los tres métodos de adaptación, contribuyendo a una buena salud, la calidad de vida y una muerte digna (47).

### **Relación de la Teoría con el trabajo de investigación desde punto de vista personal**

La teoría de Sor Callista Roy y su teoría de adaptación es importante dentro de la presente investigación debido a que el personal de enfermería en general está inmerso en constantes cambios debido a la situación actual respecto a la pandemia global. Esta situación exige que el personal esté preparado para los cambios abruptos y se adapte con rapidez ya que así lo exige nuestra realidad. Así, el modelo de Adaptación nos ayudará a entender el entorno en que se desarrolla el personal de salud y las claves para encontrar soluciones que permitan controlar y mitigar el estrés laboral (48).

### **Teoría de enfermería de Dorothea Orem**

#### **Biografía**

Dorothea Elizabeth Orem. nació en Baltimore Maryland en 1914 su progenitor era un albañil y su mamá de casa. Inició su profesión de enfermería con las hermanas de la caridad en Washington DC en la escuela de enfermería de Providence ahí es donde recibe su diploma en los años 30, Años después en 1939 a 1946 obtuvo un (master of science

nursing education) y desarrolló más habilidad en el área asistencial de pediatría y adulto, en el año 1958 – 1959 (49).

Dorotea Orem coopero en un proyecto cuyo fin era mejorar la vocación de enfermería incentivando la siguiente pregunta ¿Qué condición existe en la persona para que esta u otras determinen que deba estar bajo el cuidado de enfermera? Su respuesta reúne el concepto que la enfermera es” el otro yo” este concepto ha sido fundamental para el inicio del concepto autocuidado. Es decir todos podemos ser capaces de cuidar por su persona y cuando los enfermos no pueden la enfermera compensa el cuidado necesario en la persona que tiene alguna dependencia o limitación (50).

### **Metaparadigma**

**Persona:** el hombre es un ser biológico, razonable, critico. Un ser global dinámico con suficiente capacidad de conocerse, y hacer uso de sus capacidades e ideales y conocimientos para su autocuidado

**Salud:** es el estado bueno de la persona tanto físico, mental, espiritual estructural y ausencia de patologías que comprometan la vida.

**Enfermera:** es una labor humana que brinda la profesional a las personas en su cuidado o incapacidad para mantener estable la vida y la salud brindando una atención de calidad.

**Entorno:** es el medio externo físico, químico, biológico, social, o comunitario que influye en la recuperación del paciente (51).

### **Relación de la Teoría con el trabajo de investigación**

La teoría de Dorotea Orem expone la definición del autocuidado como aportación constante de la persona a su vida cotidiana. El modelo de autocuidado es enseñar a las personas a llevar a cabo y realizar por sí mismo acciones de autocuidado para conservar la salud y la vida y enfrentar las consecuencias de la enfermedad (52).

La enfermera debe nutrir de conocimiento al paciente mediante charlas, consejerías, sesiones demostrativas y crear compromisos de mantener la salud y el bienestar de las personas, sea en personas que tengan alguna enfermedad y tengan que tomar una decisión adecuada o sean personas sanas que quieran cuidar su salud cambiando sus conductas habituales y evitar riesgos posteriormente (53).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

##### **Hipótesis General**

Hi: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren – Sur, Arequipa 2022.

H0: No hay relación entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren – Sur, Arequipa 2022.

#### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- H1.- Existe relación significativa entre el estrés laboral a nivel organizacional, del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren – Sur, Arequipa 2022.

- H0.- No Existe relación significativa entre el estrés laboral a nivel organizacional, del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren – Sur, Arequipa 2022.

- H2.- Existe relación significativa entre el estrés laboral a nivel individual, relaciones del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren – Sur, Arequipa 2022.
- H0.- No Existe relación significativa entre el estrés laboral a nivel individual, relaciones del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren – Sur, Arequipa 2022.
- H3.- Existe relación significativa entre el estrés laboral a nivel entorno del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren – Sur, Arequipa 2022.
- H0.- No Existe relación significativa entre el estrés laboral a nivel entorno del personal asistencial de enfermería de la central de Esterilización del Iren – Sur, Arequipa 2022

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El trabajo presente es Hipotético deductivo, porque su método describe el proceso de elaboración de los conocimientos científicos. Los métodos científicos, las hipótesis, realizan una acción que tendrían que ser validas si las hipótesis fueran veraces, se pueden revisar o rechazar las teorías, el cual serian reemplazadas por otras de acuerdo a sus características (54).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El trabajo presente es de enfoque cuantitativo, el cual se utiliza la recolección de información para demostrar la hipótesis sea corroborado por análisis estadísticos mediante los análisis de los atributos planteados en el modelo de la población. La investigación cualitativa se refiere a investigación estadística, porque se fundamentan en caracterizar investigaciones numéricas y análisis estadísticos y así determinar patrones de comportamiento (55).

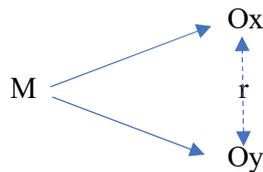
#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo analítico, correlacional y descriptivo, porque busca determinar sus propiedades y sus aspectos más importantes y relevantes del grupo de estudio según sus características que lo distinguen ella presente investigación (56).

### 3.4. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental lo cual se observará los resultados tal y como ocurren naturalmente y se analizarán e interrelacionarán las variables. La realización del trabajo presente es de tipo descriptivo simple correlacional el mismo que se aplicará en una sola vez. (57).

En este sentido se sigue el siguiente esquema:



Donde

- M = muestras del estudio
- O = muestras u objetos del estudio
- Ox = Estrés laboral
- Oy = Calidad de Vida
- r = relaciones de las variables

### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### **Población:**

Constituido por 38 personas que integran el servicio de Central de Esterilización, del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur (Iren – Sur) 2022. El tamaño de

la muestra no probabilística es de 38 personas de la central de esterilización, el tipo es no intencional simple dado que la muestra es un tamaño determinado, la misma situación de ser seleccionado por lo cual se trabajarán con el personal de enfermería del servicio de Central de Esterilización, del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur (Iren – Sur) 2022. Para la selección de la muestra se considerará los siguientes criterios de inclusión:

**Criterios de inclusión:** el personal de enfermería del servicio de Central de Esterilización, del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur (Iren – Sur), sean masculinos o femeninos.

**Criterios de exclusión:** personas de tipo asistencial que no deseen participar de la investigación.

#### **Muestra y muestreo:**

En el trabajo presente utilizará un muestreo probabilístico tipo aleatorio simple, ya que se considera que cada usuario tiene la misma probabilidad de ser elegida.

**Muestreo:** El trabajo presenta un muestreo no probabilístico, de manera censal, puesto se tomará a 38 personal de enfermería del servicio de Central de Esterilización, del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur (Iren – Sur) 2022 como muestra.

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1. Estrés Laboral**

**Definición operacional.** Se aplicará el cuestionario de estrés laboral, que consta de 19 ítem, donde se aplica a cada ítem la escala será 77 de acuerdo a la escala de Likert (Siempre, casi siempre, a veces y nunca), por el cual consta de tres dimensiones: Estrés nivel organizacional, estrés a nivel individual y estrés nivel del entorno.

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa</b>
<b>Estrés nivel organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ .Relación interpersonal</li> <li>❖ .Comunicación</li> <li>❖ .Recarga laboral</li> </ul>	Nominal	1: Muy inadecuado (Nunca), 2: Inadecuado, (Casi nunca) 3: De acuerdo, (Casi siempre) 4: Muy de acuerdo,(Siempre) Puntuación global para la medición de Estrés Laboral <b>Bajo:</b> 0 - 19 , <b>Medio:</b> 20- 38, <b>Alto:</b> 39- 57
<b>Estrés nivel individual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Problemas familiares</li> <li>❖ Problemas económicos</li> </ul>	Nominal	1: Muy inadecuado (Nunca), 2: Inadecuado, (Casi nunca) 3: De acuerdo, (Casi siempre) 4: Muy de acuerdo,(Siempre) Puntuación global para la medición de Estrés Laboral <b>Bajo:</b> 0 - 19 , <b>Medio:</b> 20- 38, <b>Alto:</b> 39- 57
<b>Estrés nivel entorno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Incertidumbre económica</li> <li>❖ Incertidumbre política</li> </ul>	Nominal	1: Muy inadecuado (Nunca), 2: Inadecuado, (Casi nunca) Puntuación global para la medición de Estrés Laboral <b>Bajo:</b> 0 - 19 , <b>Medio:</b> 20- 38, <b>Alto:</b> 39- 57

## **Variable 2. Calidad de Vida**

**Definición operacional.** se aplicará el cuestionario WHOQOLBREF (WHO, 1996) con opciones de alternativa para cada proposición.

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Calidad de Vida de la Organización Mundial de la Salud (WHOQOL-BREF)

Autor/es: OMS (WHO) y el grupo WHOQOL (1996)

Objetivo del instrumento: Identificar las dimensiones calidad de vida: salud física, salud psicológica, Relaciones sociales y Ambiente.

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa</b>
<b>Calidad de vida</b> Salud Física	Calidad de vida Salud general Dolor Dependencia de medicina Energía para la vida diaria Movilidad Sueño y descanso Actividad de la vida diaria. Capacidad de trabajo	nominal	1,2,3,4,1,0,15,16,1,7,18 Valores en la escala de 5 puntos (1- 5) Ítem Positivo 1 – 5, Ítem Negativo 5 – 1 Puntuación global para la medición de la calidad de vida. <b>Buena o alta:</b> 100 - 130. <b>Media o regular:</b> 70- 99, <b>Baja o mala:</b> Menor de 69
<b>Calidad de vida</b> Salud Psicológica	Capacidad de trabajo Espiritualidad, religión, creencias personales Pensamiento, aprendizaje, memoria, concentración Imagen corporal Autoestima Sentimientos negativos	nominal	5,6,7,11, 19, 26 Valores en la escala de 5 puntos (1- 5) Ítem Positivo 1 – 5, Ítem Negativo 5 – 1 Puntuación global para la medición de la calidad de vida. <b>Buena o alta:</b> 100 - 130. <b>Media o regular:</b> 70- 99, <b>Baja o mala:</b> Menor de 69
<b>Calidad de vida</b> Relaciones sociales	Relaciones personales Actividad sexual Apoyo social	nominal	20,21,22 Valores en la escala de 5 puntos (1- 5) Ítem Positivo 1 – 5, Ítem Negativo 5 – 1 Puntuación global para la medición de la calidad de vida. <b>Buena o alta:</b> 100 - 130. <b>Media o regular:</b> 70- 99, <b>Baja o mala:</b> Menor de 69
<b>Calidad de vida</b> Ambiente	Seguridad y libertad Ambiente físico Recursos humanos Oportunidades de información Ocio y descanso Lugar Atención sanitaria/social Transporte	nominal	8,9,12,13, ,14,23,24,25 Valores en la escala de 5 puntos (1- 5) Ítem Positivo 1 – 5, Ítem Negativo 5 – 1 Puntuación global para la medición de la calidad de vida. <b>Buena o alta:</b> 100 - 130. <b>Media o regular:</b> 70- 99, <b>Baja o mala:</b> Menor de 69

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

#### **3.7.1. Técnica**

La técnica aplicada es la encuesta. El trabajo de investigación aplicado por encuestas se relaciona con poblaciones de mayo y menor magnitud, escogiendo muestras de la población para aplicar la distribución y la correlación de variables.

Las dos variables tienen los instrumentos de medición que serán los cuestionarios auto – explicativo modelo Likert, recolectando información de los datos de la población objeto de estudio posteriormente será aplicado por un estadístico

#### **3.7.2. Descripción del instrumento**

Instrumento 1: Seleccionaremos el cuestionario de estrés laboral, que consta de 19 ítem, donde se aplica a cada ítem la escala será 76 de acuerdo a la escala de Likert (Siempre, casi siempre, a veces y nunca), por el cual consta de tres dimensiones: Estrés nivel organizacional, estrés a nivel individual y estrés nivel del entorno.

#### **Fichas técnicas**

##### Valoración

1. Muy inadecuado
2. Inadecuado
3. Adecuado
4. Muy Adecuado

### Calificación de dimension

DIMENSION	ITEMS	TOTAL ITEMS	VALOR ITEMS	ESCALA	VALORACION
Estrés nivel Organizacional	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9	1-3	9-14 15-21 22-27	Bajo 1 Medio 2 Alto 3
Estrés nivel individual	10,11,12,13,14,15	6	1-3	6-9 10-13 14-18	Bajo 1 Medio 2 Alto 3
Estrés nivel entorno	16,17,18,19	4	1-3	3-5 6-9 10-12	Bajo 1 Medio 2 Alto 3

Instrumento 2: Se aplicara el cuestionario WHOQOLBREF (WHO, 1997) con ítems de respuesta para cada proposición. Objetivo, describir las dimensiones calidad de vida, salud física, salud psicológica, y relaciones sociales así como ambiente. Población a la que se puede administrar, Forma de Administración: personal. Tiempo de Aplicación: 25 minutos. Dimensiones Calidad de vida buena y alta Calidad de vida regular o media, Calidad de vida mala o baja Salud física 26 - 35 15 -25 6 -14 Salud psicológica 24 - 30 15- 23 6- 14 Relaciones sociales 11- 15 7- 10 3- 6 Ambiente 29 - 40 19- 28 8 -18

### **3.7.3. Validación**

La validez es el grado de un instrumento para medir la variable a medir”. En el trabajo, las valideces del instrumento se harán por “juicio de expertos”, que se someterán en opinión de tres expertos, de las recolecciones de datos. Se analizará al instrumento por tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Al cumplir con la condición, el experto firmara el certificado de validez indicando que existen Suficiencias. La validación de las pruebas

pilotos fue de tres expertos del tema, se verificaron el estado del instrumento, con valideces internas fueron de 0,95 (60).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos WHOQOL-BREF-26 de calidad de vida evaluado por Isis Espinoza, Paulina Osorio, María Elena Torrejón, Ramon Lucas-Carrasco y Daniela Bunout consiguiendo una aceptación del instrumento excelente, con un alpha de Cronbach de 0,89 para el cuestionario total y para cada una de los items entre 0,870,88.

#### **3.8. procesamiento y análisis de datos**

El resultado de los datos mediante la aplicación de los instrumentos, estos se analizarán utilizando un programa estadístico denominado SPSS.25.0, posterior a ello se harán presentaciones de los datos analizados en tablas, esquemas y figuras en el programa Microsoft Office Word 2016 y Microsoft Office Excel 2016. Se aplicara de manera correcta los estadísticos a través de porcentaje y frecuencias, utilizando figuras de barras, con elementos que nos ayudarán en los análisis de las variables de estudio.

#### **3.9. Aspectos éticos**

##### **Principio de autonomía**

Cabe resaltar que se basa en respetar la autonomía de las personas así como proteger su identidad y la aceptabilidad para la investigación es decir el reconocimiento del agente responsable al momento de tomar decisiones. Se tendrá en cuenta la completa autonomía sobre la aplicación de los instrumentos en el trabajo de estudio.

### **Principio de beneficencia**

Es importante mencionar que se busca siempre hacer lo correcto y las acciones buenas en las personas no perjudicándola en ningún sentido, por este motivo aportar a nuevas investigaciones futuras realizando siempre el beneficio de las personas.

### **Principio de no maleficencia**

Se nos da a conocer que debemos actuar siempre haciendo lo correcto y al realizar una investigación en un grupo de personas nunca perjudicarlas en ningún sentido por el cual se tendrá en cuenta el respeto a los encuestados teniendo en cuenta el secreto profesional de las personas.

### **Principio de justicia**

Dar a cada quien lo que le corresponda, ser justo con las personas sin discriminación de ninguna clase, siempre aplicando la justicia a quien la corresponda, por el cual se vean inmersos otros proyectos sociales ciertos beneficios de igualdad de las poblaciones



#### 4.2. Presupuesto

<b>PERSONAL</b>	<b>REC. HUMANOS</b>		
	Asesorías	1	3,500
	Técnicos en digitaciones	1	110
	Encuestador	2	60.
	Estadísticos	1	650
<b>MATERIALES</b>	<b>MATERIAL BIBLIOGRÁFICO</b>		
	libros	Estimado	300
	Internet	Estimado	140
	Otros	Estimado	210
	<b>MATERIAL DE IMPRESIÓN</b>		
	Impresión	Estimado	230
	Empastado de la Tesis	3 ejemplares	110
	USB	Unidad	30
	CD	2 unidades	5
	<b>MATERIAL DE ESCRITORIO</b>		
	Papel bond	2 millar	50
	Papelote	10 unidades	5
	Cartulinas de colores	10 unidades	6
	Cintas scochk	2 unidades	3
Plumones de colores	6 unidades	15	
<b>SERVICIOS</b>	<b>SERVICIOS</b>		
	Comunicaciones	Estimado	89
	Movilidad	Estimado	300
	Imprevistos	Estimado	400
	<b>Total, costo</b>		<b>6,268</b>
<b>RECURSOS FINANCIEROS</b>	<b>El proyecto será financiado por el investigador</b>		

## 5. REFERENCIAS

1. Moreno B., Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: 2010. Universidad Autonoma de Madrid.
2. Cuevas M., García T. Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. 2012. Trabajo Social, 16(19), 1-22.
3. Arce R., Rubio K., Cuadrado H., Fonseca R., León, M., Rodríguez P. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico / Colombia: 2020. 29, 42–56. Retrieved from [https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5252/Relación\\_entre\\_nivel\\_estréslaboral\\_factores.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5252/Relación_entre_nivel_estréslaboral_factores.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
4. Quiroa R. Tesis. Consecuencias del estrés laboral hacia la institucion . Quetzaltenango. 2011
5. Herrera R., Cassals M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. 2005. Rev Cubana Enfermeria. 21(1):1-1.
6. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. 2020. Rev Neuropsiquiatria; 83(1)
7. Coello V. Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). 2014. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad de Guayaquil.

8. Salud Ocupacional [serie en internet] [citado el 13 de mayo del 2021] Disponible en:  
<http://www.ucentral.edu.co/bienestaruniver/.areadesalus/saludocupa.html/def.html>.
9. Acción del Profesional de Enfermería. [serie e internet] [citado el 14 de mayo del 2021] Disponible en:  
<http://www.encolombia.com/medicina/enfermeria/enfermeria5302- cuidadora1.htm>.
10. Barraza M. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales de la Unidad de Terapia Intensiva Adultos, Hospital Materno Infantil de la Ciudad de Durango, Durango, México. 2018 Disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632018000200136&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000200136&lng=es&nrm=iso)
11. Vidotti V., Martins J., Quina M., Ribeiro R., Cruz R. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. 2019. Enfermería Global. 18(55).
12. Vidotti V., Martins J., Quina M, Ribeiro R, Cruz R. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. 2019. Enfermería Global. 18(55).
13. Vidal C. Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. Ciencia & trabajo. 2017; 19(60).
14. Sarcosa W., Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali. 2018. Colombia. Universidad y Salud. 20(1)

15. Carrillo C., Rios M., Escudero L., Martinez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. 2020. Enfermeria Global: 17(50).
16. Ghada A., Sanaa E., Hind A. The relationship between quality of work life and occupational stress among head nurses in port said hospitals. Port Said 23 Scientific Journal of Nursing [internet]. 2020. [fecha de acceso el 20 de marzo del 2022]; 7(2): 147-160. Disponible en: [https://pssjn.journals.ekb.eg/article\\_99593\\_9902cd1955a703cdd01bd7bb17b9d79f.pdf](https://pssjn.journals.ekb.eg/article_99593_9902cd1955a703cdd01bd7bb17b9d79f.pdf).
17. Ali A., Radman A., Shahin M., Mohamed I., Abdoh S., Zeidan A. Asociación entre la calidad de vida laboral y el estrés entre enfermeras en un hospital de atención terciaria en Arabia Saudita. 2021. Nurs Midwifery Stud [serie en línea] 2021 [citado el 21 de marzo de 2022]; 10:130-5. Disponible en: <https://www.nmsjournal.com/text.asp?2021/10/2/130/314160>
18. Candela V., Barboza L. Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional. Callao 2018. Tesis. Lima: Universidad César Vallejo. Facultad de Humanidades.
19. Hualpa A. Estrés laboral y Calidad de vida en técnicos de enfermería del Hospital de Huaycán, 2018. Tesis. Huaycán: Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.
20. Bazualdo E. Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018 Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo.

21. Huallpartupa S., Laqui C. Estrés y calidad de vida laboral el enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Honorio Delgado, Arequipa, 2018. Tesis. Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín. Facultad de enfermería. 2019.
22. Hernández E., Cerezo S. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. 2007. Rev Enfermería del Inst Mex del Seguro Soc.15(3):161–6.
23. Ávila J. El estrés un problema de Salud del mundo Actual. 2019. Rev. Cs. Farm. y Bioq. 2(1).
24. Pérez D., García J., García T., Ortiz D., Centelles M. Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. Revista Cubana de Medicina General Integral. 2014 Setiembre: 30(3).
25. Huarcaya J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. 2020. Rev Peru Med Exp Salud Publica. Junio: 37(2).
26. Lastre G., Gaviria G., Herazo Y., Mendinueta M. Estresores laborales en el personal de enfermería de Unidades de cuidados intensivo. Revista Latinoamericana de Hipertensión. 2018 Junio; 13(5).
27. Figueroa N., Castillo B., Díaz L., Acosta J. El estrés en las organizaciones: Estrategias y habilidades para superarlo con éxito. In V Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica; 2020; México.
28. Angulo R. Estresor Organizacional. ClickBalance. [Online].; 2020 [cited 2020 Setiembre 03. Available from: <https://clickbalance.com/blog/contabilidad-y-administracion/estresorganizacional/>.

29. Miranda F. Niveles de estrés y principales estresores en el personal gerencial, medio y administrativo de una fábrica y distribuidora de productos de consumo masivo. Tesis. Guatemala de la Asunción: 2015. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias económicas y Empresariales.
30. Espinoza M. Autocuidado y calidad de vida laboral en los enfermeros del Hospital Honorio Delgado Espinoza 2018. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
31. Guerrero J., Cañedo R., Salman E. Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. 2016. ACIMED. 14(2).
32. Miranda F. Niveles de estrés y principales estresores en el personal gerencial, medio y administrativo de una fábrica y distribuidora de productos de consumo masivo. Tesis. Guatemala de la Asunción: 2015. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias económicas y Empresariales.
33. Fayers P., Machin D.. Quality of Life: Assessment, Analysis and Interpretation of Patient-Reported Outcomes. 2013. John Wiley y Sons, Ltd ed. West Sussex, England.
34. Chambi A., Curaca S., Caballero L. Factores personales y conductas de autocuidado de la salud en estudiantes de enfermería Puno-Perú. Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú 2018.
35. Aparicio S., Chunga N. Calidad de vida en trabajadores de una central de emergencia que labora en modalidad teletrabajo, Lima 2020. tesis pregrado. Ica: Universidad Autónoma de Ica.

36. Patlan J. Multidimensionalidad y Complejidad del Constructo Calidad de Vida en el Trabajo. 2013. 12.
37. Sánchez A. Definición de Estrés. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/estres/>. Consultado el 10 de septiembre del 2021 ¿Qué es Estrés? » Su Definición y Significado [2021] (concepto definicion)
38. Apoyo C. American Psychological Association. [Online].; 2020 [cited 2020 Octubre 05. Available from: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>
39. Lastre G., Gaviria G., Herazo Y., Mendinueta M. Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivo. 2018. Revista Latinoamericana de Hipertensión. Junio; 13(5).
40. Figueroa N., Castillo B., Díaz L., Acosta J. El estrés en las organizaciones: Estrategias y habilidades para superarlo con éxito. In V Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica; 2020; México.
41. Angulo R. Estres Organizacional. ClickBalance. [Online].; 2020 [cited 2020 Setiembre 03. Available from: <https://clickbalance.com/blog/contabilidad-y-administracion/estres-organizacional/>.
42. Raquel C., Sara H. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. 2020.Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid. España. Disponible en: Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención.

43. Raile M., Marriner A. Modelos y teorías en Enfermería. 2011 7th ed. Barcelona: EdiPe SL.
44. Montes L. enfermería udca.blogspot.com. [Online].; 2015 [cited 2020 09 05]. Available from: <https://enfemeriaudca.blogspot.com/2015/10/sor-callistaroy-modelo-de-adaptacion.html>.
45. Villamizar B., Durán M. Modelo de adaptación de Roy en un ensayo clínico controlado. av.enferm. 2015 Noviembre; (2).
46. Muñoz A., Morales I. El modelo de Adaptación de Callista Roy en el proceso de institucionalización de la Enfermería. Paraninfo Digital. 2016 Noviembre; IX(22).
47. Chiriotti V. El proceso de atención enfermero mirado como un proceso de cuidado y sustentado en los Modelos y Teorías de enfermería. 2018. Trabajo final Integrador. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, Escuela de Enfermería.
48. Fernández R., Menezes R., Dantas D., Araújo A., Coura A., Enders B. Capacidade de autocuidado de pessoas com lesão medular para higiene. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2017 [citado 04 Feb 2019];33(4):[aprox. 8 p.]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1070>.
49. Dandicourt Thomas C. Modelos de enfermería relacionados con el cuidado preventivo orientado a la comunidad y la familia. 2019. Rev Cubana Enferm [Internet]. [citado 21 Oct 2019];34(4):[aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2318>

50. Blog de Salud, Ciencia y Tecnología es gestionado por la Oficina General de Información y Sistemas (OEIDOC-OGIS) del Instituto Nacional de Salud .Disponible en: El rol de la enfermería en la salud pública [Infografía] | INSteractúa
51. Revista Latinoamericana de Psicología. Disponible en: Redalyc.Calidad de vida: una definición integradora
52. Cáceres T., Rosas M. Capacidad de autocuidado y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes facultad de enfermería. 2020. Universidad Nacional de San Agustín.
53. Urzúa A., Caqueo A. Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto.2012. Terapia psicológica. vol. 30, no 1, p. 61-71.
54. Patlan J. Multidimensionalidad y Complejidad del Constructo Calidad de Vida en el Trabajo. 2013. 12.
55. Miranda F. Niveles de estrés y principales estresores en el personal gerencial, medio y administrativo de una fábrica y distribuidora de productos de consumo masivo. Tesis. Guatemala de la Asunción: 2015. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias económicas y Empresariales.
56. Miranda F. Niveles de estrés y principales estresores en el personal gerencial, medio y administrativo de una fábrica y distribuidora de productos de consumo masivo. Tesis. Guatemala de la Asunción: 2015. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencias económicas y Empresariales.

57. Vázquez S., Vázquez M. La influencia de las variables sociodemográficas en la calidad de vida analizadas con el WHOQOL-BREF. 2015. Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG, no 21, p.4.
58. Sánchez, A. ( Última edición:27 de junio del 2021). Definición de Estrés. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/estres/>. Consultado el 10 de septiembre del 2021 ¿Qué es Estrés? » Su Definición y Significado [2021]
59. Raquel C., Sara H. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid. España. Disponible en: Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención.
60. Blog de Salud, Ciencia y Tecnología es gestionado por la Oficina General de Información y Sistemas (OEIDOC-OGIS) del Instituto Nacional de Salud .Disponible en: El rol de la enfermería en la salud pública [Infografía] | INS teractúa
61. Revista Latinoamericana de Psicología. Disponible en: Redalyc. Calidad de vida: una definición integradora

## **ANEXOS**

## 6.1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variables</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad del personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022?	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022.	Existe relación significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal asistencial de enfermería de, servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022	<b>Variable 1:</b> Estrés laboral <b>Dimensiones</b>	Estudio básico De Nivel descriptivo <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>
<b>Problemas Específico</b>	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	-Estrés a nivel organizacional -Estrés a nivel individual -Estrés a nivel entorno <b>Variable 2:</b> Calidad de vida <b>Dimensiones</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> No probabilística de carácter censal debido a que se trabajara con toda la población en estudio <b>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b> Se usará como técnica la encuesta y para la recolección de datos se usarán Cuestionario sobre estrés laboral y cuestionario WHOQOL-BREF
Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral a nivel organizacional del personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022  ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral a nivel individual del personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022?  ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral a nivel entorno del personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022?	Identificar la relación que existe entre el estrés a nivel organizacional personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022  Identificar la relación que existe entre el estrés a nivel individual del personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022  Identificar la relación que existe entre el estrés laboral a nivel entorno personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022	H3.- Existe relación significativa entre el estrés laboral a nivel organizacional del personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022.  H4 Existe relación significativa entre el estrés laboral a nivel individual del personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022  H5 Existe relación significativa entre el estrés laboral a nivel entorno personal del personal asistencial de enfermería del servicio de central de esterilización del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Sur, Arequipa 2022	-Salud Física -Salud Psicológica -Relaciones sociales -Ambiente	

## 6.2. Instrumentos

### INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

Utilizar marcar con un aspa “X” la contesta de acuerdo con su razonamiento

N: Nunca (1), CN: Casi nunca (2), CS: Casi siempre (3) y S: Siempre (4)

Nro	ITE MS	INDICES				OBSERVACIONES
		N	CN	CS	S	
	<b>Estrés a Nivel Organizacional</b>					
01	¿Consideras que la relación con tus colegas de labor es apropiada?					
02	¿Crees que la relación entre tus colegas convendría mejorar?					
03	¿Consideras que la relación con tus colegas es motivadora?					
04	¿Consideras que la comunicación en la institución con los participantes funda estrés laboral?					
05	¿Crees que la comunicación es un factor importante para el progreso de las actividades de tu trabajo?					
06	¿Consideras que una mala comunicación con el equipo de trabajo crea estrés en la institución?					
07	¿Consideras que la imposición laboral que tienes en la institución, le puede causar estrés laboral?					
08	¿Piensas que el sobretiempo laboral, ocasiona a que no se desempeñen las actividades de tu trabajo, lo cual genera estrés?					
09	¿Piensas que las actividades que sobrellevan a una recarga laboral es un inconveniente de estrés laboral?					
	<b>Estrés a nivel individual</b>					
10	¿Crees que los inconvenientes familiares son producidos por estrés propio?					

11	¿Piensas que el estrés es un elemento importante que implica a tu familia?					
12	¿Piensas que las dificultades familiares mejorarían si realizas actividades que conlleven a reducir el estrés?					
13	¿Opinas que el pago de tus servicios de trabajo, admitidos con demora te genera estrés personal como familiar?					
14	¿Piensas que los problemas financieros te general estrés?					
15	¿Crees que una de las causas principales del estrés personal es generada por problemas financieros?					
	<b>Estrés a nivel del entorno</b>					
16	¿Crees que el cambio de autoridad conlleva a una inseguridad económica por ser una posibilidad de estrés laboral?					
17	¿Crees que ante un recorte de presupuesto, te generaría una inseguridad a nivel financiero y por ende te causaría estrés laboral?					
18	¿Consideras que, ante la inestabilidad política, te cause estrés en tu ambiente laboral?					
19	¿Crees que el cambio inoportuno del jefe de emergencia, genera incomodidad en su percepción sobre la política de la institución?					

## ANEXO: 6.3

**CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL  
DE LASALUD (WHOQOL-BREF)**

**Instrucciones:**

Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de su Calidad de Vida, su salud y otras áreas de su vida. Por favor, conteste a todas las preguntas. Si no está seguro (a) de que respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada. A veces, esta puede ser su primera respuesta.

**Por favor. Lee cada pregunta, valore sus sentimientos y haga un círculo en el número de la escala de cada pregunta que sea su mejor respuesta.**

Nº	Ítem	Muy mal	Poco	Lo normal	Bastante bien	Muy bien
1	¿Cómo puntuaría su calidad de vida?	1	2	3	4	5

	Ítem	Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
2	¿Cuán satisfecho está con su salud?	1	2	3	4	5

**Las siguientes preguntas hacen referencia a cuánto ha experimentado ciertos hechos en las últimas semanas.**

Nº	Ítem	Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
3	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	1	2	3	4	5
4	¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para sentirse bien en su vida?	1	2	3	4	5
5	¿Cuánto disfruta de la vida?	1	2	3	4	5
6	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	1	2	3	4	5
7	¿Cuál es su capacidad de concentración?	1	2	3	4	5
8	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	1	2	3	4	5
9	¿Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a “cuán totalmente” usted experimentó o fue capaz de hacer ciertas cosas en las dos últimas semanas.

Nº	Ítem	Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
10	¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?	1	2	3	4	5
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	1	2	3	4	5
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	1	2	3	4	5
13	¿Cuán disponible tiene la información que necesita en su vida diaria?	1	2	3	4	5
14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?	1	2	3	4	5
15	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a “cuán satisfecho o bien feliz” se ha sentido en varios aspectos de su vida en las últimas semanas.

Nº	Ítem	Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
16	¿Cuán satisfecho está de su sueño?	1	2	3	4	5
17	¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	1	2	3	4	5
18	¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Cuán satisfecho está de sí mismo?	1	2	3	4	5
20	¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?	1	2	3	4	5
21	¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?	1	2	3	4	5
22	¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos?	1	2	3	4	5
23	¿Cuán satisfecho está de las condiciones donde vive?	1	2	3	4	5
24	¿Cuán satisfecho está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	1	2	3	4	5
25	¿Cuán satisfecho está con su transporte?	1	2	3	4	5

La siguiente pregunta hace referencia a la frecuencia con que usted ha sentido o experimenta ciertos hechos en las dos últimas semanas.

Nº	Ítem	Nunca	Raramente	Medianamente	Frecuentemente	Siempre
26	¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos , tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión?	1	2	3	4	5

## ANEXO 6.4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

EDAD.....

SEXO.....

SERVICIO.....

Declaración Voluntaria Yo, he sido informado(a) del objetivo del estudio, he conocido los riesgos, beneficios y la confidencialidad de la información obtenida. Entiendo que mi participación es gratuita. Estoy enterado(a) de la forma cómo se realizará el estudio y que puedo retirarme en cuanto lo desee, sin que esto represente que tenga que pagar o recibir alguna represalia por parte de la investigadora. Por lo anterior acepto participar en la investigación de: **ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS DEL SUR, AREQUIPA 2022**

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma del Investigador

\_\_\_\_\_  
Firma del participante