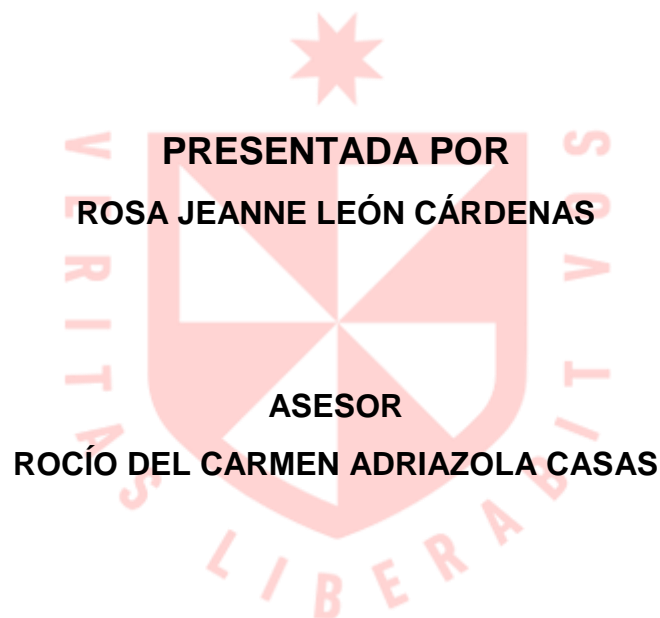




FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REZOLA DE CAÑETE,
2022**



**PRESENTADA POR
ROSA JEANNE LEÓN CÁRDENAS**

**ASESOR
ROCÍO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS**

TESIS

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

LIMA – PERÚ

2023



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTA DE OBTETRICIA Y ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL REZOLA DE CAÑETE, 2022**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR
ROSA JEANNE LEÓN CÁRDENAS**

**ASESORA
DRA. ROCÍO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS**

LIMA, PERÚ

2023

**ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL REZOLA DE CAÑETE, 2022**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESORA:

Dra. Rocío del Carmen Adriazola Casas

Miembros del jurado:

Dra. Ysabel Cristina Carhuapoma Acosta

Dra. Nilda Elizabeth Salvador Esquivel

Mg. Silvia Patricia Carrasco Carrasco

DEDICATORIA

A mi madre, hijo y esposo, por su apoyo incondicional y a todas las personas que me acompañaron en este largo trayecto, para este nuevo logro en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros y asesora por potenciar en mí el humanismo científico, por la paciencia que tuvieron en mi formación académica y crecimiento profesional, a la institución que permitió realizar el trabajo académico y finalmente a las colegas que me apoyaron, por lograr que este sueño se haga realidad.

REPORTE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**Estrés laboral del profesional de enfermería del hospital Rezola de Cañete, 2022.d
OCX**

AUTOR

Rosa Jeanne León Cárdenas

RECuento DE PALABRAS

6783 Words

RECuento DE CARACTERES

38216 Characters

RECuento DE PÁGINAS

45 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

950.6KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 19, 2023 10:13 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 19, 2023 10:14 AM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Victoria Aliaga Bravo
Dra. Victoria del Consuelo Aliaga Bravo
Jefa de la Oficina de Grados y Títulos



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Obstetricia y
Enfermería

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD / ORIGINALIDAD Y DE NO PLAGIO DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, León Cárdenas Rosa Jeanne, en mi condición de egresada de la escuela Profesional de Enfermería, identificada con el DNI N° 47623604, dejo en constancia que mi investigación titulada: "ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REZOLA DE CAÑETE, 2022.", realizada bajo la asesoría del/la Sra. DRA. Rocío del Carmen Adriaola Casas cumple con los criterios de autenticidad/ originalidad y que no ha sido producto de plagio ni total ni parcialmente, en la realización del trabajo declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes de información utilizadas y, por lo tanto, no atenta contra los derechos de propiedad intelectual de terceros.

Por lo expuesto, asumo la responsabilidad y me someto a cualquier disposición legal, administrativa, o civil correspondiente por la falta de ética o integridad académica en caso de que lo expuesto en la presente declaración jurada no corresponda con la verdad, según la normatividad sobre los derechos de propiedad intelectual y lo dispuesto en los reglamentos de Propiedad Intelectual y de Código de ética para la Investigación de la Universidad de San Martín de Porres. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado en el presente documento.

Lima, 20 de setiembre del 2023

Firma del autor

DNI:

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
TÍTULO	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLA.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	11
2.1. Diseño metodológico.....	11
2.2. Población y muestra	11
2.3. Criterios de selección	11
2.4. Técnica de recolección de datos	12
2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información ..	13
2.6. Aspectos Éticos	13
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
VII. ANEXOS	32

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Nivel del estrés laboral del profesional de enfermería del Hospital Rezola de Cañete.2022.....	15
Tabla 2. Nivel del estrés laboral en el profesional de enfermería en su dimensión reacciones fisiológicas en el Hospital Rezola de Cañete, 2022.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Tabla 3. Nivel del estrés laboral en el profesional de enfermería en su dimensión reacciones emocionales en el Hospital Rezola de Cañete, 2022.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Tabla 4. Nivel del estrés laboral en el profesional de enfermería en su dimensión reacciones cognitivas en el Hospital Rezola de Cañete, 2022.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Tabla 5. Nivel del estrés laboral en el profesional de enfermería en su dimensión reacciones conductuales en el Hospital Rezola de Cañete, 2022.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel del estrés laboral del profesional de enfermería del Hospital Rezola de Cañete, 2022. **Método:** La presente investigación es básica, tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de corte transversal y prospectiva. La población estuvo conformada por 111 profesionales de enfermería pertenecientes al Hospital Rezola de Cañete. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario; el cual fue sometido a juicio de expertos, se aplicó una prueba de confiabilidad, cuyo resultado es de 76% y una validez altamente significativa de 0.630. **Resultados:** Se halló que los profesionales de enfermería poseen un nivel del estrés laboral bajo con un 94%, respecto a la dimensión reacciones fisiológicas, los resultados indicaron que los profesionales presentan un nivel del estrés bajo con un 68%, con respecto a la dimensión reacciones emocionales, los profesionales presenta un estrés laboral bajo con un 93%. Según reacciones cognitivas los profesionales presentan un nivel del estrés bajo con 90 % y por último en la dimensión reacciones conductuales, los resultados indicaron que poseen un nivel del estrés bajo con un 94 %. **Conclusiones:** La mayoría de los profesionales de enfermería poseen un nivel del estrés laboral bajo, en su dimensión fisiológica, emocional, cognitivo y conductual.

Palabras claves: Nivel del estrés laboral, profesional de enfermería

ABSTRACT

Objective: To determine the level of occupational stress of the nursing professional at Hospital Rezola of Cañete. 2022. **Method:** This research is basic, prospective, descriptive, with a quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 111 nursing professionals belonging to the Rezola of Cañete Hospital. The technique used was the survey and the instrument was a questionnaire; instrument that was submitted to expert judgment, a reliability test was applied, whose result is 76% and a highly significant validity of 0.630. **Results:** It was observed that nursing professionals have a low level of work stress with 94%, with respect to the physiological reactions dimension, the results indicated that professionals present a low level of stress with 68%, with respect to the emotional reactions dimension. , professionals present low stress with 93%, according to cognitive reactions, professionals present a low stress level with 90% and finally in the behavioral reactions dimension, the results indicated that they have a low stress level with 94 %.**Conclusions:** Most nursing professionals have a low level of work stress, in its physiological, emotional, cognitive and behavioral dimensions.

Key words: Work stress level, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el término 'estrés' ha adquirido una considerable notoriedad, a pesar de que su origen se encuentra en un pasado remoto. Su utilización para representar las vivencias humanas cotidianas tiene raíces que se remontan a varios siglos atrás¹.

Durante el proceso de adquirir experiencias en las múltiples esferas de la cotidianidad humana, el estrés interviene como un fenómeno. Por ello, en el contexto laboral, las organizaciones tienen uno de los desafíos clave, que es la prevención y la gestión del estrés laboral; es decir, que se refiere a las respuestas individuales frente a las condiciones del entorno de trabajo percibidas como amenazantes para los empleados¹.

Analizando el contexto actual en la que se encuentra el enfermero de profesión, la tensión laboral ejerce negativamente sobre la eficiencia en relación a los cuidados de la atención al paciente; siendo así, que la evolución del desgaste emocional y corporal sea persistente, asimismo, vulneran consigo mismo su salud mental².

Por ello, las personas que se encuentran instruyéndose para esta profesión, tiende a percibir grados superiores de tensión y preocupación en el curso de su carrera debido a su estrecha interacción con los pacientes, lo que implica compartir sus temores y padecimientos. Esta situación se ve agravada por la carga laboral constante en entornos de hospitalización, con la implementación de jornadas laborales prolongadas y la atención a un número de pacientes que supera las recomendaciones establecidas por las entidades internacionales².

Una de ellas, es la Organización Mundial de la Salud (OMS)³, que manifiesta que el bienestar mental es un periodo en el cual las personas son conscientes de sus habilidades, para enfrentar situaciones diversas y participar en una variedad de actividades. Además, el estrés laboral se origina a través de diversas características de riesgo en los ámbitos físico, biológico, psicosocial y organizativo.

Otra conceptualización del estrés por parte de la OMS es que la considera como una agrupación de respuestas biológicas que activa todo el sistema para entrar a la acción para garantizar la supervivencia del individuo⁴.

Una documentación elaborada por el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la OMS³, indicó que, a nivel mundial, la cantidad de profesionales de enfermería ha alcanzado los 28 millones, experimentando un aumento de 4.7 millones entre 2013 y 2018. No obstante, persiste una deficiencia de personal de 5.9 millones, y esta carencia es especialmente pronunciada en regiones como África, el Mediterráneo Oriental y gran parte de América Latina. Mientras, en naciones como España, Estados Unidos, Rusia y Alemania, en el 2020, aproximadamente el 90% del personal de enfermería reportaba niveles elevados de estrés, manifestando síntomas físicos como el entumecimiento de las manos y la sudoración³.

Desde la perspectiva latinoamericana; un estudio colombiano presentado por Lastre et al⁵., 2018, se comprobó que los enfermeros profesionales experimentaron en un 66% niveles críticos de tensión, considerándolo uno de los elementos principales que contribuyen a esta situación. El temor al error en sus responsabilidades de atención se observó en un 34.6% de las enfermeras. Otros

factores que desencadenaron estrés incluyeron dificultades en las relaciones interpersonales (25.3%), la adaptación a un nuevo equipo de trabajo (22.1%), y significativamente, la escasez de recurso humano para satisfacer adecuadamente las demandas del servicio (19.7%).

En consecuencia, dentro del ámbito nacional, se tiene al estudio realizado por Lecca⁶, 2021, Perú, dirigido a un grupo de enfermeros profesionales en el centro quirúrgico del Hospital Sergio Bernales, donde demostró que el nivel del estrés en gran parte de los participantes es de nivel medio en un 40.9% con tendencia al nivel alto; en sus dimensiones físicas, emocionales, cognitivas y conductuales.

Otras instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁷, refieren que la tensión producida durante la práctica laboral es una condición que se manifiesta en el entorno laboral cuando las demandas sobrepasan las habilidades y capacidades individuales, o cuando las responsabilidades exceden los límites previstos, o incluso cuando las destrezas y recursos disponibles no se alinean adecuadamente con los objetivos de la organización.

Según Paris¹ se origina a partir de una discrepancia entre las habilidades y aptitudes de un individuo y las demandas inherentes a su empleo, pudiendo manifestarse de manera persistente cuando la persona no logra una recuperación completa durante su jornada laboral, o bien de forma aguda en situaciones de breve duración.

Kung⁸ elaboró dos perspectivas del estrés laboral adoptando tanto una connotación positiva como negativa. En el primer caso, se manifiesta cuando el estrés impulsa al individuo a adaptarse a la situación, sin que ello afecte su salud, actuando más bien como un factor estimulante. Por otro lado, el segundo caso

se manifiesta a la carencia del individuo en la aptitud de adaptación, lo que resulta en un estrés negativo al sucumbir ante la situación.

A causa de las perturbaciones inducidas por el estrés en los individuos, podemos interpretar este término como una serie de respuestas tanto fisiológicas como psicológicas que se producen en el cuerpo cuando se enfrenta a intensas demandas⁹. Entre ello tenemos a las reacciones físicas, se destacan en respuesta a estímulos que inducen estrés. En relación a las respuestas físicas más frecuentes, se observa la fatiga, molestias en la región de la espalda y la medular, trastornos en el sistema digestivo, así como la tensión muscular, dificultades para conciliar el sueño, sudoración, y palpitaciones, entre otros síntomas¹⁰.

En consecuencia, tenemos a las reacciones emocionales; que se manifiestan durante el funcionamiento habitual de las emociones se ve perturbado por la actividad del sistema límbico del cerebro; conllevando a una disminución de la habilidad empática que afecta negativamente la transmisión de mensajes y los contactos interpersonales. Dentro de esta esfera, emergen sentimientos como la ansiedad, la irritación, el agotamiento emocional, los trastornos nerviosos y la irritabilidad, entre otros⁸.

También tenemos a la dimensión reacciones cognitivas, entre estas se incluyen la limitación para determinar algún asunto, la pérdida de memoria, la ausencia de sentido del humor y las dificultades para concentrarse, lo que repercute negativamente en la inteligencia y el razonamiento, impidiendo así la asunción de responsabilidades¹¹. En este contexto, se subraya que cuando evaluamos la

realidad bajo la influencia del estrés, nuestras decisiones se ven distorsionadas, lo que nos lleva a percibir la realidad de manera alterada total o parcialmente¹².

Finalmente, tenemos a la dimensión de reacciones conductuales, en donde la presencia del estrés puede impactar en la forma en que un individuo ejecuta sus acciones, lo que podría afectar su rendimiento, dado que previo al estrés, el rendimiento era mayor¹³. Por otra parte, encontramos comportamientos como el consumo de alcohol, el tabaquismo y dificultades en la comunicación verbal, entre otros; así como la exhibición de actitudes agresivas o conflictivas, se asocian, en consecuencia, a causas subyacentes en la ausencia en el trabajo, la falta de puntualidad y el desempeño laboral deficiente, entre otras manifestaciones laborales¹¹.

Dentro de las respuestas conductuales, se encuentran los patrones alimenticios influenciados por las emociones, los cuales no solo afectan el bienestar mental de la persona, sino que también pueden tener repercusiones negativas en su salud física. Además, entre las conductas manifestadas se incluye la agresión, en la que el individuo muestra hostilidad y un deseo de causar daño a otros seres humanos u objetos. Es importante destacar que la agresividad es una conducta que surge como una respuesta al instinto de supervivencia, sin necesidad de destruir el adversario¹⁴.

Siendo así, que se hallaron algunos antecedentes, como es el caso de Orozco¹⁰, 2021, Ecuador, que, dentro de los hallazgos más significativos de su investigación, se destaca que el 93.54% de los encuestados informa que la carga de trabajo experimentó cambios debido a la emergencia sanitaria, y un número igualmente considerable de pacientes se vio afectado por el COVID-19.

Asimismo, el agotamiento emocional fue identificado como alto en 73 de los encuestados, lo que representa un 50.34% del total de la muestra. En última instancia, se concluye que el grado de tensión al que se encuentra sujeto el enfermero de profesión es elevado.

En el estudio de Villarruel¹⁵, 2018, Ecuador, se obtuvieron que los individuos que adquieren una profesión tienen una escala de estrés que se sitúa en la franja que va desde bajo hasta moderado. Los factores psicosociales que ejercen influencia en los empleados y contribuyen a que experimenten niveles de estrés entre bajos y moderados incluyen la debilidad emocional, la satisfacción propia en el servicio, la despersonalización, la competitividad, la relación negativa entre compañeros, las restricciones de tiempo para completar las tareas asignadas y el deterioro de la empatía entre los colaboradores.

Por consiguiente, tenemos al estudio de Carhuallanqui et al.¹⁶, 2018, Perú, donde hallaron que una tensión de escala moderada en los enfermeros colaboradores de un 40%. En otras palabras, se evidencia una asociación contrapuesta ante la acumulación de estrés en el ambiente laboral y el proceso de este mismo, durante la disposición del cuidado, lo que significa que, a menor nivel de estrés, se proporciona un cuidado de mayor excelencia.

Otro estudio es el de Palma¹⁷, 2018, Perú, donde nos indica que el estrés en los individuos cualificados como enfermeros experimentan una escala de tensión elevada, que alcanza el 63.3%. Además, los grados de resistencia se sitúan en un nivel intermedio, representando el 43.3%. Como resultado, se observa una correlación directa entre las variables analizadas, con un nivel de significancia de 0.046 y un valor de p igual a 0.032.

Por último, tenemos al estudio de Marrero et al.¹⁸, 2020, Perú, nos muestran los hallazgos relativos a la asociación entre la variable bajo estudio revelan que en situaciones de clima organizacional considerado como promedio, el nivel de estrés se ubica en un rango que va desde promedio hasta bajo, con cifras del 30.0% y el 22.5%, respectivamente. En contraste, en el grupo que experimenta un clima organizacional calificado como satisfactorio, se observa que la escala de estrés oscila entre promedio y satisfactorio, con una fracción porcentual de 27.5% y el 20.0%, respectivamente.

A lo largo de los años, la práctica de enfermería se ha enfocado en la atención de personas saludables y con alteraciones, siendo la labor como profesional prestar servicios en cuatro funciones fundamentales; partiendo desde el cuidado anticipado de las alteraciones humanas, divulgación del bienestar, la mejoría y rehabilitación del paciente, brindando cuidados de la salud de manera individualizada, colectiva y familiar; aplicando los conceptos o recomendaciones adquiridos a lo largo de la carrera profesional; ya que tenemos una formación científica y humanística.

Así mismo es importante destacar que estamos presentes también en el cuidado del bienestar de los diferentes grupos etarios. Y si ser ajenos al actual escenario en la que nos encontramos, hemos pasado a ser una pieza fundamental y sobre todo insustituible que cualquier otra profesión; por ende, es gran importancia hacer énfasis a que el enfermero profesional mantenga un bienestar corporal, social y mental.

En conclusión, el estrés es una materialización del desgaste acumulado en la existencia ante una sociedad revolucionaria-tecnológica, incluyendo a

profesionales de la atención médica como los enfermeros. Estas tensiones mentales no solo pueden comprometer la prestación del cuidado que los enfermeros brindan, sino que también podría afectar su habilidad para tomar decisiones clínicas de manera efectiva. Además, tienen el potencial de causar un impacto significativo en su bienestar emocional y en su condición de vida⁶.

En este contexto, es de suma importancia proteger el bienestar mental de este grupo específico de personas. Por esta razón, la detección del estrés en este ámbito se convierte en un punto de partida esencial para llevar a cabo investigaciones y desarrollar acciones a nivel institucional. Estas acciones pueden incluir la implementación de estrategias destinadas a reducir los niveles de estrés en el entorno laboral⁶.

El Hospital Rezola de Cañete, fue el espacio físico para ejecutar el proyecto de investigación, la cual es una institución especializada que desempeña un papel central como punto de referencia para la atención médica en toda la región de Cañete. La misión de esta entidad es proporcionar una atención de alta calidad y calidez a pacientes de alto riesgo. Los enfermeros profesionales son los responsables de gestionar adecuadamente la vigilancia y la protección de los pacientes en este servicio, lo que resalta la necesidad de que estos profesionales estén debidamente preparados y capacitados para desempeñar su labor de manera diligente.

Desde la instauración de la pandemia COVID 19 han incrementado los daños colaterales y con ello han pasado facturas a los profesionales sanitarios, que estuvieron defendiendo en primera línea; más aún al grupo de profesionales de enfermería, que está laborando las 24 horas del día con el paciente; desde las

jornadas maratonistas de trabajo, la obligación asistencial, la tensión por la incertidumbre y el impacto emocional de un tsunami de pacientes que abarrotaban los hospitales y centros de atención a causa del Covid 19.

No obstante, es común observar una alta tasa de ausentismo laboral, lo que conlleva a una mayor carga de trabajo y retrasos en el cumplimiento de las responsabilidades laborales, dando lugar a situaciones de estrés. Se destacan comentarios y opiniones expresadas por los profesionales de enfermería, tales como "algunos compañeros llegan tarde debido a otros empleos", "existe fatiga al final de la jornada laboral", "limitaciones en cuanto a suministros y materiales para llevar a cabo sus tareas", "desmotivación entre los profesionales", y "jornadas laborales de 24 a 48 horas consecutivas".

En efecto, esto resulta en un agotamiento significativo para los enfermeros profesionales, quienes alcanzan a experimentar irritabilidad y transiciones del humor, produciéndose el deterioro corporal y sensitivo del enfermero durante la asistencia del usuario. Por lo tanto, es crucial evaluar los grados de estrés en el que se encuentran. Es esta la razón por la que se elaboró la siguiente cuestión de investigación.

¿Cuál es el nivel del estrés laboral del profesional de enfermería del Hospital Rezola, Cañete 2022?, del cual se formuló como objetivo general determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del hospital Rezola, Cañete 2022.

Y como, objetivos específicos: determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en su dimensión reacciones físicas en el Hospital Rezola, Cañete 2022; determinar el nivel de estrés laboral del profesional de

enfermería en su dimensión reacciones emocionales en el Hospital Rezola, Cañete 2022; determinar el nivel del estrés laboral del profesional de enfermería en su dimensión reacciones cognitivas en el Hospital Rezola, Cañete 2022; y determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en su dimensión reacciones conductuales en el Hospital Rezola, Cañete 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Diseño metodológico

La investigación fue básica, tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de corte transversal y prospectiva.

2.2. Población y muestra

2.2.1 Población

La población estuvo conformada por 154 enfermeros profesionales que desempeñan en los diferentes servicios del Hospital Rezola de Cañete.

2.2.2. Muestra

Para el tamaño de la muestra, se aplicó un muestreo probabilístico, utilizando una fórmula correspondiente a una población finita, donde se obtuvo un resultado de 111 enfermeros profesionales.

2.3. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- ✓ Personal de enfermería licenciadas que desempeñen sus funciones laborales bajo distintos acuerdos contractuales.
- ✓ Personal de enfermería licenciadas que acepten voluntariamente participar del estudio.

Criterio de exclusión

- ✓ Personal de enfermería licenciados en vacaciones o de licencia.
- ✓ Personal de enfermería licenciados que no laboren en el Hospital Rezola de Cañete.

2.4. Técnica de recolección de datos

La técnica que se empleó fue la encuesta, y el instrumento un cuestionario validado cuyos autores son Marrero y Ortiz; en su estudio denominado "Clima organizacional y el nivel de estrés laboral del enfermero, Trujillo 2021". Para lo cual, se consideró que el instrumento fuera reevaluado y sometido a juicio de expertos, aplicándose una prueba de confiabilidad, cuyo resultado es de 76% y una validez altamente significativa 0.630.

La estructura del cuestionario está conformada por 26 interrogantes para la variable estrés, dimensionándose en cuatro aspectos; 5 interrogantes valoraron las reacciones físicas en el estrés, 10 interrogantes valoraron las reacciones emocionales del estrés, 7 interrogantes valoraron las reacciones cognitivas, y por último 4 interrogantes valoraron las reacciones conductuales del estrés.

Rangos de valoración general y por dimensiones:

Reacciones fisiológicas	Reacciones emocionales	Reacciones cognitivas	Reacciones conductuales	Estrés laboral
Alto (19 - 25)	Alto (38 - 50)	Alto (27 - 35)	Alto (16 - 20)	Alto (96 -130)
Regular (12- 18)	Regular (24 - 37)	Regular (17 - 26)	Regular (10 - 15)	Regular (61 - 95)
Bajo (5 - 11)	Bajo (10 - 23)	Bajo (7 - 16)	Bajo (4 - 9)	Bajo (26 - 60)

2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el análisis de los datos provenientes del cuestionario, se optó por emplear la estadística descriptiva para la recopilación, presentación y análisis de los datos. Luego dicha base fue procesada por el programa de software SPSS, por lo cual los hallazgos fueron presentados en tablas, facilitando su análisis e interpretación.

2.6. Aspectos Éticos

El presente estudio ha sido aprobado por el Comité de Ética de la Facultad de Obstetricia y Enfermería de la Universidad San Martín de Porres, y seguido de ello, el director ejecutivo del Hospital Regional Rezola de Cañete permitió la ejecución del estudio. Asimismo, se aseguró la discreción de los hallazgos durante todo el proceso de investigación.

Considerando los preceptos de bioética, se siguieron los siguientes elementos para desarrollar la investigación:

- **Beneficencia:** El fin principal del estudio se centró en el bienestar del personal de enfermería, ya que es fundamental preservar la salud mental de este colectivo.
- **No maleficencia:** No se causó perjuicio alguno a los enfermeros profesionales durante la recopilación de datos para la elaboración del informe.
- **Autonomía.** Se respetaron los derechos fundamentales del profesional de enfermería orientando anticipadamente acerca del estudio de forma verbal, favoreciendo la independencia para administrar el instrumento.

- Justicia: Se trató con respeto y amabilidad al profesional de enfermería por igual, proporcionándoles constantemente la información clara que requerían para abordar sus dudas e inquietudes.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del Hospital
Rezola de Cañete, 2022.

Categoría	N	%
Bajo	104	94
Regular	7	6
Total	111	100

En la Tabla 1, se describe el nivel del estrés laboral de los enfermeros profesionales, donde se pudo observar que del 100 % de la población el 94% (104) poseen un nivel de estrés laboral bajo, y sólo un 6% (7) presenta un nivel del estrés laboral regular.

Tabla 2. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en su dimensión reacciones fisiológicas en el Hospital Rezola de Cañete, 2022.

Categorías	N	%
Bajo	75	68
Regular	34	31
Alto	2	9
Total	111	100

En la Tabla 2, se describe el nivel del estrés laboral respecto a las reacciones fisiológicas, los resultados mostraron que el 68 % (75) de los enfermeros profesionales poseen un nivel del estrés laboral bajo, un 31 % (34) un nivel del estrés laboral regular y sólo el 9 % (2) un nivel del estrés alto.

Tabla 3. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en su dimensión reacciones emocionales en el Hospital Rezola de Cañete, 2022

Categorías	N	%
Bajo	103	93
Regular	8	7
Total	111	100

En la Tabla 3, se describe el nivel del estrés laboral según reacciones emocionales, los resultados mostraron que es relevante que del 100% de la población un 93 % (103) de los enfermeros profesionales mostraron un nivel de estrés laboral bajo, y sólo un 7 % (8) un nivel del estrés laboral regular.

Tabla 4. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en su dimensión reacciones cognitivas en el Hospital Rezola de Cañete, 2022.

Categorías	N	%
Bajo	100	90
Regular	11	10
Total	111	100

En la tabla 4, se describe el nivel del estrés laboral respecto a las reacciones cognitivas, los resultados mostraron que es relevante que el 90 % (100) de los enfermeros profesionales mostraron un nivel de estrés laboral bajo, y sólo un 10 % (11) mostraron un nivel del estrés laboral regular.

Tabla 5. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en su dimensión reacciones conductuales en el Hospital Rezola de Cañete, 2022.

Categoría	N	%
Bajo	104	94
Regular	7	6
Total	111	100

En la Tabla 5, se describe el nivel del estrés laboral según reacciones conductuales, los resultados mostraron que es relevante que del 100% de la población el 94 % (104) de los enfermeros profesionales conservan un nivel del estrés laboral bajo y sólo un 6 % (7) mostraron un nivel del estrés laboral regular.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados que se hallaron a continuación corresponden al objetivo general: Se determinó el nivel del estrés laboral, donde los resultados indican, que gran parte de los profesionales de enfermería del Hospital Rezola de Cañete poseen un nivel del estrés laboral bajo con un 94%.

Hallazgos semejantes se encontraron en el estudio realizado por Virrarrual¹⁵. 2018, Ecuador, en la cual se aprecia que el 64.71% de los profesionales enfermeros obtuvieron un nivel del estrés entre bajo y medio. Similares también a los resultados obtenidos por Marrero et al¹⁸. 2020, Perú, donde se aprecia que el nivel del estrés es de regular a bajo (22.5%).

Y estos resultados difieren del estudio hecho por Orozco¹⁰. 2021, Ecuador, en el cual el estudio se observa que el 93.54% de los encuestados señaló que la carga de trabajo se ha visto alterada debido al evento sanitario crítico, y un número igual de pacientes ha aumentado debido al COVID-19. El agotamiento emocional se identificó como elevado en 73 de los encuestados, lo que representa un 50.34% del conjunto de individuos considerados. En última instancia, la principal conclusión es que los enfermeros experimentan niveles elevados de estrés.

Como se mencionó al inicio; el estrés es una manifestación tensional orgánica corporal que se desencadena cuando se percibe una experiencia como amenazante. Esta respuesta automática es esencial para el funcionamiento

humano y su capacidad para llevar a cabo diversas actividades, siempre y cuando se produzca de manera positiva⁸.

Desde el punto de vista Nieves¹⁹ sosteniente que la situación pandémica hizo que se destacaran de manera evidente varias de las habilidades y cualidades que son intrínsecas al personal de enfermería. Estas son las mismas que los transformaron en agentes del cambio: su creatividad, su compromiso y, sobre todo, su capacidad de adaptación rápida. Siendo el caso de este estudio, donde se muestra claramente que el profesional de enfermería se adaptó a las exigencias que se le presentaron durante la pandemia del COVID 19, es por ello por lo que se muestra como resultado un estrés laboral bajo.

Referente al objetivo específico 1, el nivel del estrés laboral respecto a las reacciones fisiológicas se encontró que los enfermeros profesionales conservan un nivel del estrés laboral entre bajo y regular con un 68% (75) y 31% (34) respectivamente.

Resultados similares se encontró en el estudio hecho por Carhuallanqui et al¹⁶. 2018, Perú, donde se obtuvieron que los enfermeros profesionales presentan un nivel del estrés laboral moderado con un 40% (16). En cambio, el 22.5% presentan estrés laboral bajo, y solo un 37.5% tienen un nivel de estrés alto. Similares también a los resultados obtenidos por el estudio de Marrero et al¹⁸. 2020, Perú, donde se observa que el nivel del estrés es de regular a bajo con un 22.5%. Y estos resultados difieren del estudio hecho por Palma¹⁷. 2018, Perú, donde se evidencia que el estrés en enfermeros es de nivel alto en un 63.3%.

Si bien cierto; durante el suceso histórico de la pandemia del COVID 19, muchos profesionales de enfermería experimentaron diversas alteraciones orgánicas,

llamadas también reacciones o respuestas fisiológicas, dentro de ellas con mayor incidencia fueron; la fatiga, la tensión, los dolores musculares, insomnio entre otros. Por consiguiente, dentro de este estudio las manifestaciones o enunciados más relevante fueron la fatiga en su jornada laboral y la demasiada frecuencia de orinar teniendo como puntaje rara vez. Por lo que se muestra un estrés laboral bajo en la dimensión reacciones fisiológicas.

Referente al objetivo específico 2, el nivel del estrés laboral respecto a las reacciones emocionales del enfermero profesional, los resultados mostraron que es relevante que el 93% (103) mostraron un nivel de estrés laboral bajo.

Resultados similares al estudio hecho por Marrero et al¹⁸. 2020, Perú, donde se aprecia que el nivel de estrés es de regular a bajo con un 22.5%. Similares también al estudio hecho por Villarrual¹⁵. 2018, Ecuador, donde se observa que el 64.71% de los enfermeros profesionales obtuvieron un nivel del estrés entre bajo y medio.

Y estos resultados difieren del estudio hecho por Orozco¹⁰.2021, Ecuador, donde se obtuvieron que el 93.54% de los participantes indicó que la carga de trabajo se ha visto afectada debido al suceso sanitario crítico, y un número igual de pacientes ha aumentado debido al COVID-19. El agotamiento emocional se manifestó como alto en 73 de los encuestados, lo que representa un 50.34% de la totalidad de sujetos seleccionados. En resumen, la resolución principal es que el personal de enfermería experimenta niveles elevados de estrés.

Añadió Lana¹⁹ que, además de esto, es importante resaltar la disposición para servir, la habilidad para gestionar emociones contradictorias y la capacidad para enfrentar los sentimientos de miedo e incertidumbre, tanto los propios como los

expresados por los pacientes, sus familias y, en ocasiones, incluso por los médicos.

Este estudio pone de manifiesto una reducción muy importante acerca del estrés en su entorno laboral en su dimensión emocional, ya que el enfermero profesional ha experimentado momentos traumáticos de un miedo inminente a la muerte a causa del virus del COVID-19 y un dolor emocional frente a las pérdidas humanas. Si bien es cierto, este evento nos ha permitido crecer profesionalmente, pero sobre todo como seres humanos. En efecto; el enfermero profesional ha sido entrenado para liderar la salud del mundo y hoy por hoy lo están demostrando mejor que nunca, aunque con limitaciones, pero con mucha fortaleza e innovación, adaptándose al cambio y a un nuevo escenario actual.

Respecto al objetivo específico 3, el nivel del estrés laboral del enfermero profesional respecto a las reacciones cognitivas, los resultados mostraron que es relevante que el 90 % (100) mostraron un nivel de estrés laboral bajo.

Esta información fue similar respecto al estudio hecho por Marrero et al¹⁸. 2020, Perú, donde se halló que el nivel del estrés es de regular a bajo con un 22.5%. similares también al estudio hecho por Carhuallanqui et al¹⁶. 2018, Perú, donde se evidencia que los enfermeros profesionales poseen un nivel del estrés laboral moderado con un 40% (16), en contraste, el 22.5% presentan estrés laboral bajo y solo un 37.5% tienen un nivel de estrés alto. Y estos hallazgos difiere del estudio hecho por Palma¹⁷. 2018, Perú, donde se evidencia que un promedio del 63.3% de los enfermeros presentó un nivel de estrés elevado.

Desde el comienzo de la pandemia, la cooperación activa y la dedicación de los servicios de enfermería han desempeñado un papel fundamental en la gestión realizada por diversos centros, instituciones y sistemas de atención médica en todo el mundo¹⁹.

Mediante sus múltiples roles, que incluyen la gestión, la atención directa, la enseñanza y la investigación, estos expertos han desempeñado un papel destacado en la transformación del modelo de atención médica actual. En este proceso, han destacado habilidades fundamentales de su profesión, como la flexibilidad, la adaptabilidad, la creatividad, la colaboración sinérgica, la compasión hacia otros, las aptitudes de organización, y, especialmente, una perspectiva centrada en el cuidado humano y una visión holística del paciente¹⁹.

Nuestro empoderamiento en la sociedad como profesión ha sido visibilizado frente al mundo, asumiendo responsabilidades, estudiando y capacitándonos contrastantemente frente a este nuevo contexto. el profesional de enfermería está liderando y fortaleciendo alianzas estratégicas, cumpliendo una competencia propia de la enfermería en el progreso en la administración de las vacunas contra el COVID- 19, así como en las actividades de prevención y promoción de la salud; es por ello, que se muestra en este estudio un nivel de estrés laboral bajo en su dimensión reacciones cognitivas.

Referente al objetivo específico 4, el nivel del estrés laboral del enfermero profesional respecto a las reacciones conductuales, los resultados mostraron que es relevante que el 94 % (104) tienen un nivel del estrés laboral bajo.

Estos hallazgos fueron similares al estudio hecho por Marrero et al¹⁸. 2020, Perú, donde se obtuvieron que el nivel de estrés es de regular a bajo (22.5%). Similares

también a los resultados obtenidos por Virrarrual¹⁵ donde el 64.71% de los enfermeros profesionales obtuvieron un nivel del estrés entre bajo y medio. Y estos resultados difieren del estudio hecho difieren del estudio realizado por Orozco¹⁰. 2021, Ecuador, donde se evidencia que los resultados obtenidos, el 93.54% de los participantes señala que la carga de trabajo experimentó cambios debido a la emergencia sanitaria, y en igual medida, la cantidad de pacientes aumentó con la llegada del COVID-19. Además, el agotamiento emocional se identificó como elevado en 73 participantes, lo que representa un 50.34% del total seleccionado. En resumen, la deducción principal es que el enfermero enfrenta niveles elevados de tensión.

Desde la posición de Melgosa⁹ y de sus múltiples investigaciones, encontraron que las personas evalúan los agentes estresantes, en tres formas distintas; como un daño irreparable, como amenaza y como un reto. Anunciando que el pasado no puede cambiarse, y en cuanto al futuro, éste dependerá en gran parte de lo que se haga ahora.

Es por ello, que se resalta en este estudio una disminución relevante de un nivel del estrés laboral bajo, en su dimensión conductual, donde los profesionales de enfermería han convertido los problemas en retos, asumiendo actitudes positivas, gracias al apoyo y soporte social deportivas y de momento de ocio en su institución de trabajo. La protección de las personas dedicadas al campo de la enfermería es de enorme relevancia, promoviendo consigo su bienestar mental, para garantizar un cuidado asistencial excepcional.

V. CONCLUSIONES

- Finalmente se concluye, que el nivel del estrés laboral del profesional de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital Rezola de Cañete es bajo.
- Con respecto a la dimensión reacciones fisiológica, se encontró que la mayoría de los enfermeros profesionales presentaron un nivel del estrés laboral bajo, teniendo como enunciado más relevante la fatiga en su jornada laboral y la demasiada frecuencia de orinar teniendo como puntaje rara vez.
- En la dimensión reacciones emocionales, se obtuvo que gran parte de los profesionales obtuvieron un nivel del estrés laboral bajo, siendo más relevante los siguientes enunciados: “sufre de temor constante a la muerte propia, dada por el peligro de la letalidad del virus” y “se siente impotente frente a la pérdida de la vida de un paciente o colega” siendo el puntaje raro vez.
- En lo que concierne a la dimensión reacciones cognitivas, la mayor cantidad de los profesionales fueron detectados con un nivel del estrés laboral bajo, siendo más relevante el siguiente enunciado: “siente que nadie le toma en consideración cuando habla de sus sentimientos” teniendo como puntaje rara vez.
- En la dimensión reacciones conductuales, se encontró que los profesionales adquirieron un nivel del estrés laboral bajo. Siendo relevante el siguiente

enunciado: “sufre de tics o conductas nerviosas (movimientos continuos de dedos y piernas cuando está sentado). Teniendo como puntaje rara vez.

VI. RECOMENDACIONES

- Al director del Hospital, realizar evaluaciones periódicas sobre el estrés laboral, con el propósito de identificar y mejorar la situación corporal y psicosocial de las personas de sanidad dedicadas a la enfermería en su institución; por ende, proporcionar una asistencia de calidad superior a los usuarios.
- A la enfermera jefe de departamento, seguir fomentando el bienestar de los profesionales de enfermería, brindando apoyo y soporte social a través de eventos de esparcimiento en el ámbito deportivo y de entretenimiento saludable; con el fin de prevenir la aparición del estrés en el área laboral, aumentando así la calidad de cuidados prestados.
- Se recomienda a la comunidad científica realizar estudios analíticos que determinen el nivel del estrés laboral, así como el bienestar mental del profesional de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Paris L. Estrés laboral en trabajadores de la salud [internet]. Buenos Aires: Teseo; 2015 [citado 5 mayo de 2022]. 27, 45 p. Disponible de: <https://uai.edu.ar/media/109543/paris-estres-laboral.pdf>
2. Martínez M, Ruiz V, Perales D. Estado actual del estrés en el personal de Enfermería en servicios de urgencias. Revista Electrónicas de Portales Médicos [Internet]. 2017 [citado 07 de junio de 2022]; 12 (18): 1324 Disponible de: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-personal-de-enfermeria-urgencias/>
3. Organización Mundial Salud [Internet]. Ginebra: OMS; 2020. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería; 07 abril 2020 [citado 07 de junio de 2022]. Disponible de: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
4. Tórrales, S. Estrés y burn out. Definición y prevención. Elsevier [Internet]. 2007 [citado 07 de junio de 2022]; 26 (10): p 104 – 107. Disponible de: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>

5. Lastre G, Gavaría G, Herazo Y, Mendinurta M. Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. Revista Latinoamericana de Hipertensión [Internet]. 2018 [citado 12 de junio de 2022]; 13 (5): 323 - 329. Disponible de: http://www.revhipertension.com/rlh_5_2018/estresores_laborales_en_el_personal.pdf
6. Lecca Espinosa R. Estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales. [tesis de especialidad en internet]. Perú: Universidad San Martín de Porres; 2021 [citado 15 de junio de 2022]. 12, 13, 27 p. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8948>
7. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet]. Ginebra: OIT; 2016 [citado 07 de junio del 2022]. Publicaciones OIT. Disponible de: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
8. Kung CS-J, Chan CKY. Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. Personality and Individual Differences [Internet]. 2015 [citado 07 de junio de 2022]; 58: 76-81. Disponible de: <https://research.monash.edu/en/publications/differential-roles-of-positive-and-negative-perfectionism-in-pred>
9. Melgosa, J. ¡Sin estrés! 1ª ed. Argentina. Safeliz; 1995. 19p, 24p.
10. Orozco Romero MA. Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia relacionados con el COVID- 19 del Hospital IESS del Quito Sur, enero – agosto 2021 [tesis de maestría en Internet]. Ecuador:

Universidad Técnica del Norte; 2022 [citado 12 junio 2022]. 33 p. Disponible de:

<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>

11. Ccasani Cruz M. Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017 [tesis de grado en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2017. [citado 12 de junio de 2022]. 18-19p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11867>
12. Nicuesa M. [Internet]. España: Psicología Online; c2022.Cómo aliviar la desesperación; 11 enero 2018 [citado 07 de junio de 2022]; [1 pantalla]. Disponible de: <https://www.psicologia-online.com/como-aliviar-la-desesperacion-105.html>
13. González Acabal M. Estrés y desempeño laboral (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango) [tesis de grado en internet]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, 2015. [citado 15 de julio de 2021]. 7 p. Disponible de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
14. EcuRed [Internet]. EcuRed; c2021. Agresividad; 18 junio 2019 [citado 09 de agosto de 2021]; [1 pantalla]. Disponible de: <https://www.ecured.cu/Agresividad>
15. Villarruel Castillo M. Estrés laboral y calidad de atención en los centros obstétrico y quirúrgico del hospital San Luis de Otavalo, 2018 [tesis de grado en Internet]. Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2019 [citado 16 de junio de 2022]. 67 p. Disponible de:

<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/9492/2/06%20ENF%201066%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

16. Carhuallanqui M, Cordova L. Estrés laboral y calidad del cuidado de enfermería en el servicio de centro quirúrgico hospital regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo, 2018 [tesis de especialidad en internet]. Perú: Universidad Nacional del Callao, 2018. [citado 17 de junio de 2022]. 81 p. Disponible de: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/2761>
17. Palma M. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeras del Centro Quirúrgico, Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo [tesis de especialidad en Internet]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo, 2018 [citado 07 de junio de 2022]. 37- 41p. Disponible de: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11193/2E%20566.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Marrero F. Clima organizacional y el nivel de estrés laboral en enfermeras, 2021 [tesis de especialidad en Internet]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, 2021 [citado 07 de junio de 2022]. 35 p. Disponible de: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16723>
19. Nieves R. Enfermería durante la pandemia: retos, oportunidades y lecciones aprendidas. Elsevier y RA Smart Health [Internet]. 2020 [citado 15 agosto de 2022]. 3, 7, 10, 11 p. Disponible de: https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0020/1151345/86c7523241720e850a0a6f9bc8b05fd4b81eace1.pdf

VII. ANEXOS

ANEXO I: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

El presente instrumento es de carácter anónimo tiene como objetivo determinar el nivel del estrés laboral del profesional de enfermería del Hospital Rezola, Cañete, el tiempo que demanda completar el cuestionario es de 30 minutos aproximadamente y recuerde que esta información que usted suministre será empleada sólo con fines de investigación.

Indicaciones: En adelante se presenta una serie de preguntas donde usted de acuerdo con su parecer deberá elegir marcando con una x.


Señale con qué frecuencia si tienes las siguientes reacciones: Nunca=1 Rara vez=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre =5

ITEMS	N U N C A	R A R A V E Z	A V E C E S	C A S I M P R E	S I E M P R E
ENUNCIADO: REACCIONES FISIOLÓGICAS	1	2	3	4	5
1. Siente que esta fatigado en su jornada laboral.					
2. Sufre de dolor de espalda y cuello.					
3. Siente necesidad demasiado frecuente de orinar.					
4. Presenta sensación de ardor en el estómago durante su jornada laboral.					
5. Sufre de insomnio o dificultad para conciliar el sueño en sus días de descanso.					
ENUNCIADO: REACCIONES EMOCIONALES	1	2	3	4	5
6. Usted al realizar una determinada tarea en su servicio permanece con temor o miedo a fallar en el procedimiento.					
7. Sufre de decaimiento anímico continuamente.					
8. Sufre de temor constante a la muerte propia, dado el peligro de la letalidad del virus.					
9. Sufre de preocupación constante por el peligro que implica estar expuesto a un virus letal como el <u>Covid</u> 19 en su servicio.					
10. Siente que se ha vuelto malhumorado					
11. Siente que ha perdido la empatía con sus pacientes o colegas.					
12. Se irrita con facilidad en su servicio.					
13. Se siente impotente frente a la pérdida de vida de un paciente o colega.					
14. Sufre de irritabilidad ante cualquier situación.					
15. Tiene pensamientos pesimistas bajo presión.					
ENUNCIADO: REACCIONES COGNITIVAS	1	2	3	4	5
16. Siente que no puede asumir responsabilidades.					
17. Siente que nadie le toma en consideración cuando habla de sus sentimientos.					
18. Tiene dificultad para recordar procedimientos del servicio.					
19. Tiene dificultad para concentrarse en el servicio					
20. Tiene dificultad para comunicar sus sentimientos negativos con los demás.					
21. Tiene dificultad para resolver problemas del servicio.					
22. Tiene dificultad para tomar decisiones bajo presión.					
ENUNCIADO: REACCIONES CONDUCTUALES	1	2	3	4	5
23. Sufre de tics o conductas nerviosas (movimientos continuos de dedos y piernas cuando está sentado).					
24. Sufre de algunas manías (rascarse o tocarse la mano a cada rato).					
25. Tiene excesiva ingestión de alimentos o pérdida total de apetito.					
26. Tiene reacciones agresivas (gritar, mostrar indiferencia, retirar el habla) cuando se siente muy presionado					

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Estrés laboral	El estrés laboral afecta directamente a los trabajadores, el cual genera en el organismo reacciones, como las físicas, emocionales, cognitivas y conductuales, con las cuales se medirán en la investigación el nivel del estrés laboral.	Reacciones físicas	Fatiga Dolores diversos Desordenes gastrointestinales Desordenes de sueño Desesperación	Ordinal Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
		Reacciones emocionales	Emociones negativas Preocupación Sentido de humor Apatía Insatisfecho Irritabilidad	Ordinal Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
		Reacciones Cognitivas	Inseguridad Retraimiento social Problemas de concentración y atención Indecisión	Ordinal Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
		Reacciones Conductuales	Nerviosismo Manías Hábitos alimenticios Agresividad	Ordinal Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)

**ANEXO 3: CARTA DE ACEPTACION DEL HOSPITAL REZOLA DONDE SE
APLICÓ EL INSTRUMENTO**

**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**
Dirección Regional de Salud
HOSPITAL REZOLA CAÑETE

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Cañete, 22 de julio del 2022

CARTA N° 055 -2022-DIRESA-L-HRC-UADI

ROSA JEANNE LEON CARDENAS

Presente.

ASUNTO: Aceptación de Trabajo de Investigación

De mi mayor consideración:


Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un cordial saludo y en atención al documento anexo informarle que la Unidad de Docencia del Hospital Rezola Cañete dan la aceptación de la estudiante para que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la recolección de datos, Titulada: **“ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REZOLA CAÑETE – JULIO -AGOSTO 2022”**.


Asimismo, solicitamos lo siguiente:

- Que remita a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación el proyecto de Investigación.
- Que el investigador realice informe periódico acerca de los avances del proceso de recolección de información a la Unidad de Apoyo a la Docencia.
- Que el investigador garantice el cumplimiento con los criterios éticos en la investigación.
- Que se comprometa a presentar los resultados de la investigación en una reunión con los Jefes de Departamento del Hospital Rezola-Cañete.
- Que el investigador se comprometa a entregar una copia de su informe final de la de investigación de manera física y digital.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,


Dr. ERICK CARDENAS DE LA CRUZ
Jefe de la Unidad de Docencia e Investigación

**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REZOLA CAÑETE

Dirección Postal: Calle San Martín N° 115-120-124-128 - San Vicente de Cañete
TELÉFONO: 681-2421 EMERGENCIA: 681-2010 FAX: 6812115
E-mail: hospizola@yahoo.es
Pág. Web: <http://www.regionlima.gob.pe/hospitalrezola>

ANEXO 4: MUESTREO

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q} \qquad n = \frac{148.90}{1.34} = 111$$

Nivel de Confianza o Seguridad: 1-a 95.0% Z_α = 1.96

N: Total de Población:	154	
p: Proporción Esperada:	0.5	La probabilidad de que el resultado sea favorable.
q (1-p):	0.5	La probabilidad de que el resultado NO sea favorable.
d: Nivel de error aceptado:	5 %	Es el error máximo aceptado en la representatividad de la muestra.