

Revisión

por Helly Sánchez

Fecha de entrega: 10-nov-2023 09:35a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2223894161

Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS_10-11-23.docx (2.02M)

Total de palabras: 13987

Total de caracteres: 76638

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERÍA



**ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE
SALUD DE LA CLINICA ZEGARRA, TRUJILLO, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORA

Br. Sánchez Morales, Helly Selene Fayrus

ASESORA

Dra. Pimentel Guadamos, María Dolores

<https://orcid.org/0000-0003-3784-3856>

LINEA DE INVESTIGACION

Determinantes de la salud de la persona

TRUJILLO-PERÚ

2023

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señora Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud:

Yo, Pimentel Guadamos, María Dolores, con DNI N°41536255, como asesora del trabajo de investigación titulado “ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE SALUD DE LA CLINICA ZEGARRA, TRUJILLO, 2023”, desarrollado por la egresada SANCHEZ MORALES HELLY SELENE FAYRUS con DNI 72931932 del Programa de Enfermería; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias de la Salud. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. María Dolores Pimentel Guadamos

Asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dra. Anita Jeanette Campos Marquez

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de investigación

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria general



CONFORMIDAD DEL ASESOR

Yo, Dra. Pimentel Guadamos, María Dolores, con DNI N°41536255, como asesor del trabajo de investigación de pregrado titulado: **“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE SALUD DE LA CLINICA ZEGARRA, TRUJILLO, 2023”**, desarrollado por la bachiller **SÁNCHEZ MORALES, HELLY SELENE FAYRUS** con DNI 72931932 informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por el programa de estudios de enfermería.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un Jurado.

Trujillo, 01 de noviembre del 2023.

Dra. María Dolores Pimentel Guadamos

Asesora

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo mi amor: a Dios quien inspiro mi espíritu para la realización de este estudio, por darme salud y bendición para alcanzar mis metas como persona y como profesional.

También, a mis padres y mis hermanas por brindarme su apoyo emocional a lo largo de mi carrera profesional siendo el pilar más importante en mi vida.

Asimismo, a Jhon mi esposo por estar siempre junto a mí y brindarme su apoyo incondicional y los ánimos para culminarlo.

Por último y no menos importante a la razón de mi existir, mi hijo Harry Blas quien es la persona que día a día me motivo para salir adelante y poder superar todos los obstáculos en el camino y poder culminar mis estudios.

HELLY.

AGRADECIMIENTO

A Dios, omnipotente por permitirme el desarrollo de mi informe de tesis, dirigiéndome por el sendero correcto y con humildad me permitió llegar hasta esta etapa de mi vida

Al Dr. Walter Zegarra y su personal médico de la Clínica Zegarra que participaron e hicieron posible el desarrollo de esta investigación, por haber mostrado colaboración durante la aplicación del instrumento.

A la Universidad Católica de Trujillo y a todas las autoridades de esta casa de estudios por haberme permitido realizar mi investigación y en especial a mi asesora, Dra. María Dolores Pimentel Guadamos, por haberme guiado en el transcurso de esta investigación y por su constante apoyo.

HELLY.

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	iii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iv
CONFORMIDAD DEL ASESOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I.INTRODUCCION	1
II.METODOLOGIA	17
2.1Enfoque, Tipo de investigación:	17
2.2Diseño de Investigación:	17
2.3Población, muestra y muestreo:	18
2.4Técnicas e instrumentos de Recojo de Datos.....	19
2.5Técnicas de procesamiento y análisis de datos	21
2.6Aspectos éticos en investigación	21
III.RESULTADOS	23
IV.DISCUSION.....	27
V.CONCLUSIONES	31
VI.RECOMENDACIONES	32
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	39
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información	39
Anexo 2: Ficha técnica de los instrumentos	41
Anexo 3: Operacionalización de variables	50

Anexo 4: Carta de presentación	52
Anexo 5: Carta de autorización.....	53
Anexo 6: Consentimiento informado.....	54
Anexo 7: Asentimiento informado	55
Anexo 8: Matriz de consistencia.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 <i>LISTA DE EXPERTOS</i>	20
TABLA 2 <i>COEFICIENTE DE ALFA DE CROMBACH</i>	20
TABLA 3 <i>NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA CLÍNICA ZEGARRA, TRUJILLO, 2023</i>	23
TABLA 4 <i>NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA CLÍNICA ZEGARRA, TRUJILLO, 2023</i>	24
TABLA 5 <i>RELACIÓN ENTRE AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA</i> .	25
TABLA 6 <i>RELACIÓN ENTRE REALIZACIÓN PERSONAL Y CALIDAD DE VIDA</i>	25
TABLA 7 <i>RELACIÓN ENTRE DESPERSONALIZACIÓN Y CALIDAD DE VIDA</i>	26
TABLA 8 <i>RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA</i>	26

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023, para ello la investigación fue de tipo, aplicada con un diseño no experimental de corte transversal, de alcance correlación cuantitativo, su muestra estuvo conformado por 35, asimismo para poder obtener información se aplicó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario el cual consto de 18 y 26 interrogantes para la variable estrés laboral y calidad de vida seguidamente, el cual fue validado por medio de juicio de experto y con una confiabilidad de Alfa de Cronbach se obtuvo para la variable estrés laboral y calidad de vida de 0.846 y 0.923 respectivamente, asimismo se identificó que el estrés laboral está en un nivel medio 88.6% de igual forma se encuentra la calidad de vida representado en un 82.9%, por otro lado según el coeficiente de correlación de Pearson su p-valor fue de $0.000 < 0.05$ con un grado de relación de -0,648, lo cual se acepta la hipótesis alterna, donde se concluyendo que si existe relación entre ambas variables con una fuerza de asociación alta y de manera inversa.

Palabras clave: Estrés laboral, calidad de vida, personal

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship that exists between work stress and quality of life of the health personnel of the Zegarra Clinic, Trujillo, 2023, for this the research was of a type, applied with a non-experimental design. cross-sectional, quantitative correlation scope, its sample was made up of 35, also in order to obtain information, a survey was applied as a technique and a questionnaire as an instrument which consisted of 18 and 26 questions for the variable work stress and quality of life then, the which was validated through expert judgment and with a Cronbach's Alpha reliability was obtained for the variable work stress and quality of life of 0.846 and 0.923 respectively, it was also identified that work stress is at a medium level 88.6% of the same The quality of life is represented at 82.9%, on the other hand, according to Pearson's correlation coefficient, its p-value was $0.000 < 0.05$ with a degree of relationship of -0.648 , which accepts the alternative hypothesis, where It is concluded that there is a relationship between both variables with a high strength of association and inversely.

Keywords: Work stress, quality of life, personal

I. INTRODUCCION

En la actualidad las organizaciones vienen buscando estrategias de adaptabilidad que tiene como fin brindar estabilidad laboral por medio de los colaboradores donde esto permita identificar objetivos claro que busquen que los colaboradores puedan trabajar de la mejor forma, mejores condiciones y contando con los recursos apropiados, asimismo también brindando oportunidades de crecimiento personal y profesional el cual tendrá como resultado mejorar su calidad de vida (CV), y esto va de la mano en no realizar sobre carga de trabajo que permita delegar muchas funciones, dado que tendrá como resultados inicios de estrés laboral que repercutirá en los resultados (2).

Dentro del contexto internacional los trabajadores realizan sus actividades de la mejor forma buscando siempre su estabilidad mental que genere mejor calidad de vida, según los últimos estudios indican que del 100% el 75% tiene estabilidad laboral lo que genera tener una buena calidad de vida, pero esto va de la mano con la exigencia laboral, el cual la International Business Report (IBR) identifica que mucha sobre carga de trabajo está generando niveles altos de estrés laboral donde se identifica a países como; China, México, Turquía, Vietnam y Grecia como los países donde existe buena calidad de vida pero sus niveles de estrés laboral están en 76%, 74%, 72%, 72% y 68% respectivamente por cada país mencionado, esto genera una controversia dado que se identificó problemas de salud en los colaboradores que afectan el cumplimiento de los objetivos y deterioro de la salud de los colaboradores (5).

Asimismo, dentro del continente sudamericano en el país de Colombia cuenta con un 57% de casos de estrés laboral, y todo ello está muy relacionado con diversos factores de salud que aún está dejando secuelas de desorganización y acumulación de trabajo, sumado a ello el salario que percibe un empleado en dicho país no cubre las horas y la cantidad de trabajo delegado, el cual ya se visualiza problema en su calidad de vida que afecta a sus familia en su día a día, por otro lado se calcula que las muertes por temas de estrés laboral a nivel mundial están creciendo a más de 1.9 millones al año (7).

Por otro lado, existe diversos países que trabajan de forma muy organizados, donde sus colaboradores suelen estar muy tranquilos y que sus niveles calidad de vida son muy altos y esto se ve reflejado en sus hogares y contextos de trabajo, los países como; Noruega, Islandia, Suecia, Finlandia, Dinamarca, Alemania y Reino unido están

catalogados como los países donde sus colaboradores están bien pagados y cuentan con los recursos necesarios para poder cumplir sus actividades laborales y que tiene como resultados una mejor calidad de vida (1).

Dentro del contexto nacional, en el territorio peruano la CV en los trabajadores de diversos sectores empresariales no es la indicada, dado que del 100% solo el 30% tiene una buena calidad de vida, esto se ve reflejado en la inflación que se percibe en este último gobierno donde los precios están subiendo constantemente llegando a pasar de un 100% a un 300% de alza de precios en productos, servicios y otros, el cual no se relaciona con lo que gana un colaborador y por ello no puede brindar una buena CV para el colaborador y sus seres queridos, hoy en día un caso muy penoso, asimismo y sumado a ello la exigencia en el trabajo está generando mucho estrés laboral según el Instituto de Estadística e Informática 2021, señala que de 10 colaboradores 6 sufre de estrés laboral el cual refleja un 44% de casos identificados hasta esa fecha, dentro de los cuales está el sector salud, donde el combatir nuevas enfermedades, quedarse más tiempo para poder dar el soporte a los pacientes y tener cuidado de posibles contagios también está generando acumulación de estrés en el personal de salud (23).

Seguidamente, dentro de la ciudad de Trujillo (La Libertad) existe diversos contextos laborales enfocados a brindar servicios de salud con capital privado, público y mixto, es ahí donde se encuentra la Clínica Zegarra el cual está dedicado a brindar servicios de cirugía plástica relacionada a la medicina estética, donde cuenta con personal de salud altamente calificado como, médicos cirujanos especialistas en temas de cirugía plásticas, enfermeras, entre otras, dicha clínica viene laborando muchos años dentro de la ciudad de Trujillo de forma muy eficiente donde actualmente tiene mucha demanda de pacientes, el problema radica por la acumulación de citas y cirugías donde el personal de salud aqueja que se sienten muy cansados porque a veces tienen que atender hasta altas horas de la noche, y esto está afectando a su calidad de vida como persona y profesional que se ve reflejado en problemas familiares. Las posibles causas están relacionadas a la alta demanda de pacientes e incremento de citas para atención personalizada, asimismo tendrá como consecuencia acumulación de estrés laboral y baja CV antes, durante y después de cada actividad personal o profesional, como también el abandono laboral.

Luego de presentar la realidad problemática se procede a presentar la formulación de los problemas de investigación, tales como el problema general; ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023?

De igual forma, se procede a formular el objetivo general; determinar la relación que existe entre el estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023, y como s específicos; identificar el nivel de estrés laboral del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023, identificar el nivel de calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023, identificar cual es la relación que existe entre la dimensiones agotamiento laboral y la variable calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023, identificar cual es la relación que existe entre la dimensión realización de personal y la variable calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023, por último, identificar cual es la relación que existe entre la dimensión despersonalización y la variable calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023.

Por otro lado, Según Méndez (7). La justificación en la investigación puede ser de carácter teórico, práctico y/o metodológico: El presente estudio tendrá una Justificación teórica dado que busca identificar la relación que existe entre el estrés laboral y la CV de los enfermeros, basado en teorías existentes expuestos por diversos autores, también tendrá una justificación práctica, toda vez que los resultados obtenidos permitirá identificar falencias y como poder mejorar en base a estrategias que transmitan confianza y estabilidad emocional, por otro lado tendrá una justificación metodológica, dado que los instrumentos aplicados fueron validados por juicio de expertos y a su vez se identificó el nivel de confiabilidad en cual genera confianza para su adecuado uso, también tiene mucha relevancia social por que ayudara a la sociedad a identificar los posibles problemas de estrés que esté pasando el personal de salud que afecte su calidad de vida, finalmente del por conveniente el saber los niveles en el cual se encuentra el estrés laboral y la CV, se identificara los pros y los contras que ayuden a realizar actividades de mejorar con el fin de evitar sobre carga de trabajo que afecte a problemas de salud mental.

A continuación, se muestran antecedentes que dan el sustento a la investigación, partiendo desde lo internacional, luego nacional y finalmente local con la intención de señalar trabajos previos a las variables en estudio donde:

Dentro del contexto internacional, Murat et al (20) dentro de su investigación realizado en Turquía, tuvo como objetivo general identificar la depresión, agotamiento y niveles de estrés en enfermeras de primera línea durante la pandemia COVID-19, dicha investigación tuvo una metodología de forma descriptiva, donde su muestra fue 713 enfermeras, por otro lado, para poder obtener información que permita identificar resultado se utilizó como técnica el uso del inventario de agotamiento de Maslach y el inventario de depresión de Beck, donde los resultados mostraron que con un 86.2% existía miedo de contagio entre sí mismo, y que los problemas mentales eran los temas más fuertes a tratar con un 25.5%, por otro lado se afirma que la problemática se vio reflejado más en los personales sanitarios del sector público que del privado, el cual se concluye que; existe un nivel alto de depresión, agotamiento y estrés en un 60%, 55% y 89% respectivamente en las enfermeras de primera línea.

Asimismo, Rodríguez (38) en su trabajo realizado en Colombia, tuvo como objetivo principal identificar la relación que existe entre el estrés laboral y la calidad de vida en enfermeras de primera línea que tratan con pacientes COVID-19, para ello su investigación tuvo una metodología aplicada con un alcance correlacional – descriptiva y con un enfoque cuantitativo bajo un diseño no experimental de corte transversal, para ello su muestra fue de 155 enfermeras, el cual respondieron una encuesta de 25 preguntas para cada variable dentro del cuestionario, asimismo los resultados mostraron que el estrés laboral estaba en un nivel alto con un 85% y que la calidad de vida en un nivel bajo con 90%, asimismo la prueba de correlación aplicada de Rho Spearman identifico un nivel de significancia de $0.000 < 0.005$, una relación de -0.899 , donde se concluye que existe relación inversa entre las variables en estudio y que determina que a mayor estrés laboral menor será su calidad de vida y que a menor estrés laboral mayor será su calidad de vida

También, Jiang et al (18) en su trabajo de investigación realizado en China, su objetivo primordial fue describir la calidad de vida y examinar si el clima ético hospitalario se relaciona con la calidad de vida laboral en Wuhan, la metodología fue

transversal y correlacional, por otro lado, su muestra estaba constituida por 236 enfermeras, asimismo para poder recolectar información veraz y objetivo se utilizó un cuestionario de CVL-V5, donde los resultados muestran la calidad de vida está en un nivel medio con un 58.9% y el estrés laboral en un nivel medio con un 45.7%, el cual tiene como conclusiones que por los niveles presentados si existe relación entre las variables y que el lugar donde se mostró e identificó más estrés laboral que afectó a su calidad de vida fue en todas las áreas del hospital de Wuhan teniendo un estrés traumático en un 36.0%

Por otro lado en el contexto nacional, Ojeda (31) en su investigación tuvo como principal objetivo determinar la existencia de relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en las enfermeras de un hospital, el método que utilizó fue de tipo aplicada con un alcance descriptivo correlación, bajo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, para ello su muestra estaba establecido por 42, donde para poder reclutar datos se utilizó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario, donde se tuvo como resultado que el nivel de estrés laboral y la CV están en un nivel medio con un 75 y 78% respectivamente, asimismo las dimensiones de la calidad de vida tienen un significancia de $0.001 < 0.005$, y las variables también tienen una significancia < 0.005 , el cual se concluye que existe relación de forma inversa (p. 50).

De igual forma, Cule y Núñez (61) en su trabajo de investigación realizado en Lima tuvo como objetivo establecer relación entre calidad de vida y niveles de estrés laboral en personal de enfermería en contexto de COVID-19, en un centro de salud de Lima, para ello se utilizó una metodología de tipo aplicada, bajo un diseño no experimental de corte transversal y con un alcance correlacional, su muestra fue de 64 (38 técnicos y 26 licenciados), asimismo para poder recoger información para su análisis estadístico se utilizó como técnica e instrumento una encuesta y un cuestionario respectivamente, donde se tuvo como resultados que el estrés laboral está en un nivel alto representado en un 81.3%, asimismo para la relación según la prueba de Chi-cuadrado muestra un $p_v = 0.001 < 0.005$, donde se concluye la existencia de relación entre las variables en estudio, con nivel de significancia < 0.005 (p. 55).

También, Yeng (43) en su investigación realizado en la ciudad de Lima, tuvo como objeto principal identificar como la correlación entre estrés laboral y la CV de los colaboradores de primera línea (salud) frente al COVID19, para ello se utilizó una metodología de investigación de tipo hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo y con un alcance correlacional descriptivo, y con un diseño observacional y transversal, para esta investigación participaron como muestra 140 personal de salud, y para recolectar datos se utilizó una técnica llamada encuesta y como instrumento un cuestionario, por otro lado, los resultados muestran que la calidad de vida está en un nivel bajo con un 47.8% y que el estrés laboral está en un nivel alto con un 68%, asimismo las variables en estudio muestran una significancia de $0.000 < 0.005$ y con un $p = 0.770$, el cual se concluye que si existe relación entre las variables en estudio y tiene una fuerza de asociación fuerte y positiva (p. 50).

Asimismo, dentro del contexto local, Huertas (24) en su investigación en la ciudad de Trujillo, tuvo como como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico, para ello su investigación tuvo una metodología de tipo aplicada correlacional, bajo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal, su muestra estuvo conformado por 20 asistenciales, asimismo se utilizó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario, los resultados muestran una significancia de $0.000 < 0.005$ y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de -0.770 , el cual se concluye que si existe relación entre las variables estudiadas de forma inversa y con una fuerza de asociación fuerte (p. 44).

También, Pérez (15) en su investigación realizado en la ciudad de Trujillo, tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de una clínica, para ello su metodología fue de tipo aplicada con un alcance descriptivo – correlación y con un alcance cuantitativo, bajo un diseño no experimental de corte transversal, su muestra estaba conformada por 35 colaboradores (20 enfermeras y 15 médicos), donde tuvieron que responder una encuesta que consto de 15 y 20 preguntas respectivamente para cada variables, los resultados muestran que el nivel de estrés laboral está en un nivel medio con un 65% y la calidad de vida está en un nivel medio también con un 48%, asimismo las dimensiones del estrés laboral se relacionan con la variable calidad de vida en una significancia de $0.001 < 0.005$, como

también las variables en un 0.000, lo cual se concluye que existe una relación entre las variables en estudio y las dimensiones pero de manera inversa y con una fuerza de asociación muy fuerte (p. 39).

Finalmente, Sánchez (41) en su investigación de maestría realizado en Trujillo, señaló como objetivo general determinar la relación que existe entre las estrategias de afrontamiento y estrés laboral en profesionales de enfermería de una Micro Red de Salud de Trujillo, su metodología fue de tipo básica bajo un diseño no experimental con un corte transversal, de forma cuantitativa, su muestra estaba conformado por 30 enfermeros el cual tuvieron que responder una encuesta que tenía un cuestionario de interrogantes, los resultados muestran que el estrés laboral está en un nivel alto con un 63.33%, asimismo la contingencia $C=0.916$ Y Chi cuadrado tuvo un $pv=0.001 < 0.005$, donde se concluye que si existe relación entre las variables establecidas de forma alta (p.40).

La presente investigación se fundamenta según las teorías de Davalos (9) conceptualiza al estrés laboral como la sobre carga de actividades constante que genera reacciones negativas física y mentalmente en el ser humano que tiene como consecuencia, desesperación, cansancio y pocos deseos de trabajar o realizar sus actividades laborales y personales y este genera retraso y un desequilibrio mental.

De la misma moda, la OMS (32) conceptualiza al estrés como la respuesta que posee un ser humano frente a niveles de exigencia y presión que van por encima de lo que ellos pueden brindar y que ponen en riesgo su salud emocional y física, temiendo como resultados niveles de estrés alto dentro de las organizaciones y que en muchas ocasiones afectan su calidad de vida.

También, OIT (28) la Organización Internacional de Trabajo manifiesta que son exigencias, mandatos o presiones dentro de un contexto laboral, donde sobre pasa lo que usualmente suelen trabajar y que provoca reacciones negativas en su comportamiento, teniendo como resultados problemas de salud que deterioran el cumplimiento de sus obligaciones.

Por otro lado, CESST (16) la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo lo conceptualiza como las reacciones emocionales y físicas que expresa un ser humano

frente a situación de exigencia laboral o personal y que determina un estado de ánimo positivo o negativo, y todo ello se relaciona con el logro de los objetivos.

Asimismo, Robbins (34) toma en cuenta la idea de Schuler donde manifiesta que el estrés es una condición muy cambiante donde los seres humanos adoptan comportamientos diferentes en función a su estabilidad emocional a raíz de una calidad de vida apropiada, donde se identifica que la sobre carga laboral tiene como resultados problemas mentales, laborales, familiares y sociales (Prieto, 2019).

De igual forma, Bruce (6) considera que el estrés laboral son estados emocionales que el ser humano identifica cuando está involucrado a eventos forzados y exigentes, asimismo se define como una posible amenaza de un individuo a sí mismo y que está basado dentro del miedo y pánico el cual son señales del sistema nervioso antes la evidencia de debilidad emocional y control en sí mismo (Malla, 2019).

También, Peña (15) en su artículo científico identifico que el estrés laboral se captado por el individuo por medio de factores internos como; problemas labores, sobre carga laboral, mal clima organizacional, conflictos empresariales, y también están los factores externos como; problemas familiares y problemas sociales y todo ello tiene como resultados índices de factores estresantes que afectan su desarrollo.

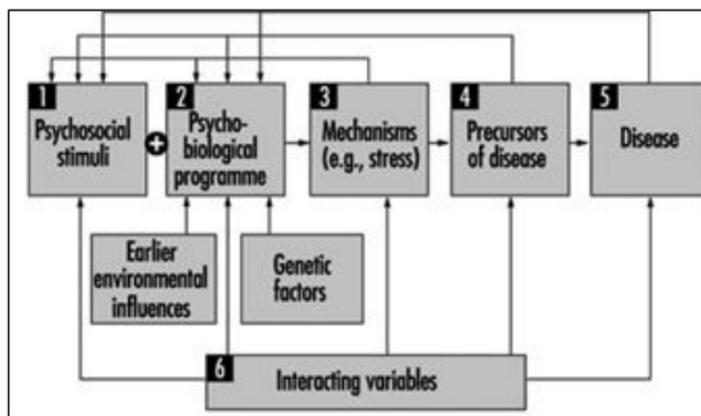
La teoría de Transaccional de estrés y proceso cognitivo de Lazarus y Folkman (1986) indicaron que el estrés un problema individual, por otro lado, dentro del contexto psicológico y fisiológico está considerado como un problema colectivo, lo fundamental de la teoría es que a mayor exigencia por parte de un individuo mayor será la generación de factores negativos considerados como estresores, el cual tiene una disyuntiva donde algunos individuos lo consideran como algo negativo la exigencia otros como toman como una oportunidad de crecimiento (25).

Por otro lado, la teoría de FPES (2011) identificado como la teoría de Factores Psicosociales, Estrés y Salud, señala que el estrés laboral es una fuerza que daña y deforma a los cuerpos, y que dichos cambio llevan a que los ser humanos reacciones diferentes en gran forma de manera negativa afectado su integridad y salud emocional, también en la teoría señala que la principal causa es no tener una automotivación e

inteligencia emocional que pueda contrarrestar sus emociones y de cierta forma brindad mecanismos de cambios apropiados y rápidos para sobreponerse a esta realidad (18)

Asimismo, La teoría de Kagan y Levi (31) señala que existe diversos elementos que desencadenan el estrés laboral dentro de las organizaciones tales como; factores estresantes relacionados al contexto ambiental, asimismo reacciones de estrés fisiológico individual, también esta las enfermedades asociadas al sistema nervioso, por último, existe problemas externos dentro de la familia o sociedad que afectan directamente al ser humano y que genera problemas de salud emocional dentro de las organizaciones

Imagen 1 Identificación problemas de estrés según la teoría de Source Kagan



Nota. Elaborado por Kagan

Los síntomas de estrés laboral son bastantes y suelen repercutir en las actividades en los colaboradores el cual genera problemas desde la parte mental hasta la parte física, asimismo tiene como particularidad el desencadenamiento de enfermedades muy agresivas que ponen en situación de vulnerabilidad al personal de salud (15).

De las cuales son, problemas emocionales tales como; depresión, molestia, desesperación, fatiga, cansancio, tristeza, depresión, sudoración y nerviosismo, también se ha identificado procesos de pensamiento de olvidos, falta de competencias para la toma de decisiones, problemas con sensibilidad, por otro lado, también se ha identificado problemas de espasmos, episodios de pánico y ansiedad, el cual está afectando directamente en problemas cardiacos, obesidad, presión arterial y todo ello podría llevar

a conductas impulsivas y esto generaría problemas para la organización en aras de alcanzar lo planificado(15).

El tema de estrés dentro de las organizaciones con posibles causas al alto índice de exigencia de trabajo, considerados como sobre carga de trabajo, asimismo también está relacionado al clima organizacional vivido dentro de su trabajo, también esta las condiciones donde se desarrolla sus actividades laborales , todo ello debe estar controlado y más aún manejado, por medio de supervisiones que permitan identificar problemas que generen índices de estrés (20).

La importancia de identificar los factores estresantes son fundamentales, dado que mientras más identificado se tengo por problemas internos que generan estos factores, se puede generar estrategias que ayuden a poder combatir problemas de estrés, por eso que muchas empresas buscan los medios para contrarrestar estos problemas, tales como realizan actividades de confraternidad e integración donde los colaboradores suelen participar con sus familias con el fin de por descargar energías negativas y de cierta forma fortalecer sus pensamientos (19).

Las dimensiones son consideradas como una sub variable, donde se debe relacionar con el comportamiento de la variable principal que se encuentra en estudio, asimismo dichas sub variables son denominadas como dimensiones y deben estar debidamente sustentadas según autor (17).

Las dimensiones para el estrés laboral son *agotamiento emocional*: considerado como el bajo rendimiento o sensación de cansancio frente a las actividades laborales, asimismo está relacionada a dos elementos principales tales como problemas físicos y psicológicas (Barreto y Salazar, 2020), sus principales indicadores son; Agotamiento físico; estado de cansancio , también actitudes negativas en el trabajo: mal comportamiento e incumplimiento de actividades laborales, asimismo, cansancio emocional: estado de sueño y desorientación, y finalmente sentimiento de desesperanza: estado de desesperación y miedo (33)

También está la dimensión de *Realización personal*: considerado como el deseo de llegar a una meta que satisfaga su interior el cual va a generar estados positivos de competencia y logro del éxito (Olivares, 2016), dentro de sus indicadores están:

apreciación del trabajo que desempeña: considerado como aumento de crecimiento laboral que va de la mano con la CV que tiene el colaborador, también esta , interés por las tareas cotidianas: relacionado a la separación de su vida diaria con las actividades de las empresas y con ello se establece mecanismos de mejora, finalmente está el indicador autoestima profesional: considerado como la retroalimentación que se puede dar el mismo profesional frente alguna actitud positiva o negativa que le llevara a una conclusión (23)

Por otro lado, se encuentra la dimensión *despersonalización*: son sensaciones o sentimientos que nacen en consecuencia de una desesperación que genera una separación del cuerpo con el proceso cognitivo, donde solo se vuelve como un sencillo espectador que determinado su momento (Spiegel, 2019), sus indicadores son: trato impersonal: resultados de un comportamiento a causa de los estresores que pueden ser positivos o negativos, también está en indicador; actitudes negativas con los compañeros de trabajo: considerado como la situación que vive día a día, basado en sus conductas y características (4)

El estrés laboral hoy en día es un factor muy preocupante dado que por ello las organizaciones tienen muchos planes a futuro que determinan la estabilidad laboral y el control de sus emociones de sus colaboradores, dado que al identificarse situaciones estresantes tienen como resultado eventos desafortunados como conflictos que afectan directamente a su calidad de vida y con el ello el incumplimiento de los objetivos, en tal sentido se cree conveniente analizar los diversos factores que los colaboradores pueden estar sujetos que interrumpa sus actividades (19)

Por otro lado, para la variable calidad de vida se muestran diversos conceptos, teorías y toda fuente relacionada a esta segunda variable de investigación, donde se identifica su importancia dentro del contexto laboral.

Según la OMS (32) conceptualiza que la CV este compuesto por mecanismos que determinan su estado actual en el cómo vive y como se visualiza en su vejes, asimismo también es considerado como la agrupación de vivencias y carencia.

También, Galván, (25) considera que la calidad de vida en la actualidad tiene mucho que ver con las biotecnologías, donde permite experimentas nuevas oportunidades de

vida y diversas facilidades en su desarrollo personal el cual tiene como consecuencia un ambiente más agradable y tranquilo generando una estabilidad emocional.

Asimismo, la ONU (33), La Organización de las Naciones Unidas conceptualiza que la CV está relacionada con la sostenibilidad, dado que por medio de los ingresos económicos se establece fuentes que ayudan a mejorar sus estabildades en empleo y con ello puede predominar la adquisición de recursos que establezcan estados de calidad de vida óptima, bajo un apoyo directo.

Por otro lado, Cáceres et al (9) conceptualiza que la calidad de vida (CV) es una combinación de situaciones donde se refleja un estado de salud mental, salud física y también sumado a ello está el grado de satisfacción, y condiciones de vida que percibe un colaborador y que afecta su estado emocional.

Dentro de la teoría de Maslow (16) la calidad de vida es considerado como una interacción muy dinámica entra la sociedad, las personas y su habita, con el hecho de buscar la satisfacción de sus deseos, donde señala que la calidad de vida está relacionada al desarrollo y crecimiento del ser humano como persona, todo ello asociado a la pirámide de necesidades que de ser cubierto estaríamos hablando de una calidad de vida buena, caso contrario sería una calidad de vida malo (21)

Imagen 2 Pirámide de necesidades de la teoría de Maslow



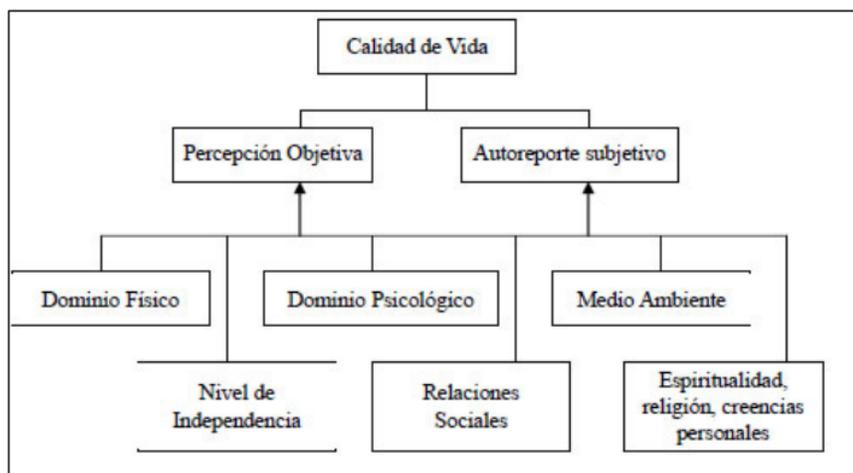
Nota. Elaborado por Maslow

Asimismo, Lawton (27) en su teoría de multidimensional, toma en cuenta que la calidad de vida esta relaciona en realizar acciones que tengan resultados positivos y que estén basados en criterios intrapersonal como también socio normativo, lo que

conlleva a que las organizaciones puedan identificar a sus trabajadores y tomar mecanismos de sobrellevar problemas externos o internos que afecten su productividad.

Por otro lado, la OMS (32) considera que el concepto de calidad de vida debe estar debidamente estructurado con el fin de tener un mapa claro sobre su contenido como se podría apuntar a cada indicador que permita tener mejor sus condiciones evitando momentos de negativos que afecten su estado de salud física y mental.

Imagen 3 Mapa de concepto de calidad de vida



Nota. Elaborado según la OMS

Westreicher y López (20) conceptualiza a la CV como el conjunto de mecanismos y factores que generan satisfacción aún ser humano, de forma emocional y social, donde busca lidiar constantemente con su estabilidad positivo dentro de sus diversos contextos. Como factores asociados a la calidad de vida se encuentra:

Bienestar físico: está relacionado a la calidad de vida que lleva un ser humano en cuanto a atención médica donde la atención debe ser de calidad porque en función a ello se identificara un grado de satisfacción, asimismo también acceso a una buena alimentación que permita disminuir los índices de desnutrición y problemas de obesidad por el consumo excesivo de comida no nutritiva (20).

Bienestar material: concatenado con la cantidad de ingresos económicos que pueda percibir y como son distribuidos, se dice que mientras más cubra sus obligaciones y necesidades, mayor será la satisfacción que puede encontrar asimismo generando estados emocionales saludables que ayudan a su calidad de vida (17).

Bienestar social: tiene relación al contexto de socialización con grupos diversos, como grupos familiares, amicales, laborales, escolares, como cambien reuniones de confraternidad entre amistades, todo ello genera una satisfacción que tiene como resultado mejorar su salud emocional y por ende su calidad de vida (20).

Bienestar emocional: relacionado con los diversos aspecto y mecanismos psicológico, en el cual se relaciona con el desarrollo con un estabilidad emocional y mejora de su autoestima (19).

Desarrollo personal: momento donde los seres humanos sienten y están seguro que están cumpliendo con sus objetivos personales y profesionales que permiten logran esa anhelada ayuda para sus familiares y la sociedad (19).

Dentro de las dimensiones de CV se encuentra la dimensión de *Apoyo directo*: donde tiene relación con su centro de trabajo en la cual le ofrezca los mecanismos necesarios para poder cumplir con sus obligaciones y por ende también sea bien remunerado según su actividad laboral, asimismo tiene como indicadores: Satisfacción del trabajo: el cual es considerado como el grado de tranquilidad que muestra el colaborador, también está el indicador sueldo: donde busca que se le pague con forme ha trabajado extendiendo un bono adicional por el tiempo adicional de trabajo, también esta posibilidad de desarrollo: donde señala que tiene que ver con su crecimiento como persona y profesional, por otro lado, está el indicador reconocimiento y expresión: esto se entiendo como premiar por su esfuerzo con mecanismo de automotivación, por ultimo esta la autonomía: donde busca el modo de decidir de forma positiva y asertiva su actividades que tenga como finalidad lograr los objetivos establecidos por las organizaciones bajo las diferentes tipos de gestiones, como sector, público, privado o mixtos (18)

Para la dimensión, *demandas de trabajo*: considerado como los lineamientos que recibe el colaborador para poder poner en práctica sus actividades laborales donde

desea estar siempre activo, pero no ser explotado (Lizárraga, 2018), dentro de sus indicadores están; la presión recibida: grado de responsabilidad que se le asigna al colaborador, también están las prisas conflictos, son eventos donde se busca resolver problemas de forma pacífica con el fin de no alterar su calidad de vida, asimismo esta la falta de tiempo para la vida personal: contexto donde se sacrifica a la familia por seguir trabajando con la intención de cubrir ciertas necesidades, también está el estrés y consecuencia: factores que afectan la salud mental y física de un colaborador, finalmente esta la motivación: considerado como los estímulos que generan adrenalina para poder estar activos dentro de nuestro espacio laboral (16)

Por último, está la dimensión, *recursos psicológicos y organizacionales*: considerados como materiales tangibles e intangibles que posee las organizaciones para poder identificar problemas y brindar ayuda adecuada a sus colaboradores en un tiempo prudente con la finalidad de no generar factores estresantes que afecten a su calidad de vida (Rondón, 2019), dentro de sus indicadores está el nivel de apoyo: grado de ayuda que muestran entre compañeros de trabajos y jefes, también esta nivel de creatividad: contexto creativo que muestra los colaboradores con el fin de evitar conflictos que afecten su salud, asimismo está el nivel de capacitación: medio por el cual busca el individuo en capacitarse interna o externamente, con ello experimenta momentos de satisfacción cuando esto se cumple, finalmente está el nivel de sentirse orgulloso del trabajo realizado: conclusión que llega el individuo en base a una actividad realizada que ayude lograr un estado de satisfacción (36).

En tal sentido la importancia de la calidad de vida radica que mientras más tranquilo y satisfecho se sienta el colaborador dentro y fuera de su contexto de trabajo, mejor va hacer sus actividades laborales que tiene como resultado la acumulación de los logros de los objetivos y con ello también brindar programas de soporte emocional o inteligencia emoción que ayude a poder autocontrolarse y automotivarse (40)

Después de socializar nuestra realidad problemática, antecedentes y teorías relacionadas al tema y variables de investigación se procede a formular la hipótesis de estudios donde:

Hi: Existe relación inversa con una fuerza de asociación fuerte entre el estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023.

Ho: No existe relación inversa con una fuerza de asociación fuerte entre el estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023.

II. METODOLOGIA

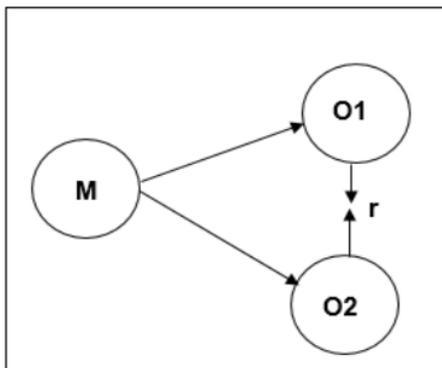
2.1 Enfoque, Tipo de investigación:

- **Según su finalidad:** esta investigación es de tipo aplicada, dado que busca identificar los problemas existentes dentro de una sociedad de forma directa y que está relacionado entre la teoría y lo que se busca (20).
- **Por su profundidad:** es descriptiva por que ayuda a describir los niveles donde se encuentra las variables en estudio y tendrá un alcance correlacional por que tratará de identificar la existencia o no de una posible relación entre variables (13).
- **Según el enfoque:** enfocado de forma cuantitativa, porque en base a datos numéricos obtenidos se podrá identificar resultados estadísticos que determine los objetivos planteados (16).

2.2 Diseño de Investigación:

Vara (38) indica que un diseño de una investigación es una estrategia que utiliza el investigador o también considerado como un plan que le va a permitir obtener datos que permita ver resultados basado en un diseño, asimismo el diseño para esta investigación es no experimental de corte transversal, dado que no se manipularan las variables y se realizar en un solo momento.

Imagen 4 Esquema de la investigación



Dónde:

M: Muestra

O1: Estrés laboral

O2: Calidad de vida

r: Relación

2.3 Población, muestra y muestreo:

- **Población:** Considerado como a la totalidad de un contexto a investigar, en la cual su particularidad es la homogeneidad para el desarrollo (7), en tal sentido la población está conformado por 35 colaboradores de salud de la clínica Zegarra.

- **Muestra:** parte de la muestra o segmento de una muestra donde se toma en cuenta como un grupo que hace la representación de la muestra en base a criterios (15), asimismo como el tamaño de la población es pequeña se tomara como muestra a la población en su totalidad (35colaboradores).

- **Muestreo:** considerado como la herramienta principal para poder seleccionar y conocer los comportamientos y características de una población por medio de los sub conjuntos, que tiene como finalidad tener resultados más objetivos (15), en tal sentido por criterio del investigador se tomó a la muestra en su totalidad como muestreo.

- **Unidad de Análisis:** es la representación individual de una muestra que debe ser observada, analizada y estudiada con el fin de conseguir la información correspondiente (15), por ello nuestra unidad de análisis será un colaborador de la clínica Zegarra.

- **Criterios de Inclusión:** Se tomo en cuenta al personal de salud de la clínica Zegarra de Trujillo, 2023.

- **Criterios de Exclusión:** No se tomó en cuenta a personal administrativo de la clínica Zegarra de Trujillo, 2023.

Definición y Operacionalización de variables (ANEXO N° 01)

VARIABLE 1: Estrés laboral

Definición Conceptual: la Organización Internacional de Trabajo manifiesta que son exigencias, mandatos o presiones dentro de un contexto laboral, donde sobre pasa lo que usualmente suelen trabajar y que provoca reacciones negativas en su comportamiento, teniendo como resultados problemas de salud que deterioran el cumplimiento de sus obligaciones (33).

Definición Operacional: Para medir esta variable se tiene en cuenta 3 dimensiones, donde se aplicó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario utilizando bajo la escala de Likert y tendrá 18 preguntas.

VARIABLE 2:(Calidad de vida) CV

Definición Conceptual: La Organización de las Naciones Unidas indica que está relacionada con la sostenibilidad, dado que por medio de los ingresos económicos se establece fuentes que ayudan a mejorar sus estabildades en empleo y con ello puede predominar la adquisición de recursos que establezcan estados de calidad de vida óptima, bajo un apoyo directo (19).

Definición Operacional: Para medir esta variable se tiene en cuenta 3 dimensiones, donde se aplicó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario utilizando bajo la escala de Likert y tendrá 26 preguntas

2.4 Técnicas e instrumentos de Recojo de Datos

Técnica: consiste en las etapas donde el investigador recopila información por medio de mecanismos que permitió poder obtener resultados estadísticos que determinan el cumplimiento de los objetivos, por medio de técnicas (18), en tal sentido la técnica que se uso fue la encuesta para ambas variables.

Instrumentos para la recolección de Datos:

Para esta investigación se utilizó como instrumento un cuestionario para ambas variables el cual conto con 18 interrogantes para estrés laboral y 26 interrogantes para la siguiente variable, todo ello será medio por medio de la escala de Likert.

Validez y confiabilidad de los instrumentos:

Prueba de validez: en la investigación para poder proceder a realizar la aplicación de nuestro cuestionario se consideró tener la validez de tres expertos que en base a su conocimiento permitieron evaluar las interrogantes generadas y en función a ello emitieron un juicio de experto que permitió identificar mediante el coeficiente de V de Aiken el grado de juicio

Tabla 1 *Lista de expertos*

Experto	Grado académico
Dr. Walter Zegarra Carranza	Magister
Lic. Enf. Villa Seminario Marilyn Yesica	Magister
Lic. Enf. Giles Castro Katherine Tatiana	Magister

Prueba de confiabilidad: considerado como el filtro que determina y ayuda a identificar el grado de confianza que cuenta las interrogantes de cada cuestionario y que brinda un pase a su aplicación a aun muestra ya señalada (13).

Tabla 2 *Coficiente de Alfa de Crombach*

Variable	Alfa de Crombach	Estado
Estrés laboral	0,846	Bueno
Calidad de vida	0,923	Muy bueno

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

2.5.1. Procedimiento de Recolección de Datos: Para poder realizar la investigación, se tuvo una conversación en primera instancia con el director de la clínica Zegarra, donde se manifestó la importancia de aplicar una investigación relacionada al estrés laboral y calidad de vida de sus trabajadores, seguidamente con el permiso ya escrito se procedió a identificar la realidad problemática relacionada a las variables en estudio, con ello dio pie a la creación de objetivos e hipótesis que permitan identificar resultados, por otro lado para poder recolectar información se aplicó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento, donde una muestra piloto de 15 respondieron con la finalidad de identificar el nivel de confianza, donde el resultado fue bueno y muy bueno, esto permitió aplicar el cuestionario a la muestra en su totalidad.

2.5.2. Análisis y procesamiento de los datos: después de recopilar datos de la muestra piloto el resultado identificó que el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0.846 y 0.923 para la variable estrés laboral y calidad de vida, por otro lado para poder identificar los niveles se aplicó una estadística descriptiva que permitió identificar los niveles de las dimensiones y variables, por último para poder determinar la relación entre variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, donde los resultados mostraron una relación inversa (-0.648) y una significancia de $0.000 < 0.05$.

2.6 Aspectos éticos en investigación

Según la ley N.º 011-2011-JUS, los aspectos éticos para una investigación científica están basados en los siguientes elementos o valores:

2.6.1. PRINCIPIO DE DEFENSA DE LA PERSONA HUMANA Y EL RESPETO A SU DIGNIDAD:

Al incluir al personal de salud de la clínica Zegarra el principal motivo fue para tener el conocimiento del cómo está su estado emocional y físico, en ningún momento se consideró como objeto de estudio, asimismo se respetó sus tiempos y espacios para que pueda llenar su cuestionario.

2.6.2.PRINCIPIO DE PRIMACÍA DEL SER HUMANO Y DE DEFENSA DE LA VIDA FISICA:

Se considero a todo el personal de salud de la clínica Zegarra sin exclusión.

2.6.3.EL PRINCIPIO DE AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD PERSONAL:

Se explico la metodología y la forma de cómo se realizará la investigación y que momento participaran, todo ello fue debidamente solicitado al director de la clínica y firmado, el cual el director tuvo todo el conocimiento del caso y procedió aceptar según su carta de respuesta.

2.6.4.PRINCIPIO DE BENEFICENCIA Y AUSENCIA DE DAÑO:

Su finalidad es buscar estrategias de mejorar para el personal de salud basado en una investigación científica y que los resultados obtenidos permitan que los directivos puedan tomar decisiones oportunas en aras de mantenerse o mejorar sus actividades laborales en beneficio de la ciudadanía, finalmente se consideró el rigor de científicidad ética Gozzer (1998) donde;

Confidencialidad: los datos e información privada no serán compartidos.

Credibilidad: no existe alteraciones en los resultados identificados.

Auditabilidad: los resultados obtenidos servirán para otros investigadores.

Beneficencia: antes, durante y después del desarrollo del trabajo de investigación no se identificó problema alguno ya sea con el director de la clínica o con el personal.

Respeto a la dignidad humana: es expidieron documentos que permitieron dar la confianza en el caso de realizar la investigación.

Justicia: todas las personas involucradas directa o indirectamente con el estudio se dio un respeto a sus labores como también a las políticas adscritas a la clínica y en función a ello se pudo realizar de la mejor manera la investigación.

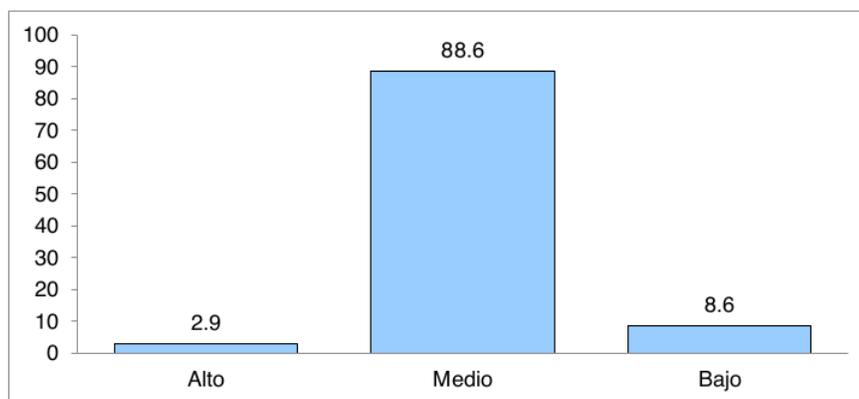
III. RESULTADOS

Tabla 3 Nivel de estrés laboral del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023.

Estrés laboral	N°	%
Bajo	3	8.6%
Medio	31	88.6%
Alto	1	2.9%
Total	35	100%

Nota: Esta tabla muestra el nivel estrés laboral.

Imagen 5 Nivel de estrés laboral del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023.



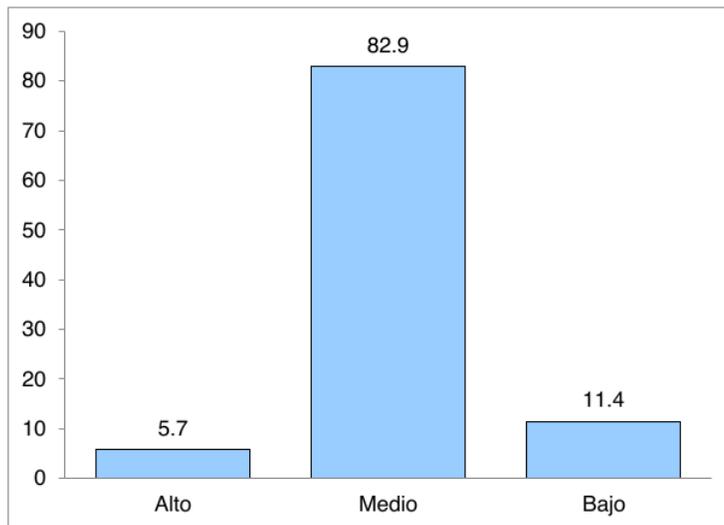
En la tabla 3 e imagen 5 se muestra que el estrés laboral del personal de salud de la Clínica Zegarra de Trujillo, está en un nivel medio representado con un 88.6% donde respondieron 31 encuestados, asimismo 3 de los encuestados manifestaron que el estrés laboral está en un nivel bajo con un 8.6%, y finalmente solo 1 encuestado manifestó que el estrés laboral está en un nivel alto con un 2.9%, esto identifica que dentro del contexto de estudio el tema de estrés laboral está controlado, dado que el personal de salud suele estar preparado para eventos que involucren una inestabilidad mental o física.

Tabla 4 Nivel de calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023.

Calidad de vida	N°	%
Bajo	4	11.4%
Medio	29	82.9%
Alto	2	5.7%
Total	35	100%

Nota: Esta tabla muestra el nivel calidad de vida

Imagen 6 Nivel de calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023



En la tabla 4 e imagen 6 se muestra que la calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra de Trujillo, está en un nivel medio representado con un 82.9% donde respondieron 29 encuestados, asimismo 4 de los encuestados manifestaron que la calidad de vida está en un nivel bajo con un 11.4%, y finalmente solo 2 encuestado manifestó que la calidad de vida está en un nivel alto con un 5.7%, dichos resultados muestran que el personal cuenta con el apoyo por parte de la clínica para poder realizar sus actividades en las mejores condiciones.

Tabla 5 *Relación entre agotamiento emocional y calidad de vida*

		V2-Calidad de vida	
Pearson	D1-Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-0,921**
		Sig. (Bilateral)	0,001
		N	35

En la tabla 5 se muestra las dimensiones agotamiento emocional se relaciona inversamente con la calidad de vida con un PV= -0.921 y una significancia de $0.001 < 0.05$, con una fuerza de asociación muy alta.

Tabla 6 *Relación entre realización personal y calidad de vida*

		V2-Calidad de vida	
Pearson	D2- Realización personal	Coefficiente de correlación	0,802*
		Sig. (Bilateral)	0,000
		N	35

En la tabla 6 se muestra la dimensión realización personal tiene un PV=0.802 y una significancia de $0.000 < 0.05$, el cual se confirma la existencia de relación entre dicha dimensión con la variable en estudio de manera directa y con una fuerza de asociación muy alta.

Tabla 7 *Relación entre despersonalización y calidad de vida*

		V2-Calidad de vida
Pearson D3- Despersonalización	Coefficiente de correlación	-0,815*
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	35

En la tabla 7 la dimensión despersonalización con la variable calidad de vida tiene un $PV = -0.815$ y una significancia 0.002 , el cual se confirma una relación de manera inversa y con una fuerza de asociación muy alta, por otro lado estos resultados tienen el sentido correcto por que a mayor agotamiento emocional menor será su calidad de vida, asimismo a mayor realización personal mayor será su calidad de vida y finalmente a mayor despersonalización menor será su calidad de vida, y viceversas para cada uno de ellos.

Tabla 8 *Relación entre estrés laboral y calidad de vida*

		V2-Calidad de vida
Pearson V1- Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-0,648*
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	35

En la tabla 8 se muestra que la tanto la variable estrés laboral y calidad de vida tiene un $PV = -0.649$ y una significancia de $0.000 < 0.05$ el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza hipótesis la nula, en cual se determina que si existe relación de manera inversas entre las variables con una fuerza de asociación alta, dando el razonamiento que a mayor estrés laboral, menor será su calidad de vida y a menor estrés laboral mayor será su calidad de vida (inversa) en el personal de salud de la clínica Zegarra de la ciudad de Trujillo.

IV. DISCUSION

Después de citar a diversos autores que den el sustento correspondiente a la investigación se procedió a realizar el análisis de los resultados el cual permitió realizar una analogía entre los resultados obtenidos versus los resultados identificados como antecedentes como la finalidad de reconocer un grado de concordancia o no para cada objetivo establecido y como se relaciona con las teorías establecida para cada caso.

En la table 3 , los resultados obtenidos mostraron que el estrés laboral del personal de salud de la Clínica Zegarra de Trujillo, está en un nivel medio representado con un 88.6% donde respondieron 31 encuestados, estos resultados no concuerdan con lo investigado por Rodríguez (38) en su trabajo realizado en Colombia el cual los resultados mostraron que el estrés laboral estaba en un nivel alto con un 85% de las enfermeras de primera línea, pero que a la vez si concuerda con Jiang et al (18) en su estudio realizado en china donde los resultados muestran que el estrés laboral está en un nivel medio con un 45.7%, asimismo concuerda con Ojeda (31) donde según su trabajo de investigación realizado en Arequipa tuvo como resultado que el nivel de estrés laboral está en un nivel medio con un 78%, por otro lado los resultados encontrados en este estudio no concuerda con Cule y Núñez (41) en su estudio realizado en Lima, identifico que el estrés laboral está en un nivel alto representado en un 81.3%, asimismo tampoco concuerda con Yeng (43) donde descubrió que el estrés laboral del personal de salud está en un nivel alto con un 68%, y finalmente si existe concordancia con lo encontrado por Pérez (15), donde identifico que el estrés laboral está en un nivel medio con un 65%, todos los resultados identificados se asemejan a lo expuesto por Davalos (9) donde identifica que el estrés laboral es la sobre carga de actividades constante que genera reacciones negativas física y mentalmente en el ser humano que tiene como consecuencia, desesperación, cansancio y pocos deseos de trabajar o realizar sus actividades laborales y personales y este genera retraso y un desequilibrio mental, lo que también manifiesta la OMS (32) indicando que el estrés es como la respuesta que posee un ser humano frente a niveles de exigencia y presión que van por encima de lo que ellos pueden brindar y que ponen en riesgo su salud emocional y física, temiendo como resultados niveles de estrés alto dentro de las organizaciones y que en muchas ocasiones afectan su calidad de vida, por ello el cambio de nivel del estrés demandara máxima o mínima presión o sobrecarga de actividades que se pueda dar a un personal de salud como a cualquier ser humano.

Asimismo, en la tabla 4 se muestra que la calidad de vida del personal de salud de está en un nivel medio representado con un 82.9% donde respondieron 29 encuestados, estos resultados no concuerdan con Rodríguez (38), dado que su estudio realizado en Colombia identifico que la calidad de vida está en un nivel bajo con 90%, pero que si concuerda con Jiang et al (18) dado que los resultados de su estudio realizado en China mostró que la calidad de vida está en un nivel medio con un 58.9%, del mismo modo concuerda con Ojeda (31) y su estudio aplicado a las enfermeras de Arequipa donde sus resultados muestran que la calidad de vida están en un nivel medio con un 75%, asimismo los datos obtenidos por Yeng (43) en su investigación en la ciudad de Lima, no concuerdan dado que identifico que el nivel de calidad de vida del personal de salud está en un nivel bajo con un 47.8%, pero para Pérez (15) los resultados obtenidos de una investigación en la ciudad de Trujillo si concuerdan dando que identifico que la calidad de vida está en un nivel medio también con un 48%, en resumen se identifica que la calidad de vida de un personal de salud y más en las enfermeras que están ligadas a la atención del día a día tiene el sustento de Galván, (25) donde considera que la calidad de vida en la actualidad tiene mucho que ver con las biotecnologías, donde permite experimentar nuevas oportunidades de vida y diversas facilidades en su desarrollo personal el cual tiene como consecuencia un ambiente más agradable y tranquilo generando una estabilidad emocional, asimismo la teoría de Maslow (16) la calidad de vida es considerado como una interacción muy dinámica entra la sociedad, las personas y su habita, con el hecho de buscar la satisfacción de sus deseos, donde señala que la calidad de vida está relacionada al desarrollo y crecimiento del ser humano como persona, todo ello asociado a la pirámide de necesidades que de ser cubierto estaríamos hablando de una calidad de vida buena, caso contrario sería una calidad de vida malo (21).

También, dentro de la tabla 5, 6 y 7; donde se buscó identificar cual es la relación que existe en las dimensiones de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización entre la variable calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023, los resultados identificaron que las dimensiones de la variable estrés laboral con la variable calidad de vida, donde se identificó que la dimensión de agotamiento emocional, se relaciona inversamente con la calidad de vida con un $PV = -0.921$ y una significancia de $0.001 < 0.05$, con una fuerza de asociación muy alta,

asimismo la dimensión realización personal tiene un $PV=0.802$ y una significancia de $0.000<0.05$, el cual se confirma la existencia de relación entre dicha dimensión con la variable en estudio de manera directa y con una fuerza de asociación muy alta, por último la dimensión despersonalización con la variable calidad de vida tiene un $PV= -0.815$ y una significancia 0.002 , estos resultados concuerdan ligeramente con Ojeda (31), dado que los resultados muestran que las dimensiones del estrés laboral y la variable calidad de vida tienen un significancia de $0.001<0.005$, el cual se concluye que existe relación de forma inversa, también concuerda con lo identificado por Pérez (15) en la ciudad de Trujillo donde los resultados muestran que las dimensiones del estrés laboral se relacionan con la variable calidad de vida en una significancia de $0.001<0.005$, estoy hace referencia a los expuesto por La teoría de Kagan y Levi (31) señala que existe diversos elementos que desencadenan el estrés laboral dentro de las organizaciones tales como; factores estresantes relacionados al contexto ambiental, asimismo reacciones de estrés fisiológico individual, también esta las enfermedades asociadas al sistema nervioso, por último, existe problemas externos dentro de la familia o sociedad que afectan directamente al ser humano y que genera problemas de salud emocional dentro de las organizaciones (19), como también lo dicho por la OMS (32) Organización Mundial de la salud, donde considera que la calidad de vida debe estar debidamente estructurado con el fin de tener un mapa claro sobre su contenido como se podría apuntan a cada indicador que permita tener mejorar sus condiciones evitando momentos de negativos que afecten su estado de salud física y mental.

Finalmente, en la tabla 8 donde se buscó determinar la relación que existe en estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023, se identificó como resultado que la variable estrés laboral y calidad de vida tiene un $PV= -0.649$ y una significancia de $0.000<0.05$ donde se aclara que si existe relación de manera inversas entre las variables con una fuerza de asociación alta, dando el razonamiento que a mayor estrés laboral, menor será su calidad de vida y a menor estrés laboral mayor será su calidad de vida (inversa) en el personal de salud de la clínica Zegarra de la ciudad de Trujillo, dichos resultados concuerdan con Rodríguez (2021) en su trabajo realizado en Colombia, donde identifico una significancia de $0.000<0.005$, y una relación de -0.899 , concluyendo que existe relación inversa entre las variables en estudio, asimismo concuerda ligeramente con Cule y Núñez (41), porque sus resultados muestran que existe

relación pero de forma directa donde según la prueba de Chi-cuadrado muestra un $p_v=0.001<0.005$, concluyendo la existencia de relación entre las variables en estudio, con nivel de significancia <0.005 , asimismo concuerda también ligeramente con Yeng (43) en su investigación realizado en la ciudad de Lima, donde el estudio muestra una significancia de $0.000<0.005$ y con un $p_v=0.770$, el cual se concluye que si existe relación entre las variables en estudio y tiene una fuerza de asociación fuerte y positiva, pero si concuerda en su totalidad con Huertas (24) en su investigación en la ciudad de Trujillo, donde sus resultados identificaron una significancia de $0.000<0.005$ y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de -0.770 , el cual se concluye que si existe relación entre las variables estudiadas de forma inversa y con una fuerza de asociación fuerte, asimismo también concuerda con el estudio de Pérez (15) realizado en la misma ciudad que Huertas, los resultados muestran una significancia de 0.000 , lo cual se concluye que existe una relación entre las variables en estudio y las dimensiones pero de manera inversa y con una fuerza de asociación muy fuerte, por último según Sánchez (41) en su investigación identifico una concordancia de forma directa con los resultados, dado que identifico la contingencia $C=0.916$ Y Chi cuadrado tuvo un $p_v=0.001<0.005$, donde se concluye que si existe relación entre las variables establecidas de forma alta, estos resultados tienen gran relevancia dado que ambas variables se asocian pero en muchos casos de manera inversa como lo señala Mendoza y Mestanza (18) la calidad de vida radica que mientras más tranquilo y satisfecho se sienta el colaborador dentro y fuera de su contexto de trabajo, mejor va hacer sus actividades laborales que tiene como resultado la acumulación de los logros de los objetivos y con ello también brindar programas de soporte emocional o inteligencia emoción que ayude a poder autocontrolarse y automotivarse.

V. CONCLUSIONES

Conclusión 1. El nivel del estrés laboral del personal de salud de la clínica Zegarra se encuentra en nivel medio representado por 31 informantes que hacen un 88.6%

Conclusión 2. El nivel de calidad de vida del personal de salud de la clínica Zegarra se encuentra en nivel medio representado por 29 informantes que hacen un 82.9%

Conclusión 3. La dimensión del agotamiento emocional con la variable calidad se relaciona inversamente con la calidad de vida con un $PV = -0.921$ y una significancia de $0.001 < 0.05$, con una fuerza de asociación muy alta,

Conclusión 4. La dimensión realización personal tiene un $PV = 0.802$ y una significancia de $0.000 < 0.05$, el cual se confirma la existencia de relación entre dicha dimensión con la variable en estudio de manera directa y con una fuerza de asociación muy alta.

Conclusión 5. La dimensión despersonalización con la variable calidad de vida tiene un $PV = -0.815$ y una significancia 0.002 . el cual se concluye la existencia de relación entre la dimensión y variable señalada de manera inversa.

Conclusión 6. Finalmente se concluye que tanto la variable estrés laboral y calidad de vida tiene un $PV = -0.649$ y una significancia de $0.000 < 0.05$, el cual se determina que si existe relación de manera inversas entre las variables con una fuerza de asociación alta.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendación 1. Se recomienda al director de la clínica a no sobre cargar de citas médicas, como también identificar al personal de salud que tenga doble trabajo que este atentando con su salud y que por ende este generando factores estresantes, el cual permita establecer un horario en función a sus posibilidades.

Recomendación 2. Se recomienda al director de la clínica seguir apoyando a su personal de salud y demás personal, como también brindar el soporte psicológico e implementar líneas de carrera que permita al personal aprovechar oportunidad que le permitan un grado de satisfacción en su vida.

Recomendación 3. Se recomienda al personal de salud medir su disponibilidad de trabajo con el fin de no tener problemas a futuro que afecten su salud mental o físico, asimismo tener mayor inteligencia emocional para poder afrontar retos y seguir creciendo como persona y profesional.

Recomendación 4. Se recomienda al director de la clínica velar siempre por su personal de salud, realizar actividades de integración y recreación que ayuden a mejorar y mantener su perfil profesional ligado al soporte emocional, asimismo también realizar charlas informativas sobre el control de sus emociones y el trabajo a presión, ello todo el personal estará habilitado para afrontar retos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abello, D., García, E., García, P., Márquez, L., Niebles, J., & Pérez, D. (septiembre-diciembre de 2016). Perfil cognitivo y prevalencia de depresión, desesperanza y riesgo suicida en jóvenes vinculados al primer nivel de formación en una escuela militar colombiana. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, V.33(Nº3), 299-311. Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21349352006.pdf>
2. Amezcua, M. (octubre de 2018). ¿Por qué afirmamos que la enfermería es una disciplina consolidada? *Revista Index de Enfermería*, V. 27(Nº4). Recuperado el 12 de Julio de 2021, de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300002
3. Arana Alfaro, Yenny Mercedes / Valencia Yucra, Fanny Melady. Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida Laboral en Enfermeras”. Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. AREQUIPA-2015. [tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería”] [tesis en Línea] Fecha de acceso [22 de febrero 2021] Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1818>
4. Barreto, D., & Salazar, H. (30 de diciembre de 2020). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Revista Universidad y Salud*, 23(1), 30-39. Recuperado el 12 de Julio de 2021, de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4644>
5. Benites, G., Chacaliaza, C., & Huancahuari, J. (2016). factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Ica – 2016. (Tesis de pregrado). Universidad nacional San Luis Gonzaga de Ica, Perú. Recuperado el 11 de Julio de 2021, de <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2867/36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Castro, T., & Castro, P. (Julio de 2016). Estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Centro quirúrgico – SANNA Clínica San Borja, Lima, 2016. (tesis de posgrado). Universidad Peruana Unión. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Documents/TESIS%202021/Thaly_Trabajo_Investigaci%C3%B3n_2017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Documents/TESIS%202021/Thaly_Trabajo_Investigaci%C3%B3n_2017%20(1).pdf)

7. Diario EL COMERCIO. Coronavirus contagió a 17 000 trabajadores de la salud en Italia. Actualidad 17 de abril de 2020 14:3. [Serie en internet]. Fecha de acceso [17 de febrerodel 2021] Disponible en:
<https://www.elcomercio.com/actualidad/contagio-coronavirus-trabajadores-saluditalia.html>
8. Chicaiza, J. (2 de junio de 2019). 2020: Año internacional de Enfermería. Enfermería investiga, Vol. 4. Obtenido de
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/506>
9. De Dios, S. (22 de Setiembre de 2020). La mente es maravillosa. (E. Sánchez, Editor) Recuperado el 12 de Julio de 2021, de <https://lamenteesmaravillosa.com/el-agotamiento-emocional-la-consecuencia-de-exigirse-ser-fuerte/>
10. Del Castillo, D., & Rodríguez, T. (8 de abril de 2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. Revista Acta Médica del Centro, Vol. 12(Nº 2). Recuperado el 15 de Julio de 2021, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicadelcentro/mec-2018/mec182n.pdf>
11. Escudero, C., & Cortez, L. (2017). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Ecuador: Editorial UTMACH. Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
12. Félix, R., García, C., & Mercado, S. (enero-abril de 2018). EL estrés en el entorno Laboral. Revista de Psicología. Recuperado el 12 de Julio de 2021, de
[file:///C:/Users/HP/Downloads/DialnetElEstrésEnElEntornoLaboral7188504%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/DialnetElEstrésEnElEntornoLaboral7188504%20(5).pdf)
13. García, P., Hinojosa, L. C., Jiménez, A., Abeldaño, R., & Gracia, G. (15 de diciembre de 2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. revista de salud pública, V.23. Recuperado el 11 de Julio de 2021, de
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
14. Garza, D. I. (2017). Urgencia. Revista Laboreal, V.XIII(67 – 69). Recuperado el 12 de Julio de 2021, de http://laboreal.up.pt/files/articles/67_69_2.pdf
15. Gómez, J. (2019). Síndrome de Burnout en Licenciados en Enfermería que Laboran en la Micro Red Anta, Cusco - 2018. (tesis de pregrado). Universidad andina del cusco,

Perú. Recuperado el 11 de Julio de 2021, de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2947/1/Johan_Tesis_bachiller_2019.pdf

16. GRANEROLÁZARO Alberto. Calidad de vida laboral de las enfermeras Evaluación y propuestas de mejora Barcelona 2017. [Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias enfermera] [Tesis en Línea] Fecha de acceso [27 de febrero2021] Disponible en:

https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Hernández Sampieri, Roberto / Fernández Collado, Carlos / Baptista Lucio María del Pilar. Metodología de la Investigación- Sexta Edición 2014. Editorial McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. MILLA FLORENTINO Evelin Orfelinda. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada 2017. [tesis para optar el grado de Maestra en gestión de servicios de Salud] [tesis en Línea] Fecha de acceso [18 de Febrero del 2021] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17512/Milla_FEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Jinez, R. (2019). nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital III ESSALUD puno – 2019. (tesis de pregrado). Universidad nacional del altiplano, Perú. Recuperado el 11 de Julio de 2021, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13390/Jinez_Mamani_Ruth_Nivel_de_estres_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Julcamoro, M., & Teran, A. (Setiembre de 2017). nivel de satisfacción del usuario externo. Servicio de emergencia del hospital regional docente de Cajamarca. (tesis de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/436/INFORME%20FINAL%20DE%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

20. King, I. (26 de enero de 2016). Material de apoyo a la docencia para estudiantes de enfermería sobre la utilidad de los modelos y teorías en la práctica de Enfermería. Revista Electrónica de PortalesMedicos.com – ISSN 1886-8924. Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/modelos-y-teorias-enfermeria-docencia/11/>

21. León, M., López, J., Posadas, M., Gutiérrez, L., & Sarmiento, S. (diciembre de 2017). Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz. *Revista Dialnet*, V.6, 47 - 70. Recuperado el 11 de Julio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6152140>
22. Lindón, A. (2017). El trabajo y la vida cotidiana. Un enfoque desde los espacios de vida. Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <https://est.cmq.edu.mx/index.php/est/article/view/490/1008>
23. Lozano, A. (enero de 2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, V.83. Recuperado el 11 de Julio de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S003485972020000100051&script=sci_arttext
24. Mashumano. (3 de Julio de 2017). seguridad y salud de la empresa. Obtenido de <https://www.aspyprevencion.com/el-estres-laboral-la-causa-mas-comun-de-baja-en-el-trabajador/>
25. Massachusetts, I. (27 de septiembre de 2017). El estrés provoca el 30 por ciento de las bajas laborales en España. pág. párrafo 5. Recuperado el 3 de Julio de 2021, de <https://www.tuotrodiario.com/noticias/2017092770092/estres-genera-bajas-laborales/>
26. Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (mayo-agosto de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Revista Universidad y Salud*, V.21(2)(176-187). Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1004856>
27. Morales, G. (2019). nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de huaycán lima - 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Norbert Wiener, Perú. ¿Recuperado el 11 de Julio de 2021, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3112/TESIS%20Morales%20Glinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Obando, R., Arévalo, J., Aliaga, R., & Obando, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Revista Index de enfermería*, V.29, N.4. Recuperado el 11 de Julio de 2021, de <http://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>

29. OIT. (28 de abril de 2016). Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2016 - Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. Obtenido de https://www.ilo.org/safework/WCMS_535223/lang--es/index.htm
30. Oliva, G. (2017). Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora - Lima 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma, Perú.
31. Olivares, V. (enero - abril de 2016). Comprendiendo el Burnout. Revista Ciencia & Trabajo (59 - 63). Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
32. OMS. (miércoles 26 de agosto de 2020). Los riesgos del estrés laboral para la salud. Obtenido de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html> OMS. (15 de Setiembre de 2020). ORH - Salud laboral. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts>
33. OSHA, E. (23 de noviembre de 2016). Prevención de Riesgos Laborales. Obtenido de <https://prevencion.umh.es/informacion-en-prl/estres-laboral/>
34. Peplau, H. (octubre - diciembre de 2016). Reflexiones conceptuales sobre algunas teorías de enfermería y su validez en la práctica cubana. Revista Cubana de Enfermería, V. 32(Nº 4). Recuperado el 13 de Julio de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000400021
35. Pereira. (enero - junio de 2016). Cultura del cuidado de enfermería. (L. Buitrago, Ed.) Revista ISSN 1794 - 5232, V.13(Nº1). Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <http://www.unilibre.edu.co/pereira/images/pdf/culturacuidado-revista2016.pdf>
36. Quispe, D. (2019). Influencia del nivel de estrés laboral sobre el clima organizacional en el personal asistencial. (tesis de posgrado). Universidad nacional de san Agustín, Arequipa. Recuperado el 11 de Julio de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10816/UPquod.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (4 de Setiembre de 2018). Diseño de investigación de corte transversal. Revista Médica Sanitas, V.21 (3), 141-146. Recuperado el 13 de Julio de 2021, de https://www.unisanitas.edu.co/Revista/68/07Rev%20Medica%20Sanitas%20213_MRodriguez_et_al.pdf

38. Rojas, J. (22 de agosto de 2018). Interactiva. Recuperado el 11 de Julio de 2021, de <http://www.fondecyt.gob.pe/interactiva/fondecyt-informa/70-de-los-trabajadoresperuanos-sufren-estrés-laboral>
39. Rubín, A. (3 de junio de 2019). Las 19 Actitudes Negativas Más Frecuentes en las Personas. Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <https://www.lifeder.com/actitudes-negativas/>.
40. Ruíz, L. (3 de octubre de 2016). Importancia de la autoestima en cuidadores de la salud. Revista Electrónica de Portales Medicos.com – ISSN 1886-8924. Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <https://www.revista-portalesmedicos.com/revistamedica/autoestima-cuidadores-salud/>
41. Rupay, S. (2018). Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú. (Tesis de Licenciatura). Universidad Ricardo Palma, Perú. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%c3%ada%20%28Sa%c3%bal%20Rupay%20Huarcaya%9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Sarsosa, K., & Charria, V. (21 de diciembre de 2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Revista Universidad y Salud, 20(1), 44-52. Recuperado el 11 de Julio de 2021, de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/pdf>
43. Saenz Minaya, Sharon Aracely. Calidad de Vida en el Trabajo en las Enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2018. [trabajo Académico para optar título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico] [trabajo en Línea] Consulta [de febrero2021] Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/6593>
44. Vásquez Pérez María Esther. Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un hospital de ESSALUD, Chiclayo 2019 [tesis para optar el grado de Doctora en Ciencias de la Salud] [tesis en Línea] Fecha de acceso [25 de febrero2021] Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/4621/BC-TES-3441%20VASQUEZ%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
45. Vallejo Calderón Maribel. Relación de Calidad de Vida Laboral y Cuidado de Enfermería en Emergencia – Huaral 2017. 2013 [tesis para optar el título de Especialista

en Enfermería en Emergencias y Desastres] [tesis en Línea] fecha de acceso
 [26 de febrero2021] Disponible en:
http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1035/Relacion_VallejoCaleron_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 46.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

ESACAL DE MEDICIÓN DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA CLINICA ZAGARRA, TRUJILLO, 2023

Versión elaborada por la estudiante de la Universidad Católica de Trujillo, para fines académicos

Sexo (F) (M), Edad:

Estado Civil:

Grado de instrucción:

A continuación, deber responder a las 18 preguntas en un periodo no mayor de 10 minutos marcando con un aspa "X" en los recuadros del 1 al 5:

Crterios	PTS
Si la condición es siempre	5
Si la condición es casi siempre	4
Si la condición es a veces	3
Si la condición es casi nunca	2
Si la condición es nunca	1

No.	D1	ITEMS	1	2	3	4	5
		DIM-1					
1		Con que frecuencia suele estar cansado en la clínica					
2	I-1	Se siente agotado físicamente para realizar sus actividades en la clínica					
3		Siente que es tiempo de migrar a otro centro de trabajo					
4	I-2	Siente que debe sus compañeros de trabajo no ayudan					
5		Con que frecuencia usted siente deseos de dormir en el trabajo					
6	I-3	Con que frecuencia usted pide permiso para quedarse en su casa y no trabajar					
7		Siente usted angustia por no terminar sus actividades dentro de lo planificado					
8	I-4	Siente momentos de gritar de desesperación cuando está trabajando					
	D2	DIM-2					
9	I-1	Con que frecuencia siente que el trabajo que realiza es su vocación					
10		Siente que lo que usted realiza esta bien trabajado					
11		Siente que debe estar mejor en su casa que en su trabajo					
12	I-2	Con que frecuencia usted sale de la clínica antes de su horario a su casa a descansar					
13	I-3	Suele buscar motivarse así mismo cuando tiene alguna dificultad					

14		Suele buscar motivarse así mismo cuando no tiene alguna dificultad					
	D3	DIM-3					
15	I-1	Suele ser agradecido con usted mismo					
16		Suele reconocer sus logros usted mismo					
17	I-2	Siente que existe un clima negativo entre usted y sus compañeros					
18		Con que frecuencia se ayudan entre compañeros de trabajo					

¡Gracias por su participación!

ESACAL DE MEDICIÓN DE CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE SALUD DE LA CLINICA ZAGARRA, TRUJILLO, 2023

Versión elaborada por la estudiante de la Universidad Católica de Trujillo, para fines académicos

Sexo (F) (M), Edad:

Estado Civil:

Grado de instrucción:

A continuación, deber responder a las 26 preguntas en un periodo no mayor de 10 minutos marcando con un aspa "X" en los recuadros del 1 al 5:

Crterios	PTS
Si la condición es siempre	5
Si la condición es casi siempre	4
Si la condición es a veces	3
Si la condición es casi nunca	2
Si la condición es nunca	1

No.	D1	ITEMS	1	2	3	4	5
		DIM-1					
1	I-1	Se siente satisfecho en su trabajo					
2		Siente que todos reconocen su trabajo					
3	I-2	Su sueldo es retribuido según su trabajo					
4		Suelen pagarle a tiempo sus servicios					
5	I-3	Suelen realizar programas de reconocimiento al personal					
6		La clínica le brinda oportunidad para crecer profesionalmente					
7	I-4	Con que frecuencia se respeta su decisión frente algún tema específico					
8		Siente que lo que usted realiza no es aceptado por su superior					
	D2	DIM-2					
9		Siente que trabaja sobre presión					
10	I-1	Siente que exageran en la acumulación de citas médicas u otras actividades laborales para que usted atienda					
11	I-2	Con que frecuencia usted ha tenido problemas en su centro de trabajo					
12		Con que frecuencia usted ha tenido problemas con sus compañeros del centro de trabajo					
13	I-3	Siente que el trabajar en la clínica le afecta su relación en su familia					
14		Con que frecuencia piensa en dejar el trabajo por estar en su hogar					
15	I-4	Con que frecuencia se siente malhumorado con sus actividades					
16		Suele reaccionar mal frente a los pacientes y compañeros de trabajo					
17	I-5	Siente que la empresa le motiva para su desarrollo personal					
18		Siente que la empresa le motiva para su desarrollo profesional					
	D3	DIM-3					
19	I-1	Siente que la empresa le ayuda constantemente					
20		Siente el apoyo de sus compañeros de trabajo					
21	I-2	Con que frecuencia usted propone ideas creativas para mejorar procesos					

22		Con que frecuencia usted propone presenta planes de mejora para un desarrollo más eficiente en la clínica en sus diversos contextos							
23	I-3	Suele capacitarse por con sus medios económicos							
24		La clínica le brinda oportunidad de capacitación							
25		Se siente orgulloso de trabajar en la clínica							
26	I-4	Con que frecuencia usted dice me gusta trabajar aquí (Clínica Zegarra)							

¡Gracias por su participación!

Anexo 2: Ficha técnica de los instrumentos

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de Calidad de vida
Autor y año:	GOHISALO (CTV-35), 2019
	Adaptado: Sánchez Morales, Helly Selene Fayrus, 2023
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación que existe en estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023
Usuarios:	Personal de salud de la clínica Zegarra, Trujillo, 2023
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se utilizo el coeficiente de V de Aiken sobre la validez por medio de juicio de experto. $V = \frac{S}{(n(c - 1))}$

Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<i>Coefficiente de Alfa de Crombach</i>		
	Instrumentos	Alfa de Crombach	Nivel de Consistencia
	Estrés laboral	0,846	Bueno
	Calidad de vida	0,923	Muy bueno

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral
Autor y año:	Maslach Burnout, 2001
	Adaptado: Sánchez Morales, Helly Selene Fayrus, 2023
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación que existe en estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023
Usuarios:	Personal de salud de la clínica Zegarra, Trujillo, 2023
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

<p>Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)</p>	<p>Se utilizó el coeficiente de V de Aiken sobre la validez por medio de juicio de experto.</p> $V = \frac{S}{(n(c - 1))}$									
<p>Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)</p>	<p><i>Coefficiente de Alfa de Crombach</i></p> <table border="1" data-bbox="662 527 1127 646"> <thead> <tr> <th>Instrumentos</th> <th>Alfa de Crombach</th> <th>Nivel de Consistencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estrés laboral</td> <td>0,846</td> <td>Bueno</td> </tr> <tr> <td>Calidad de vida</td> <td>0,923</td> <td>Muy bueno</td> </tr> </tbody> </table>	Instrumentos	Alfa de Crombach	Nivel de Consistencia	Estrés laboral	0,846	Bueno	Calidad de vida	0,923	Muy bueno
Instrumentos	Alfa de Crombach	Nivel de Consistencia								
Estrés laboral	0,846	Bueno								
Calidad de vida	0,923	Muy bueno								

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Experto 01: Variable estrés laboral.

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación												
Nombre del instrumento: Cuestionario de estrés laboral												
Dimensión / ítems	Criterios de evaluación										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel de		Mide lo que pretende medir			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1	X		X		X		X		X		NINGUNA	
2	X		X		X		X		X		NINGUNA	
3	X		X		X		X		X		NINGUNA	
4	X		X		X		X		X		NINGUNA	
5	X		X		X		X		X		NINGUNA	
6	X		X		X		X		X		NINGUNA	
7	X		X		X		X		X		NINGUNA	
8	X		X		X		X		X		NINGUNA	
9	X		X		X		X		X		NINGUNA	
10	X		X		X		X		X		NINGUNA	
11	X		X		X		X		X		NINGUNA	
12	X		X		X		X		X		NINGUNA	
13	X		X		X		X		X		NINGUNA	
14	X		X		X		X		X		NINGUNA	
15	X		X		X		X		X		NINGUNA	
16	X		X		X		X		X		NINGUNA	
17	X		X		X		X		X		NINGUNA	
18	X		X		X		X		X		NINGUNA	
Aspectos Generales										Si	No	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación										X		NINGUNA
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		NINGUNA
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		NINGUNA
Valoración de Validez:												
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable					
Validado por:	Dr. Walter Zagarra Carranza						Grado o Especialidad			Maestro		
Fecha:	11.90.23				e-mail							
Firma y sello:												
 Dr. Walter Zagarra Carranza MEDICO - CIRUJANO C.M.P. 9148												

Experto 02: Variable estrés laboral.

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación											
Nombre del instrumento: Cuestionario de estrés laboral											
Dimensión / ítems	Criterios de evaluación									Observaciones (si debe eliminar o modificarse un ítems por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel		Mide lo que pretende medir		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
1	X		X		X		X		X		NINGUNA
2	X		X		X		X		X		NINGUNA
3	X		X		X		X		X		NINGUNA
4	X		X		X		X		X		NINGUNA
5	X		X		X		X		X		NINGUNA
6	X		X		X		X		X		NINGUNA
7	X		X		X		X		X		NINGUNA
8	X		X		X		X		X		NINGUNA
9	X		X		X		X		X		NINGUNA
10	X		X		X		X		X		NINGUNA
11	X		X		X		X		X		NINGUNA
12	X		X		X		X		X		NINGUNA
13	X		X		X		X		X		NINGUNA
14	X		X		X		X		X		NINGUNA
15	X		X		X		X		X		NINGUNA
16	X		X		X		X		X		NINGUNA
17	X		X		X		X		X		NINGUNA
18	X		X		X		X		X		NINGUNA
Aspectos Generales									Si	No	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación									X		NINGUNA
Los ítems están distriuidos en forma lógica y secuencial									X		NINGUNA
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir									X		NINGUNA
Valoración de Validez:											
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable				
Validado por:	Lic. Enf. Villa Seminario Marilyn Yesica					Grado o Especialidad			Maestro		
Fecha:	11.90.23				e-mail						
Firma y sello:											
 <p>REGION LA LIBERTAD GERENCIA REGIONAL DE SALUD P. 412 SALUD VRSU Mg. Marilyn Y. Villa Seminario Jefa de Oficina Técnica CEP. 49813</p>											

Experto 03: Variable estrés laboral.

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación

Nombre del instrumento: Cuestionario de estrés laboral

Dimensión / Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones (si debe eliminar o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel de		Mide lo que pretende medir			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1	X		X		X		X		X		NINGUNA	
2	X		X		X		X		X		NINGUNA	
3	X		X		X		X		X		NINGUNA	
4	X		X		X		X		X		NINGUNA	
5	X		X		X		X		X		NINGUNA	
6	X		X		X		X		X		NINGUNA	
7	X		X		X		X		X		NINGUNA	
8	X		X		X		X		X		NINGUNA	
9	X		X		X		X		X		NINGUNA	
10	X		X		X		X		X		NINGUNA	
11	X		X		X		X		X		NINGUNA	
12	X		X		X		X		X		NINGUNA	
13	X		X		X		X		X		NINGUNA	
14	X		X		X		X		X		NINGUNA	
15	X		X		X		X		X		NINGUNA	
16	X		X		X		X		X		NINGUNA	
17	X		X		X		X		X		NINGUNA	
18	X		X		X		X		X		NINGUNA	
Aspectos Generales										Si	No	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación										X		NINGUNA
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		NINGUNA
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		NINGUNA
Valoración de Validez:												
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable					
Validado por:	Lic. Enf. Giles Castro Katherine Tatiana						Grado o Especialidad			Maestro		
Fecha:	11.90.23					e-mail						
Firma y sello:												
												

Experto 01: Variable calidad de vida

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación

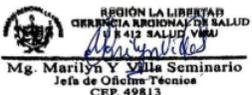
Nombre del instrumento: Cuestionario de Calidad de vida

Dimensión / Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones (si debe eliminar o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel de		Mide lo que pretende medir			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1	X		X		X		X		X		NINGUNA	
2	X		X		X		X		X		NINGUNA	
3	X		X		X		X		X		NINGUNA	
4	X		X		X		X		X		NINGUNA	
5	X		X		X		X		X		NINGUNA	
6	X		X		X		X		X		NINGUNA	
7	X		X		X		X		X		NINGUNA	
8	X		X		X		X		X		NINGUNA	
9	X		X		X		X		X		NINGUNA	
10	X		X		X		X		X		NINGUNA	
11	X		X		X		X		X		NINGUNA	
12	X		X		X		X		X		NINGUNA	
13	X		X		X		X		X		NINGUNA	
14	X		X		X		X		X		NINGUNA	
15	X		X		X		X		X		NINGUNA	
16	X		X		X		X		X		NINGUNA	
17	X		X		X		X		X		NINGUNA	
18	X		X		X		X		X		NINGUNA	
19	X		X		X		X		X		NINGUNA	
20	X		X		X		X		X		NINGUNA	
21	X		X		X		X		X		NINGUNA	
22	X		X		X		X		X		NINGUNA	
23	X		X		X		X		X		NINGUNA	
24	X		X		X		X		X		NINGUNA	
25	X		X		X		X		X		NINGUNA	
26	X		X		X		X		X		NINGUNA	
Aspectos Generales										Si	No	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación										X		NINGUNA
Los ítems están distriuidos en forma lógica y secuencial										X		NINGUNA
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		NINGUNA
Valoración de Validez:												
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable					
Validado por:	Dr. Walter Zagarra Carranza						Grado o Especialidad		Maestro			
Fecha:	11.90.23				e-mail							
Firma y sello:	 Dr. Walter Zagarra Carranza MEDICO - CIRUJANO C.M.P. 9148											

Experto 02: Variable calidad de vida

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación

Nombre del instrumento: Cuestionario de Calidad de vida

Dimensión / Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones (si debe eliminar o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel de		Mide lo que pretende medir			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1	X		X		X		X		X		NINGUNA	
2	X		X		X		X		X		NINGUNA	
3	X		X		X		X		X		NINGUNA	
4	X		X		X		X		X		NINGUNA	
5	X		X		X		X		X		NINGUNA	
6	X		X		X		X		X		NINGUNA	
7	X		X		X		X		X		NINGUNA	
8	X		X		X		X		X		NINGUNA	
9	X		X		X		X		X		NINGUNA	
10	X		X		X		X		X		NINGUNA	
11	X		X		X		X		X		NINGUNA	
12	X		X		X		X		X		NINGUNA	
13	X		X		X		X		X		NINGUNA	
14	X		X		X		X		X		NINGUNA	
15	X		X		X		X		X		NINGUNA	
16	X		X		X		X		X		NINGUNA	
17	X		X		X		X		X		NINGUNA	
18	X		X		X		X		X		NINGUNA	
19	X		X		X		X		X		NINGUNA	
20	X		X		X		X		X		NINGUNA	
21	X		X		X		X		X		NINGUNA	
22	X		X		X		X		X		NINGUNA	
23	X		X		X		X		X		NINGUNA	
24	X		X		X		X		X		NINGUNA	
25	X		X		X		X		X		NINGUNA	
26	X		X		X		X		X		NINGUNA	
Aspectos Generales										Si	No	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación										X		NINGUNA
Los ítems están distriuidos en forma lógica y secuencial										X		NINGUNA
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		NINGUNA
Valoración de Validez:												
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable					
Validado por:	Lic. Enf. Villa Seminario Marilyn Yesica					Grado o Especialidad			Maestro			
Fecha:	11.90.23				e-mail							
Firma y sello:	 <p>REGION LA LIBERTAD DIRECCION REGIONAL DE SALUD DIRECCION REGIONAL DE SALUD VILLA SEMINARIO Mg. Marilyn Y. Villa Seminario Jefa de Oficina Técnica CEP. 49813</p>											

Experto 03: Variable calidad de vida

Matriz de evaluación de contenido del instrumento de investigación

Nombre del instrumento: Cuestionario de Calidad de vida

Dimensión / Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones (si debe eliminar o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Introducción a la respuesta		Lenguaje adecuado con el nivel de		Mide lo que pretende medir			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1	X		X		X		X		X		NINGUNA	
2	X		X		X		X		X		NINGUNA	
3	X		X		X		X		X		NINGUNA	
4	X		X		X		X		X		NINGUNA	
5	X		X		X		X		X		NINGUNA	
6	X		X		X		X		X		NINGUNA	
7	X		X		X		X		X		NINGUNA	
8	X		X		X		X		X		NINGUNA	
9	X		X		X		X		X		NINGUNA	
10	X		X		X		X		X		NINGUNA	
11	X		X		X		X		X		NINGUNA	
12	X		X		X		X		X		NINGUNA	
13	X		X		X		X		X		NINGUNA	
14	X		X		X		X		X		NINGUNA	
15	X		X		X		X		X		NINGUNA	
16	X		X		X		X		X		NINGUNA	
17	X		X		X		X		X		NINGUNA	
18	X		X		X		X		X		NINGUNA	
19	X		X		X		X		X		NINGUNA	
20	X		X		X		X		X		NINGUNA	
21	X		X		X		X		X		NINGUNA	
22	X		X		X		X		X		NINGUNA	
23	X		X		X		X		X		NINGUNA	
24	X		X		X		X		X		NINGUNA	
25	X		X		X		X		X		NINGUNA	
26	X		X		X		X		X		NINGUNA	
Aspectos Generales										Si	No	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro de los objetivos de la investigación										X		NINGUNA
Los ítems están distriuidos en forma lógica y secuencial										X		NINGUNA
El número de ítems son suficientes para recoger la información en caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir										X		NINGUNA
Valoración de Validez:												
Aplicable	X	Aplicable atendiendo las observaciones					No aplicable					
Validado por:	Lic. Enf. Giles Castro Katherine Tatiana					Grado o Especialidad			Maestro			
Fecha:	11.90.23				e-mail							
Firma y sello:												
												

Anexo 3: Operacionalización de variables

VARIABLE 1 ESTRÉS LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estres laboral	OIT (10) la Organización Internacional de Trabajo manifiesta que son exigencias, Para medir esta variable mandatos o presiones dentro de se tiene en cuenta 3 un contexto laboral, donde dimensiones, donde se sobre pasa lo que usualmente aplicó como técnica una suelen trabajar y que provoca encuesta y como reacciones negativas en su instrumento un comportamiento, teniendo cuestionario utilizando como resultados problemas de bajo la escala de Likert y salud que deterioran el tendrá 18 preguntas. cumplimiento de sus obligaciones.	Para medir esta variable se tiene en cuenta 3 dimensiones, donde se aplicó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario utilizando la escala de Likert y tendrá 18 preguntas.	Agotamiento emocional	Agotamiento físico Actitudes negativas en el trabajo Cansancio emocional	Ordinal
			Realización personal	Sentimiento de desesperanza Apreciación del trabajo que desempeña Interés por las tareas cotidianas Autoestima profesional Trato impersonal	
			Despersonalización	Actitudes negativas con los compañeros de trabajo	

VARIABLE 2 CALIDAD DE VIDA

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida	<p>ONU (19), La Organización de las Naciones Unidas conceptualiza que la calidad de vida está relacionada con la sostenibilidad, dado que por medio de los ingresos económicos se establece fuentes que ayudan a mejorar sus estabilidades en empleo y con ello puede predominar la adquisición de recursos que establezcan estados de calidad de vida óptima, bajo un apoyo directo.</p>	<p>Para medir esta variable se tiene en cuenta 3 dimensiones, donde se aplicó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario utilizando bajo la escala de Likert y tendrá 26 preguntas</p>	<p>Apoyo directo</p> <p>Demandas de trabajo</p> <p>Recursos psicológicos y organizacionales</p>	<p>Satisfacción del trabajo</p> <p>Sueldo</p> <p>Posibilidad de desarrollo, Reconocimiento y expresión</p> <p>Autonomía</p> <p>Presión recibida</p> <p>Prisas Conflictos</p> <p>Falta de tiempo para la vida personal</p> <p>Estrés y consecuencia negativa para la salud</p> <p>Motivación</p> <p>Apoyo</p> <p>Creativo</p> <p>Capacitación</p> <p>Orguloso del trabajo realizado</p>	Ordinal

Anexo 4: Carta de presentación

Yo, *Sánchez Morales, Helly Selene Fayrus, ME PRESENTO* en calidad de estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de enfermería de la Universidad Católica de Trujillo, el presente tiene la finalidad de presentar mi tesis titulada: " ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE SALUD DE LA CLINICA ZAGARRA, TRUJILLO, 2023", dicha investigación busca los medios y mecanismos necesarios para poder identificar estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de la clínica en mención, y proporcionar estrategias de mejora en función a los resultados identificados.

Asimismo, como usted es un profesional que busca siempre apostar por la investigación, solicitamos el apoyo correspondiente para poder aplicar nuestro instrumento de recolección de datos, que será medido por medio de la escala de Likert y que está dirigido solo para el personal de salud.

Por otro lado, los resultados serán socializados como también plasmados en las conclusiones el cual nos permita tener recomendaciones y con ello lograr una sinergia entre la investigación y la realidad de la clínica, que el único beneficio es mejorar la calidad de vida del personal y que no exista indicios de estrés.

Finalmente, estaré a la espera de su pronta respuesta el cual estoy segura que será la mejor opción que tome.

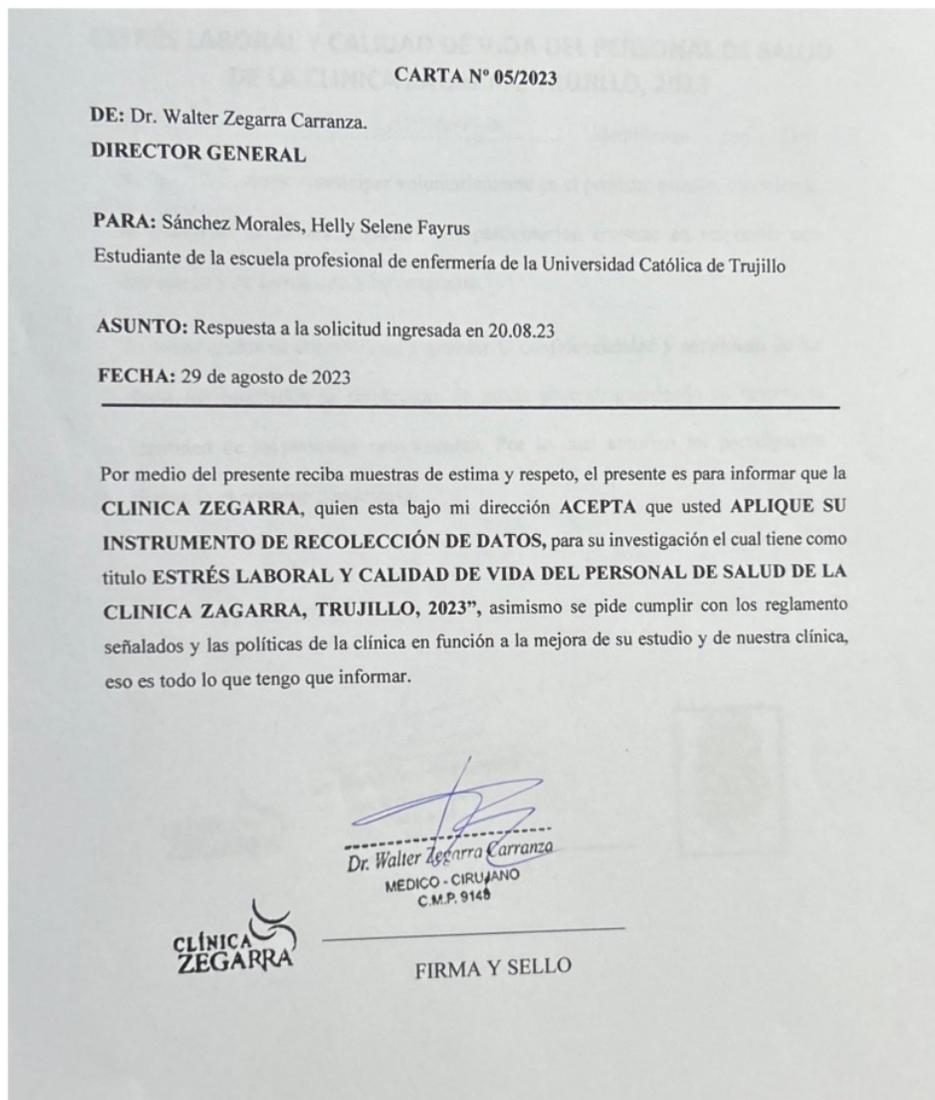
Trujillo 20 de agosto de 2023



Sánchez Morales, Helly Selene Fayrus

DNI: 72931932

Anexo 5: Carta de autorización



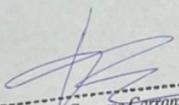
Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

**ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE SALUD
DE LA CLINICA ZAGARRA, TRUJILLO, 2023**

Yo Walter Zegarra Carranza, identificado con DNI 17929337, acepto participar voluntariamente en el presente estudio, conociendo el propósito de la investigación. Mi participación consiste en responder con franqueza y de forma oral a las preguntas.

El investigador se compromete a guardar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se informarán de modo general, guardando en reserva la identidad de las personas entrevistadas. Por lo cual autorizo mi participación firmando el presente documento.

 
Dr. Walter Zegarra Carranza
MEDICO - CIRUJANO
C.M.P. 9146

FIRMA



Anexo 7: Asentimiento informado

ASENTIMIENTO INFORMADO

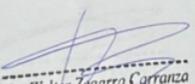
Estimado, **Dr. WALTER ZEGARRA CARRANZA**, con N° de DNI 1929337, con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es; **SÁNCHEZ MORALES, HELLY SELENE FAYRUS**, con N° de DNI 72931932, alumna de la escuela de pre grado de la Universidad Católica de Trujillo, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE SALUD DE LA CLINICA ZAGARRA, TRUJILLO, 2023”**, y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración, donde el proceso consiste en que nos brinde información relacionado a la investigación, como también la aplicación de nuestros instrumento “cuestionario” y técnica “encuesta” y de esta forma recolectar datos para poder identificar los objetivos planteados en función a la realidad problemática establecida, gracias por su colaboración

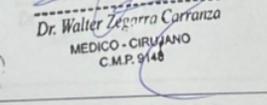
Atte.

Estudiante de la Universidad Católica de Trujillo

Yo: **DR. WALTER ZEGARRA CARRANZA**, con N° de DNI de 17929337, en condición de director de la CLINICA ZEGARRA, ubicado en la ciudad de Trujillo, **ACEPTO** participar en la investigación que detalla al inicio de la **Sra. SÁNCHEZ MORALES, HELLY SELENE FAYRUS**.

Trujillo, 24 de setiembre de 2023


Dr. Walter Zegarra Carranza
MEDICO - CIRUJANO
C.M.P. 9148



FIRMA Y SELLO

Anexo 10: V de Aiken

VARIABLE 1-ESTRÉS LABORAL																	
N°	Juez 1				Juez 2				Juez 3				V-Aiken	V-Aiken	V-Aiken	V-Aiken	V-Aiken
	suficienci	Claridad	coherenci	Revelanci	suficienci	Claridad	coherenci	Revelanci	suficienci	Claridad	coherenci	Revelanci	suficienci	Claridad	Coheren	Revelanc	V-Aiken
Ítem 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
																	V-Aiken
																	1

VARIABLE 2 CALIDAD DE VIDA																	
N°	Juez 1				Juez 2				Juez 3				V-Aiken	V-Aiken	V-Aiken	V-Aiken	V-Aiken
	suficienci	Claridad	coherenci	Revelanci	suficienci	Claridad	coherenci	Revelanci	suficienci	Claridad	coherenci	Revelanci	suficienci	Claridad	Coheren	Revelanc	V-Aiken
Ítem 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
																	V-Aiken
																	1

(V1)EL-(V2)C.V

N° Expertos	Ítems V1	Ítems V2	Concepto	V-Aiken
3	18	26	Suficiencia	1
3	18	26	Claridad	1
3	18	26	Coherencia	1
3	18	26	Relevancia	1

Revisión

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

Submitted to Universidad Privada San Pedro

Trabajo del estudiante

3%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo