

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**“ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE COVID EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA
DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA**

**RICARDO GENARO AYALA CAMACHO
LUIS SMITH REYES GÁLVEZ
MARITZA ZEVALLOS ESTRADA**

**Callao, 2022
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

Dra. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GOMEZ	Presidenta
Dra. ANA MARÍA YAMUNAQUE MORALES	Secretaria
Mg. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES	Vocal
Dra. VILMA MARIA ARROYO VIGIL	Suplente

ASESORA: Dra. ANA LUCY SICCHA MACASSI

N° DE ACTA: 004/2022

FECHA DE SUSTENTACION DE TESIS: 29 de Abril del 2022

RESOLUCIÓN DE DECANATO N°067-2022-D/FCS.- Callao; 27 de Abril del 2022.

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso por ser quien nos ilumina y encamina día a día en el sendero de la vida.

A nuestros familiares quienes son nuestros pilares y a quienes agradecemos por ser comprensivos por las arduas horas de ausencia y su amor incondicional que nos brindan y nos motivan a esforzarnos para poder continuar y poder lograr un futuro muy comprometedor.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra Alma Mater, la prestigiosa Universidad Nacional del Callao por habernos aceptado ser parte de ella y abierto sus puertas.

Un agradecimiento especial a nuestros docentes por la educación brindada que contribuye a nuestra formación, agradecer a la universidad por darnos la oportunidad de terminar nuestra carrera profesional y llegar a ser licenciado de enfermería como fue nuestro objetivo desde un inicio.

A las autoridades y profesionales de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, por su participación que hizo posible la presente investigación. A todos muchas gracias.

ÍNDICE

TABLAS DE CONTENIDO	3
TABLA DE GRÁFICOS	5
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Objetivos	13
1.4. Limitantes de la investigación	13
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes	14
2.2. Bases teóricas	17
2.3. Conceptual	19
2.4. Definición de términos básicos	27
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	28
3.1. Hipótesis	28
3.2. Definición conceptual de variables	28
3.2.1. Operacionalización de variable	28
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	29
4.1. Tipo y diseño de investigación	29
4.2. Método de investigación	30
4.3. Población y muestra	30
4.4. Lugar de estudio	30
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	31
4.6. Análisis y procesamiento de datos	32

V. RESULTADOS	34
5.1 Resultados descriptivos	34
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
6.1. Contrastación demostración de la hipótesis con los resultados	47
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	47
6.3. Responsabilidad ética	48
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS	55

TABLAS DE CONTENIDO

		Página
Tabla N°5.1	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según edad	34
Tabla N°5.2	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según sexo	35
Tabla N°5.3	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de La Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según estado civil	36
Tabla N°5.4	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según número de hijos	37
Tabla N°5.5	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según experiencia laboral	38
Tabla N°5.6	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según condición laboral	39
Tabla N°5.7	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 que trabaja en otros lugares	40
Tabla N°5.8	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 que tiene especialidad	41
Tabla N°5.9	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 con maestría	42
Tabla N°5.10	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021	43

Tabla N°5.11	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según dimensión ambiente físico	44
Tabla N°5.12	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según dimensión ambiente psicológico	45
Tabla N°5.13	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según dimensión ambiente social	46

TABLA DE GRÁFICOS

		Página
Gráfico N°5.1	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según edad	34
Gráfico N°5.2	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según sexo	35
Gráfico N°5.3	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de La Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según estado civil	36
Gráfico N°5.4	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según número de hijos	37
Gráfico N°5.5	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según experiencia laboral	38
Gráfico N°5.6	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según condición laboral	39
Gráfico N°5.7	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 que trabaja en otros lugares	40
Gráfico N°5.8	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 que tiene especialidad	41
Gráfico N°5.9	Distribución de frecuencia del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 con maestría	42
Gráfico N°5.10	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021	43

Gráfico N°5.11	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según dimensión ambiente físico	44
Gráfico N°5.12	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según dimensión ambiente psicológico	45
Gráfico N°5.13	Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021 según dimensión ambiente social	46

RESUMEN

La presente investigación tuvo el **objetivo** de determinar el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.

La **metodología** fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Divino Niño Jesús, ubicado en el distrito San Juan de Miraflores, Lima, utilizando la Escala de Estrés de Enfermería (NSS).

Los **resultados** mostraron que en su mayoría los participantes tienen de 31 a 40 años, el 70% son de sexo femenino, el 46% de estado civil solteros, el 36% casados, el 12% convivientes y el 6% separados, el 60% tienen hijos, el 62% de profesionales de enfermería tienen de 1 a 10 años de experiencia laboral, el 54% tienen contrato indefinido y el 46% son contratados periódicamente, el 46% trabajan en otros lugares. En cuanto al nivel de estrés, los resultados mostraron que el 24% del personal de enfermería presenta un nivel de estrés bajo, el 66% un estrés medio y el 10% un nivel de estrés alto. En cuanto a la dimensión ambiente físico, el 50% del personal de enfermería presentó un nivel de estrés bajo, el 42% un estrés medio y el 8% un nivel de estrés alto, en la dimensión ambiente psicológico el 22% del personal de enfermería tuvo un nivel de estrés bajo, el 68% un estrés medio y el 10% un nivel de estrés alto, en la dimensión ambiente social el 22% presentó un nivel de estrés bajo, el 68% un estrés medio y el 10% un nivel de estrés alto. **Concluyendo** que en los profesionales de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús predomina el nivel medio de estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, ambiente físico, psicológico, social, enfermería

ABSTRACT

The present research had the **objective** of determining the level of work stress in times of Covid in the nursing staff of the Divino Niño Jesús Clinic, Lima, 2021.

The **methodology** was applied, quantitative, descriptive, non-experimental design, cross-sectional. The sample consisted of 50 nursing professionals who work at the Divino Niño Jesús Clinic, located in the San Juan de Miraflores district, Lima, using the Nursing Stress Scale (NSS).

The **results** showed that the majority of the participants are between 31 and 40 years old, 70% are female, 46% are single, 36% married, 12% cohabiting and 6% separated, 60% have children, 62% of nursing professionals have 1 to 10 years of work experience, 54% have a permanent contract and 46% are hired periodically, 46% work elsewhere. Regarding the level of stress, the results showed that 24% of the nursing staff present a low stress level, 66% a medium stress and 10% a high stress level. Regarding the physical environment dimension, 50% of the nursing staff presented a low stress level, 42% a medium stress and 8% a high stress level, in the psychological environment dimension 22% of the nursing staff had a low stress level, 68% a medium stress and 10% a high stress level, in the social environment dimension 22% had a low stress level, 68% a medium stress and 10% a high stress. **Concluding** that in the nursing professionals of the Divino Niño Jesús Clinic the average level of work stress predominates.

Keywords: Work stress, physical, psychological, social environment, nursing

INTRODUCCIÓN

Hoy en día se reconoce el estrés laboral, constituye uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. Se considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan (1).

Al respecto, los profesionales de la salud, en particular el personal de enfermería, están cada vez más en riesgo; debido a las altas demandas laborales que requieren el despliegue de actividades que involucran control mental, emocional y gran responsabilidad, así como deber lidiar con los problemas de organización en el hospital.

De allí, que se plantea la necesidad de realizar la presente investigación, con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.

El desarrollo de la investigación se organizó en seis capítulos: el primer capítulo corresponde al planteamiento del problema, que comprende: la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos, y las limitantes de la investigación. El segundo capítulo corresponde al Marco Teórico, abarca los antecedentes además las bases teóricas y conceptuales y la definición de términos básicos.

En el tercer capítulo, denominado Hipótesis y variables, se establecen la hipótesis general y específicas, la definición conceptual y operacionalización de las variables, mientras que el cuarto capítulo está referido al diseño metodológico en la cual se determina el tipo y diseño de investigación, los métodos, la población y muestra del estudio, así como las técnicas e instrumentos de recolección de información. En el quinto capítulo se presentan los resultados descriptivos e inferenciales. En el capítulo sexto la discusión de resultados. Finalmente, las referencias bibliográficas y los anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud señala que la coyuntura a nivel mundial se está viendo afectada, debido a la pandemia del coronavirus que no solo viene afectando la salud de las personas, sino también su salud mental (1).

Al respecto, la Organización Panamericana de Salud, indica que la emergencia por Covid-19 y la respuesta de las autoridades han tenido repercusiones económicas y sociales; ante esta situación, muchas personas experimentan temor, ansiedad, angustia y depresión. Muchos de estos síntomas se relacionan con los temores de infección, frustración, aburrimiento, falta de suministros o de información, pérdidas financieras y el estigma (2).

El Ministerio de Salud del Perú, especifica que la pandemia del coronavirus requiere la atención asistencial a una gran cantidad de personas afectadas en su salud física y mental. El personal que atiende a estas personas está expuesto a una situación que implica largas horas de trabajo intenso, temor a la contaminación, incertidumbre por limitaciones del sistema de salud, entre otras condiciones que conllevarían a altos niveles de estrés. Esta situación puede afectar la salud mental del personal sanitario, ocasionando sentimientos como el miedo, pena, frustración, culpa, soledad y problemas relacionados con el sueño, apetito, agotamiento, entre otros que pueden generar ansiedad, depresión, desmotivación y desesperanza, condiciones que perjudican gravemente la realización de labores relacionadas al cuidado de la salud de las personas. Por tal motivo, el cuidado de la salud mental del personal de la salud es una tarea fundamental para lograr una adecuada atención de la población en el contexto de la pandemia de COVID-19 (3).

Como se aprecia, el estrés laboral, constituye uno de los problemas de salud más graves en la actualidad, que afecta a los trabajadores de la salud, ocasionándoles incapacidad física o mental y por consiguiente

cambios conductuales que son una puerta de entrada para la proporción de un servicio deficiente e ineficaz. En el ámbito de las profesiones sanitarias, la incidencia del estrés es grave porque no solo afecta al profesional que lo padece, son también al enfermo que depende de sus cuidados (4).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (5).

En el Perú, cerca del 60% de la población sufre de estrés y el 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral (6).

Como se ha visto, uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés laboral, lo constituye el personal de Enfermería, ya que deben enfrentar diariamente situaciones muy complejas, derivadas del contexto de pandemia, donde la demanda de atención se ha elevado exponencialmente, asumiendo mayores responsabilidades en su trabajo, sumado a deficientes las condiciones físicas donde ejerce su labor, de las relaciones con los compañeros de trabajo y otros miembros del equipo de salud, con los pacientes y sus familiares, entre otros, conjugado todo ello con su vida personal.

Siendo el rol de la enfermera de suma importancia, debe mantener un equilibrio físico y mental adecuado, el mismo que le permita brindar un cuidado integral al paciente durante el proceso salud-enfermedad; así también debe poseer cualidades innatas y una personalidad capaz de afrontar situaciones o eventos que causan estrés, utilizando mecanismos de afronte y/o adaptación contribuyendo de esta manera a que la enfermera cumpla con sus actividades de manera eficaz y efectiva.

En la Clínica Divino Niño Jesús, se puede apreciar diariamente que el profesional de enfermería como miembro del equipo de salud, se enfrenta a situaciones presionantes por la alta demanda de atención, al intenso cuidado que requieren los pacientes, debido al estado en que llegan los pacientes. Además, el personal de enfermería refiere que: les duele la cabeza, que tienen guardias y turnos seguidos... que se sienten demasiado cansadas, sienten temor al contagio y se quejan que muchas veces tienen que comprar sus propios equipos de protección, expresando que “lo que nos pagan no cubre lo que trabajamos y los riesgos que enfrentamos”.

No existen suficientes estudios en Latinoamérica y en el Perú sobre el estrés laboral en este contexto de pandemia en el personal de enfermería, además, la pandemia plantea el desafío de cuidar la salud mental del personal de salud tanto como la de la población general.

Es por todo lo anteriormente mencionado, que se plantea la realización del presente estudio que permitirá determinar el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid en el personal de enfermería de la, 2021

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima 2021?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid según la dimensión ambiente físico en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima 2021?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid según la dimensión ambiente psicológico en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima 2021?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid según la dimensión ambiente social en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.

1.3.1 Objetivos Específicos

Identificar el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid según la dimensión ambiente físico en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.

Precisar el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid según la dimensión ambiente psicológico en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.

Establecer el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid según la dimensión ambiente social en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.

1.4. Limitantes de la investigación

Limitación teórica

Existen escasos estudios sobre la problemática analizada.

Asimismo, el presente estudio se fundamenta en la Teoría Modelo de los Sistemas de Betty Neuman y el Modelo de Adaptación de Callista Roy.

Limitación temporal

El período de la investigación comprenderá el período enero a agosto del 2021. El estudio es transversal, porque se recolectarán datos en un solo momento, en un tiempo único.

Limitación espacial

La investigación se realizará en la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta la revisión bibliográfica internacional y nacional sobre investigaciones relacionadas al presente estudio:

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Sarsosa K, Charria V. (2018) en Colombia, desarrollaron la investigación “Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali”. El objetivo fue identificar el nivel de estrés laboral en enfermeros. El estudio fue de tipo descriptivo, con diseño transversal, con una muestra de 595 participantes. Los resultados evidenciaron un nivel alto de estrés laboral, concretamente en los síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales. Concluyendo que existe prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial, asociado con las características de rol, condiciones laborales y exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud (7).

Osorio J, Cárdenas L. (2017) en Medellín, Colombia, en su investigación “Estrés laboral: estudio de revisión”, tuvieron como objetivo de analizar el estrés laboral, sus modelos explicativos y variables asociadas, teniendo en cuenta investigaciones de los últimos cinco años. Para esto se analizaron 62 artículos, de los cuales 29 definen el estrés de diferentes formas, aunque algunos coinciden en ciertos aspectos, por ejemplo, como una respuesta psico-fisiológica generada a partir de la percepción amenazante de un estímulo externo; la tensión generada ante un factor de riesgo; también se fundamenta el concepto desde los modelos explicativos del estrés, entre los más destacados, el modelo de Karasek y Siegrist. Finalmente se resalta la importancia de estos dos modelos por ser el fundamento teórico para la construcción de instrumentos de medición del estrés (8).

Teixeira C, Gherardi E, Pereira S. (2016) en Brasil, realizó la investigación titulada “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre

los profesionales de enfermería hospitalaria”, con el objetivo de analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de los enfermeros de un hospital universitario, asociada con variables sociodemográficas. El método fue descriptivo, transversal, con una muestra de 310 enfermeros, a quienes se les aplicó el Job Stress Scale y la Escala Modos de Enfrentamiento de problemas. Los resultados mostraron que las estrategias centradas en el problema resultaron ser protectoras en relación al estrés. Concluyendo de esta manera que hacer frente a los factores de estrés en el hospital se puede trabajar de manera optimizada entre los profesionales (9).

Carrillo R, Ríos M, Martínez R. (2016) en España, investigaron el “Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario”. El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral de los enfermeros y su relación con las variables sociodemográficas y laborales. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y transversal, la muestra estuvo conformada por 89 participantes, utilizando el instrumento Job Content Questionnaire. Los resultados registraron una media para la dimensión de apoyo social de 3,14, en cuanto a las demandas psicológicas en el trabajo 3,10 y en el control sobre el trabajo 2.96, en cuanto las variables sociodemográficas y laborales resultó significativa la variable categoría profesional, registrando las enfermeras valores superiores en percepción de demandas laborales y control sobre su trabajo. Concluyendo que se evidencia una percepción moderada de estresores laborales en los profesionales analizados; entre las fuentes de estrés laboral destacan el escaso control en la toma de decisiones por parte de los profesionales, unido a la exigencia de aprender continuamente cosas nuevas, por otro lado, el apoyo recibido por los compañeros de trabajo es valorado de manera positiva (10).

Alba R. (2015) en Córdoba, Argentina, realizó la investigación “Estrés laboral en enfermería: La escasez de personal actual en cuidados intensivos”, tuvo el objetivo de determinar el nivel de estrés generado por

la escasez de personal en la UCI. La metodología del estudio fue descriptivo, observacional, transversal, con una muestra de 92 enfermeros de UCI, utilizando como instrumento el Inventario de Estresores Laborales para Enfermería. En los resultados se obtuvieron una respuesta media de 4,2 sobre 5 y se identificó la escasez de personal como estresor laboral para el 92.4% de trabajadores, afectando más a mujeres (92.3%) que a hombres (80%) y a titulares (92.8%) seguido de interinos (92.3%) y eventuales (91.6%). Concluyendo que la escasez de personal genera estrés para el 92.4% de profesionales de UCI (11).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Peralta K. (2019) en Lima, realizó la tesis “Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina, Comas”. El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño transversal, con una muestra de 20 enfermeros, a quienes se les aplicó la Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress Scala (NSS). Los resultados mostraron que el 46.6% de enfermeros presentan un nivel medio de estrés laboral. Concluyendo que la mayoría de profesionales de enfermería posee un nivel medio de estrés (12).

Niño Y, Vega A. (2019) en Lambayeque, efectuaron la investigación “Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital General de Jaén 2017”. El objetivo fue determinar el nivel de estrés del personal de enfermería. El estudio tuvo una metodología cuantitativa, descriptiva, de corte transversal, contando con una muestra de 15 enfermeros y como instrumento el The Nursing Stress Scale (NSS). Los resultados mostraron que el 86.66% presentan un nivel medio de estrés laboral, en las tres dimensiones se obtuvo un nivel medio de estrés: ambiente físico el 80% mostró un nivel medio, en el ambiente psicológico el 80% y en el ambiente social el 73.20%. Concluyendo que los profesionales de enfermería en su mayoría presentan un estrés laboral

de nivel medio producido por el ambiente físico, psicológico y social de la institución hospitalaria (13).

Albinacorta K. (2017) en Lima, desarrolló la tesis “Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello, Chosica”. El objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello – Chosica 2017. Material y Método. El estudio es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo de corte trasversal. La población estuvo conformada por 30. El instrumento fue el Maslach Burnout Inventory (MBI). El resultado evidenció que el 60% del personal de enfermería tienen nivel medio de estrés laboral, el 33% bajo y 7% alto. En agotamiento emocional, 37% tienen medio, 57% bajo y 6% alto. En la despersonalización 40% tiene medio, 57% bajo y 3% alto, en realización personal 47% es medio, 16% alto y 37% bajo. Concluyendo que el mayor porcentaje del personal de enfermería es medio (14).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Teorías de enfermería

Teoría de enfermería de Betty Neuman

Esta teoría presenta tres áreas disciplinares:

Influencia psicológica, filosófica y biológica, en estas tres áreas existen procesos psíquicos que se ven determinados por relaciones interpersonales. En donde la reacción humana es el resultado final del proceso. Neuman menciona que la conducta del ser humano se ve afectada por los estresores, por tal motivo necesitan ser regulados para mantener un equilibrio. A partir de ello creo los conceptos de integral, contenido y bienestar.

Neuman en base a toda la información recopilada creo el concepto de Factores Estresantes mismo que define como fuerzas del entorno, y que cuando la persona o sistema se enfrenta a estos factores, da como

resultado la estabilidad o por el contrario la enfermedad. La teoría es utilizada para describir las respuestas físicas del cuerpo al estrés y el proceso por el cual el hombre se adapta al mismo. Este proceso está compuesto por tres funciones básicas: alarma, resistencia y agotamiento; la primera se desencadena cuando se percibe el estrés, mismo que preparará al organismo para defenderse; pero si el estrés persiste, la fase de resistencia no se hará esperar y el cuerpo moviliza todas las capacidades de afrontamiento y todos los mecanismos de defensa del individuo para alcanzar la homeostasis, si la situación estresante ha sido abrumadora por su larga duración, los recursos del individuo se agotan y el organismo comienza a debilitarse y de persistir se puede producir la muerte (15).

Modelo de Adaptación de Callista Roy

Callista Roy elaboró en 1970 un modelo de adaptación, el Roy Adaptation Model (RAM), donde señala que las respuestas adaptativas son respuestas que favorecen la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Su modelo nos presenta una herramienta de gran utilidad para poder comprender la función de la enfermera y su intervención para reducir los mecanismos productores de estrés. Partiendo de esta base este modelo es una herramienta eficaz para afrontar el estrés dentro de los cuidados de enfermería.

Roy describe a las personas como seres holísticos, con partes que funcionan como unidad con algún propósito, no en una relación causa-efecto. Los sistemas humanos incluyen a las personas como individuos, grupos, familias, comunidades, organizaciones, y a la sociedad como un todo. Este concepto está directamente relacionado con el de adaptación, de tal forma que la percepción que tiene de las situaciones a las cuales se enfrenta son individuales y diferentes para cada uno. Al realizar la valoración se destaca la necesidad de evaluar a la persona como un todo; la valoración del modo fisiológico y psicosocial constituye una oportunidad

para conocer no solo su estado de salud, sino también la percepción que tiene de la situación que está viviendo en este momento, cómo la está afrontando y cuáles son sus expectativas frente al cuidado de enfermería, para promover su adaptación (16).

2.3. Conceptual

2.3.1 Estrés laboral

A. Definición

La palabra estrés se deriva del latín *stringere*, que significa apretar. El estrés ha sido identificado como una de las problemáticas de importancia en los últimos tiempos, que no sólo afecta a la persona como tal, sino también el ambiente que lo rodea, en donde existen factores enfatizados al estrés ya sean físicos o psicológicos. Esto influye significativamente de manera correcta si es bien manejado o puede ser perjudicial en el momento que esté sobrepasa sus límites (17).

El estrés en términos del estado fisiológico interno de los sujetos expuestos a situaciones amenazantes o que despiertan fuertes emociones. Partiendo de lo anterior, es necesario definir que el estrés es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada (18).

Hans Selye elaboró un modelo más complejo de la respuesta humana a los factores de estrés. El modelo se conoce como síndrome de adaptación general y consta de tres etapas: 1) Reacción de alarma, en la que una fase inicial de baja resistencia es seguida por una reacción contraria durante la cual los mecanismos de defensa de la persona se activan. 2) Resistencia, etapa de máxima adaptación, si se desarrolla con éxito, la persona regresa al equilibrio. Sin embargo, si el agente estresante continúa o el mecanismo de defensa no funciona, el individuo se dirigirá

hacia la tercera etapa. 3) Agotamiento, etapa en la cual los mecanismos adaptativos colapsan (19).

Como se aprecia, el concepto de estrés está estrechamente relacionado con el cúmulo de trastornos y de aflicciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno.

El estrés suele describir los síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud (20).

B. Tipos de estrés

Existen dos tipos de estrés:

El estrés bueno o eustrés, que hay que saber propiciar y aprovechar.

El estrés malo o distrés, que es en su mayor parte subjetivo y que puede aprenderse a evitar y a combatir (21).

C. Factores que generan estrés

Dentro de los factores que generan estrés tenemos:

a. Factores biológicos: Son aquellos cambios o modificaciones orgánicas que se producen en el individuo y que contribuyen a generar estrés.

b. Factores psicológicos: Se refieren a aquellas características de los diferentes tipos de personalidad, que al desencadenarse una situación de estrés van a ocasionar también daño psicológico, ello está dado por la sensación de no ser atractivo, dificultad para lograr objetivos, sentimientos de inferioridad, temor al error, sentimientos de inseguridad, entre otros.

c. Factores socioculturales: está dado por aquellos que inciden en las relaciones, fenómenos sociales y culturales que contribuyen a generar estrés. Así tenemos que dentro de los factores – sociales están la responsabilidad con un grupo, el matrimonio, el divorcio, cambios de

domicilio, nacimientos, problemas laborales, ascensos, conflictos interpersonales, etc. (22).

C. Estrés laboral

El estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no sólo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador (19).

El Health and Safety Executive define el estrés laboral como el proceso que surge cuando las demandas laborales de varios tipos y combinaciones sobrepasan la capacidad y los medios de la persona para hacerles frente (19).

D. Síntomas

Síntomas físicos del estrés:

- Falta de apetito
- Sensación de hambre cuando se está bajo presión.
- Indigestión o agruras frecuentes
- Estreñimiento o diarrea.
- Insomnio
- Fatiga constante
- Tendencia a sudar sin razón alguna
- Tics nerviosos
- Morderse las uñas

- Dolores de cabeza
- Calambres y espasmos musculares.
- Náuseas
- Dificultad para respirar
- Desmayos
- Llanto frecuente o deseos de llorar
- Impotencia o frigidez
- Incapacidad para sentarse mostrándose tranquilo
- Alta presión arterial (19).

Síntomas conductuales

- Irritabilidad constante con la gente.
- Sentirse incapaz de afrontar la situación.
- Falta de interés en la vida.
- Temor constante o recurrente de enfermarse.
- Sensación de ser un fracaso.
- Sensación de ser malo o sentimiento de odio hacia uno mismo.
- Dificultad para tomar decisiones.
- Sensación de fealdad.
- Pérdida de interés en otras personas.
- Conciencia de la ira reprimida.
- Incapacidad para mostrar los verdaderos sentimientos.
- Pérdida de sentido del humor.

- Terror al futuro.
- Dificultad para concentrarse (19).

E. Tipos de Estrés Laboral

Existen dos tipos de estrés laboral (22):

1. Episódico: Que se puede dar por un despido, es circunstancial, eventual.

2. Crónico: Que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- **Ambiente laboral inadecuado:** son los llamados estresores del ambiente físico: falta de luz, o luz más brillante, ruido excesivo o intermitente, vibraciones, aire contaminado, alta o baja temperatura. Estos factores requieren de una doble adaptación, tanto física como psicológica.
- **Sobrecarga de trabajo:** es el estrés por sobrestimulación. Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. Exige una adaptación fuera del límite normal.
- **Alteración de ritmos biológicos:** es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Requiere un alto esfuerzo adaptativo. Se presenta en trabajadores nocturnos, personal de salud.
- **Responsabilidades y decisiones muy importantes:** es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe a: responsabilidades numerosas y variables, tensión psicológica continua, búsqueda de la eficacia, adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.

- **Estimulación lenta y monótona:** es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento.
- **Condiciones laborales inadecuadas:** nos referimos aquí a las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden: alimentación inadecuada e insuficiente, ausencia de perspectivas de progreso, pocas posibilidades de recreación, inestabilidad laboral por renovación tecnológica (19).

F. Dimensiones del estrés laboral

Los principales estresores identificados en el personal de enfermería que trabajan en un hospital son: el estar en continuo contacto con el sufrimiento y la muerte, la sobrecarga de trabajo, los problemas de interrelación con el resto del equipo de enfermería, el conflicto con los médicos y la falta de apoyo social en el trabajo (23).

- **Ambiente físico**

El ambiente físico de trabajo, se refiere a todo aquello que se encuentra en el medio físico en el que el trabajador realiza sus tareas, y que puede provocar efectos negativos en su salud (24).

Carga de trabajo

Existen varios elementos en el ambiente físico donde se labora que pueden ser fuentes significativas de estrés, nos referimos a la carga de trabajo, que se refiere a tener demasiado trabajo que hacer, lo que lleva a laborar durante muchas horas, con los problemas que esto conlleva (19).

La sobrecarga en el trabajo tiene un impacto en la atención de salud, es decir, elevadas cargas de trabajo, escasa dotación de personal y restricciones de tiempo son factores que afectan el cuidado de los pacientes y el servicio otorgado, así como la capacidad de mantener

las habilidades de éstos, lo que sumado a la escasa comunicación, causa altos niveles de estrés en el personal de salud (25).

- **Ambiente psicológico**

Muerte y sufrimiento

El estrés está presente en las enfermeras que trabajan en unidades de terapia intensiva, ya que están en contacto permanente con el sufrimiento, el dolor, el desespero, la irritabilidad y otras reacciones que pueden surgir en los usuarios debido a que la situación en los centros de salud sigue siendo un estado amenazante e incluso atemorizante, ya que la muerte y el dolor son características que los enfermeros deben enfrentar en su diaria labor profesional (26).

Preparación insuficiente

La preparación insuficiente es un factor que causa estrés en el personal de enfermería (26).

Falta de apoyo

El apoyo social adecuado resulta esencial para la salud y el bienestar del individuo, así como para la atmósfera y éxito de una organización. Sin embargo, la falta de apoyo es perjudicial, coloca a los trabajadores en un riesgo significativamente creciente de experimentar estrés relacionado con el trabajo (19).

Incertidumbre en el tratamiento

La teoría de la incertidumbre explica cómo las personas procesan cognitivamente los estímulos relacionados con la enfermedad y construyen un significado en estos eventos. El Diccionario Enciclopédico Norma define la palabra “incertidumbre” como: tener duda sobre algo; falta de seguridad. El Diccionario de la Real Academia Española la define como: la falta de certidumbre.

De acuerdo con Abbagnano, la certidumbre tiene dos significados: por un lado, seguridad subjetiva de la verdad de un conocimiento y, por el otro, es la garantía que un conocimiento ofrece sobre su verdad. Una síntesis de las tres definiciones de la palabra “incertidumbre” puede ser: tener duda sobre la garantía subjetiva que un conocimiento ofrece de su verdad (27).

Cuando la incertidumbre está considerada como un peligro, la posibilidad de un resultado perjudicial está determinada por la inferencia; una valoración peligrosa ocurre cuando la precisión predictiva de la inferencia es desconocida. La incertidumbre puede asociarse con una visión pesimista y una evaluación negativa del futuro, se asocia con altos niveles de ansiedad y depresión, y pueden influir en la pérdida o ausencia de la credibilidad en las autoridades y falta de cuidado durante el diagnóstico y el tratamiento (28).

- **Ambiente social**

Existe un gran cuerpo de evidencia que indica que la falta de apoyo gerencial pone en riesgo el bienestar del empleado. Sin embargo, al igual que sucede con el control, los altos niveles de apoyo pueden tener beneficios significativos para los empleados (19).

Problemas con los médicos

Las relaciones sociales de apoyo con los pares, supervisores y subalternos en el trabajo tienen menos posibilidades de crear presiones interpersonales, y reducen directamente los niveles de estrés laboral percibido, sin embargo, las malas relaciones como aquellas que incluyen escasa confianza, bajo nivel de apoyo y poco interés en escuchar o tratar de lidiar con los problemas que confronta el miembro organizacional son fuente de estrés (19).

De acuerdo a investigaciones realizadas, los profesionales de enfermería presentan niveles más altos de estrés en situaciones como el conflicto con los superiores, la sobrecarga laboral y el contacto con el dolor y la muerte (29).

Problemas con otros miembros del equipo

Las personas, así como nuestros diversos encuentros con ellas pueden ser fuentes principales tanto de estrés como de apoyo. En el trabajo, nuestras relaciones con los compañeros afectan drásticamente la forma en que nos sentimos al final del día (19).

2.4. Definición de términos básicos

COVID-19: Es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo.

Estrés laboral: Es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.

Personal de enfermería: Comprende a las Técnicas y profesionales de enfermería.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

No aplica por ser una investigación descriptiva, de una sola variable.

3.2. Definición conceptual de variables

Variable: Estrés laboral

El estrés laboral es el estado emocional negativo que puede resultar de la interacción entre una persona y su ambiente (19).

3.2.1. Operacionalización de variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y nivel
Estrés laboral	Ambiente físico	-Carga de trabajo	1,20, 25, 27, 28, 30, 34	Nunca = 1 Alguna vez = 2 Frecuentemente = 3 Muy frecuentemente=4 Nivel Bajo (34-68) Medio (69-102) Alto (103-136)
	Ambiente psicológico	-Muerte y sufrimiento -Preparación insuficiente -Falta de apoyo -Incertidumbre en el tratamiento	3, 4,8, 12, 21 13, 15, 19, 23, 33 6, 11, 17, 31 16, 10, 14, 18, 26, 32	
	Ambiente social	-Problemas con los médicos -Problemas con otros miembros del equipo	2, 9 5, 7, 22, 24, 29	

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El tipo de investigación fue aplicada, que concentra su atención en las posibilidades concretas de llevar a la práctica las teorías generales, y destinan sus esfuerzos a resolver las necesidades que se plantean (30).

La presente investigación fue descriptiva. Los estudios descriptivos “buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (31), porque en el estudio se describió como es el estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús.

Diseño

El estudio tuvo un diseño no experimental, ya que esta investigación estuvo orientada a describir la realidad tal como es, tal como se presenta en las condiciones y circunstancias concretas. No se provocó, no se simuló, no se condicionó (30). Es decir, no se manipuló la variable de estudio.

Según el periodo y secuencia la investigación fue transversal porque se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir variables en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (31).

Descriptivo transversal



M = Muestra

Xi = Variable Estrés laboral

O₁ = Observación de la variable

4.2. Método de investigación

El presente estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo, ya que se usó la recolección de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (32). Es por ello, que los resultados se expresarán en tablas y figuras, de acuerdo a los objetivos de estudio.

4.3. Población y muestra

La población estuvo constituida por 160 profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Divino Niño Jesús, ubicado en el distrito San Juan de Miraflores, Lima.

La muestra de estudio de tipo no probabilístico quedó conformada por 50 profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Divino Niño Jesús y que accedieron a participar en la investigación.

Por lo tanto, en la presente investigación el muestreo fue no probabilístico intencional, es decir, en este tipo de muestreo “quien selecciona la muestra lo que busca es que ésta sea representativa de la población de donde es extraída, lo que se da en base a una intención particular del investigador, por lo que la evaluación de la representatividad es subjetiva” (30).

4.4. Lugar de estudio

El estudio se efectuó en la Clínica Divino Niño Jesús, el cual está ubicado en Jr. Ismael Escobar 329, distrito San Juan de Miraflores, Lima.

Los servicios que presta dicha institución son: Consultorio Externo en Medicina General, Gastroenterología, Traumatología, Dermatología, Ginecología, además, Sala de Emergencia, Sala de Operaciones, Laboratorio, Cuidados Intermedios.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, que permitió recolectar la información sobre la variable de estudio y sus componentes.

El instrumento que se aplicó fue la Escala de Estrés de Enfermería (NSS), elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, que mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería.

Dicho instrumento está constituido por 34 ítems, agrupados en tres dimensiones:

- Ambiente físico (7 ítems)
- Ambiente psicológico (20 ítems)
- Ambiente social (7 ítems).

La escala considerada es:

- Nunca = 1
- Alguna vez = 2
- Frecuentemente = 3
- Muy frecuentemente = 4

Baremo:

Estrés laboral

Nivel bajo: 34 a 79

Nivel medio: 80 a 124

Nivel alto: 125 a 170

Ambiente físico

Nivel bajo: 7 a 16

Nivel medio: 17 a 25

Nivel alto: 26 a 35

Ambiente psicológico

Nivel bajo: 20 a 47

Nivel medio: 48 a 74

Nivel alto: 75 a 100

Ambiente social

Nivel bajo: 7 a 16

Nivel medio: 17 a 25

Nivel alto: 26 a 35

Validez y confiabilidad

La validez se expresa en el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir (31).

La confiabilidad, se refiere al grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir, que su aplicación repetida al mismo individuo produce resultados iguales (31).

El instrumento Escala de Estrés de Enfermería (NSS) fue sometido a juicio de expertos con un V de Aiken de 1, es decir que el instrumento tiene una validez casi perfecta. Adicional a ello se realizó una prueba piloto a 30 enfermeras obteniendo un alfa de Cronbach de 0.902, comprobándose su alta fiabilidad.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

El procesamiento de análisis de datos se realizó en base a los objetivos planteados en la investigación, para lo cual se utilizó el paquete estadístico SPSS 23 y Microsoft Excel para el procesamiento y análisis de los datos.

Una vez recolectados los datos, se codificaron y se procedió a construir una Matriz de Datos con los valores obtenidos.

Para el análisis de los datos, se usó la estadística descriptiva, que consiste en la presentación de manera resumida de la totalidad de observaciones hechas, como resultado de una experiencia realizada, nos informó sobre el comportamiento de la variable de estudio, haciendo uso de tablas de frecuencia y sus respectivas figuras de barras de la variable y sus dimensiones.

V. RESULTADOS

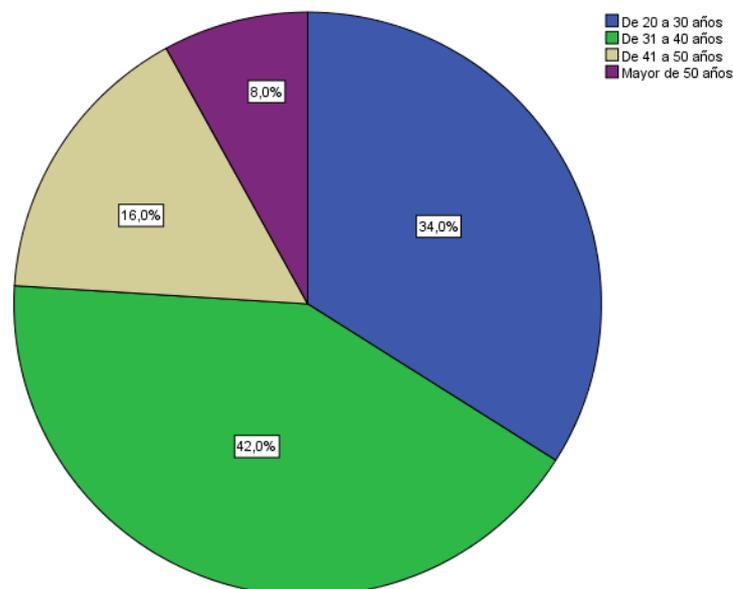
5.1 Resultados descriptivos

Datos generales

TABLA N° 5.1
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN EDAD

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 30 años	17	34,0
De 31 a 40 años	21	42,0
De 41 a 50 años	8	16,0
Mayor de 50 años	4	8,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.1
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN EDAD



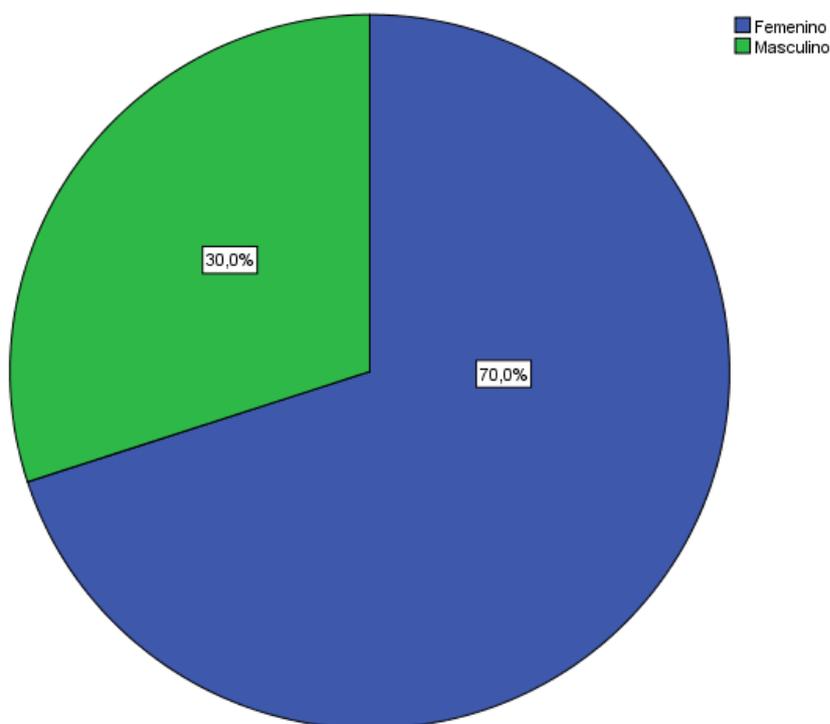
Interpretación:

En la tabla 5.1 y gráfico 5.1 se observa que el 42% de participantes son profesionales de enfermería cuyos rangos de edad se encuentran entre los 31 a 40 años, el 34% entre los 20 a 30 años de edad, el 16% se encuentran entre los 41 a 50 años de edad y el 8% son mayores de 50 años.

TABLA N° 5.2
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN SEXO

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	35	70,0
Masculino	15	30,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.2
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN SEXO



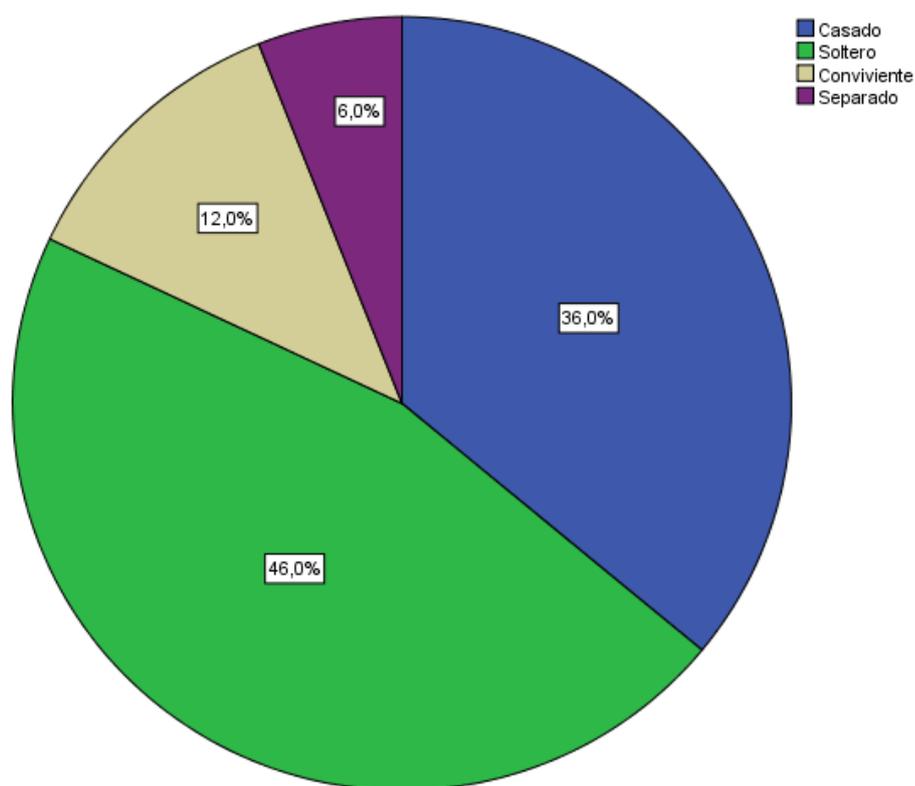
Interpretación:

En la tabla 5.2 y gráfico 5.2 se observa que el 70% de participantes son profesionales de enfermería de sexo femenino y el 30% del masculino.

TABLA N° 5.3
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN ESTADO CIVIL

	Frecuencia	Porcentaje
Casado	18	36,0
Soltero	23	46,0
Conviviente	6	12,0
Separado	3	6,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.3
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN ESTADO CIVIL



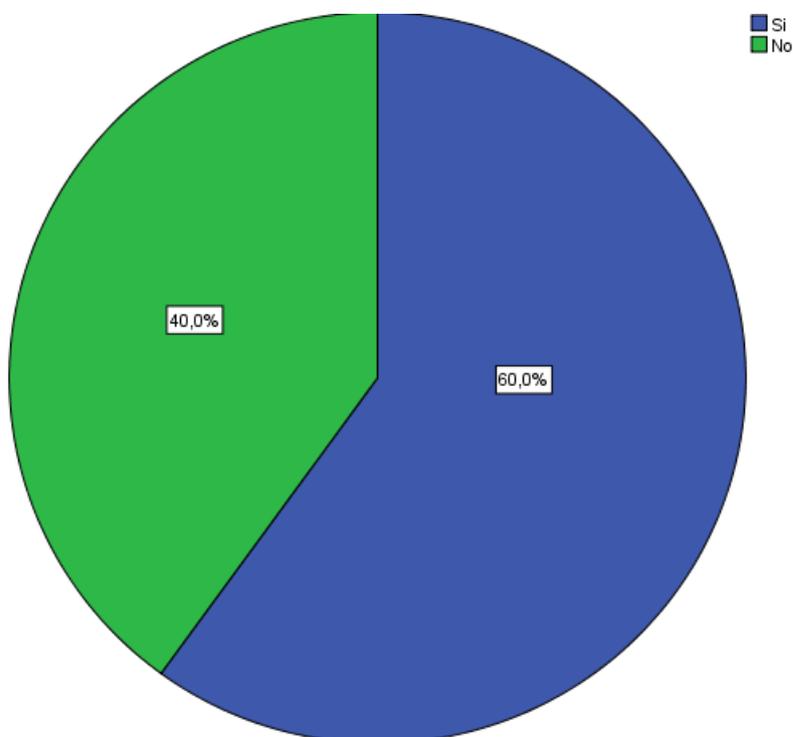
Interpretación:

En la tabla 5.3 y gráfico 5.3 se observa en cuanto al estado civil, que el 46% de encuestados son solteros, el 36% casados, el 12% convivientes y el 6% separados.

TABLA N° 5.4
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN NÚMERO DE HIJOS

	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	60,0
No	20	40,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.4
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN NÚMERO DE HIJOS



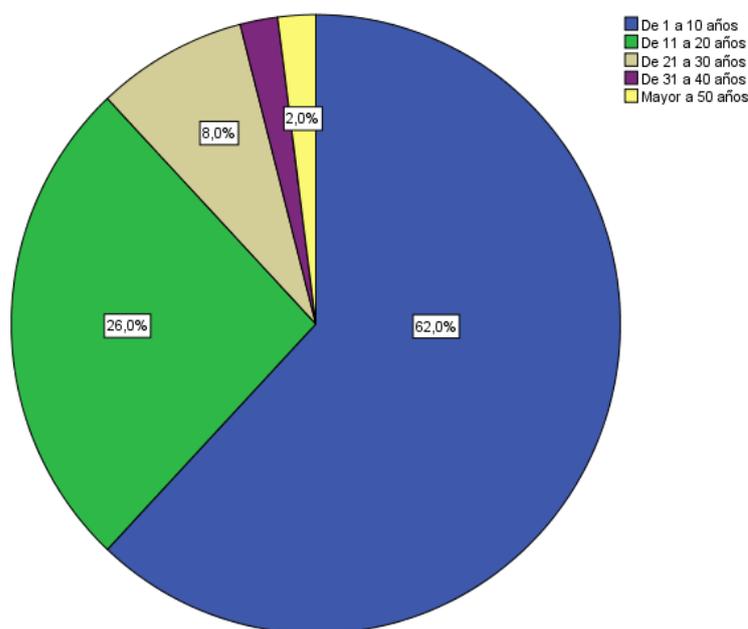
Interpretación:

En la tabla 5.4 y gráfico 5.4 se muestra que el 60% de profesionales de enfermería si tienen hijos y el 40% no.

TABLA N° 5.5
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN EXPERIENCIA
LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 10 años	31	62,0
De 11 a 20 años	13	26,0
De 21 a 30 años	4	8,0
De 31 a 40 años	1	2,0
Mayor a 50 años	1	2,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.5
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN EXPERIENCIA
LABORAL



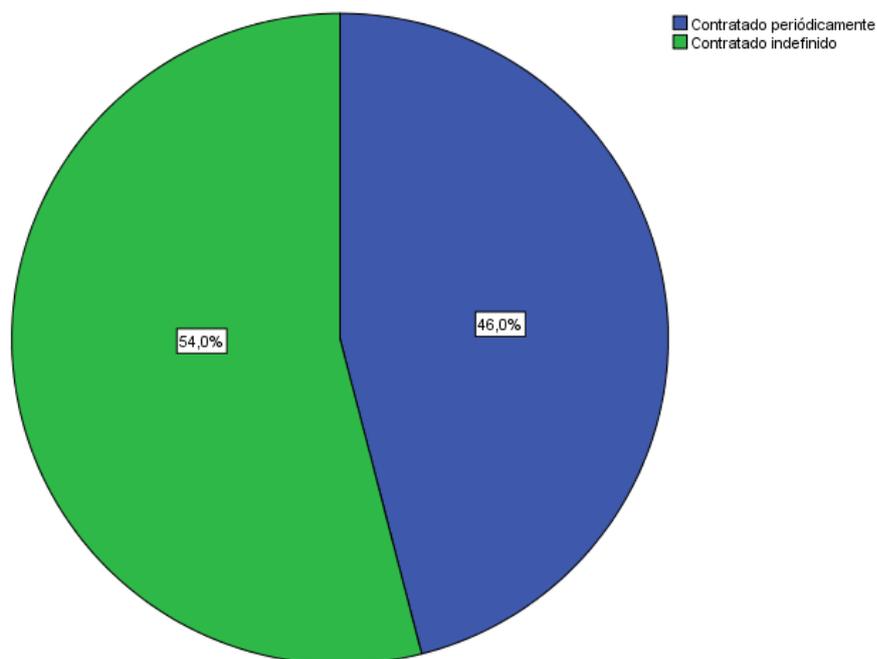
Interpretación:

En la tabla 5.5 y gráfico 5.5 se observa en cuanto que el 62% de profesionales de enfermería tienen de 1 a 10 años de experiencia laboral, el 26% de 11 a 20 años, el 8% de 21 a 30 años, el 2% de 31 a 40 años y el 2% tienen más de 50 años de experiencia.

TABLA N° 5.6
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN CONDICIÓN
LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
Contratado periódicamente	23	46,0
Contratado indefinido	27	54,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.6
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN CONDICIÓN
LABORAL



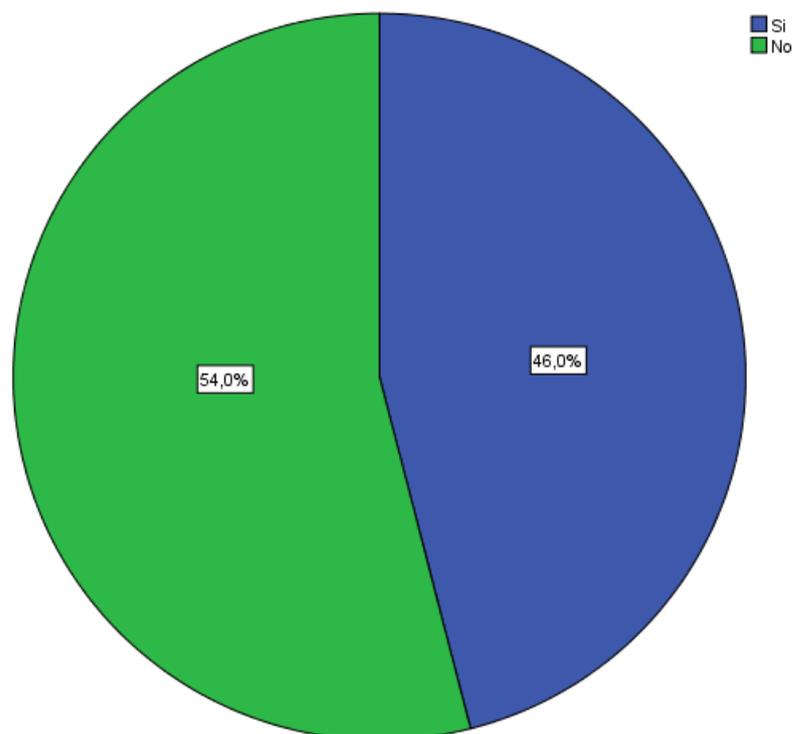
Interpretación:

En la tabla 5.6 y gráfico 5.6 se observa que el 54% de profesionales de enfermería tienen contrato indefinido y el 46% son contratados periódicamente.

TABLA N° 5.7
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 QUE TRABAJA EN OTROS
LUGARES

	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	46,0
No	27	54,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.7
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 QUE TRABAJA EN OTROS
LUGARES



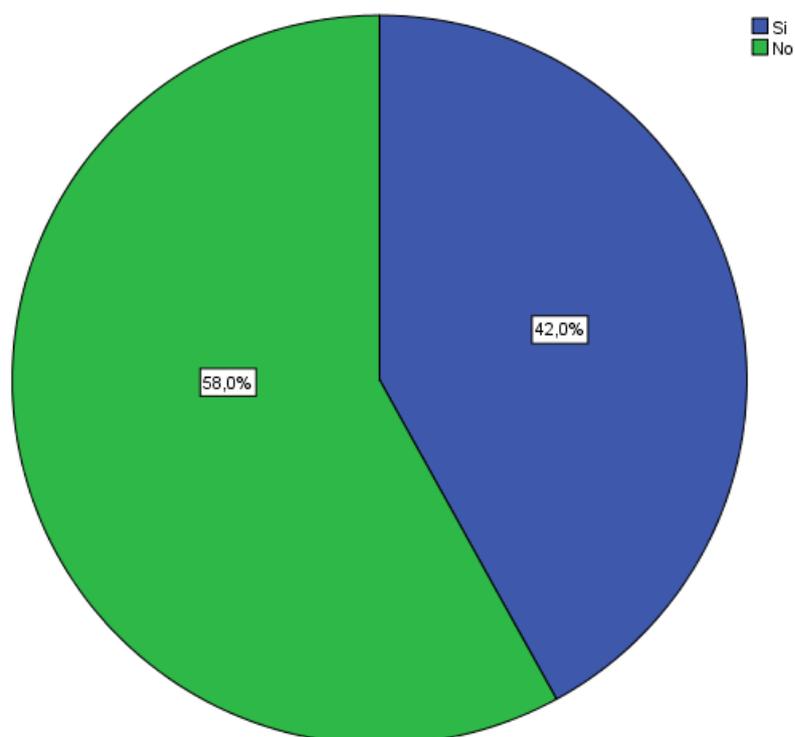
Interpretación:

En la tabla 5.7 y gráfico 5.7 se observa que el 54% de participantes no trabajan en otros lugares, mientras que un 46% respondió que sí trabajan en otros lugares.

TABLA N° 5.8
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 QUE TIENE ESPECIALIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	42,0
No	29	58,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.8
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 QUE TIENE ESPECIALIDAD



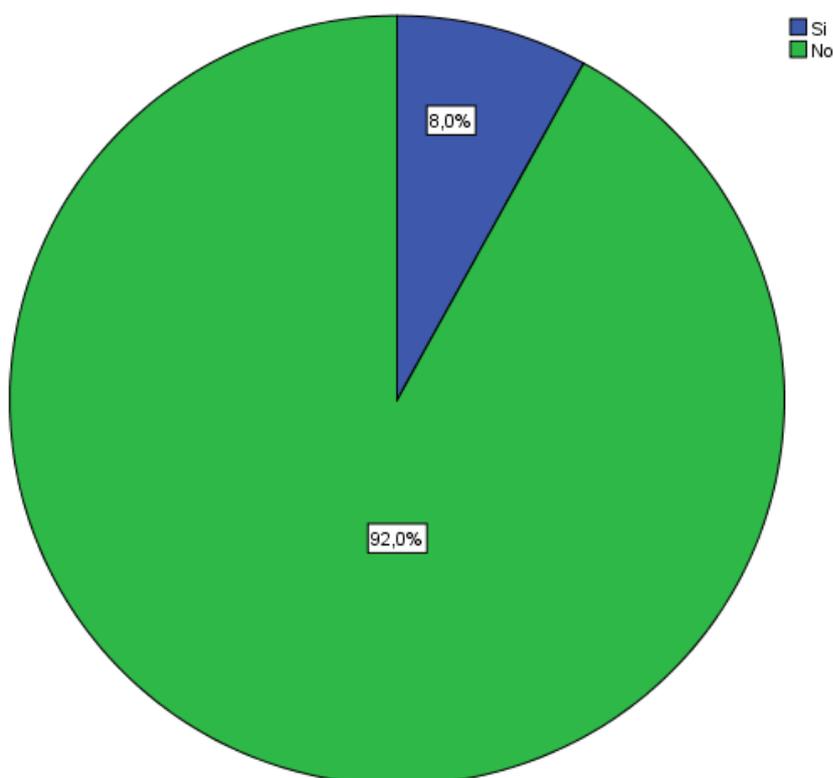
Interpretación:

En la tabla 5.8 y gráfico 5.8 se aprecia que el 58% de encuestados no tienen ninguna especialidad, mientras que el 42% sí tienen una especialidad.

TABLA N° 5.9
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 CON MAESTRÍA

	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	8,0
No	46	92,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.9
DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 CON MAESTRÍA



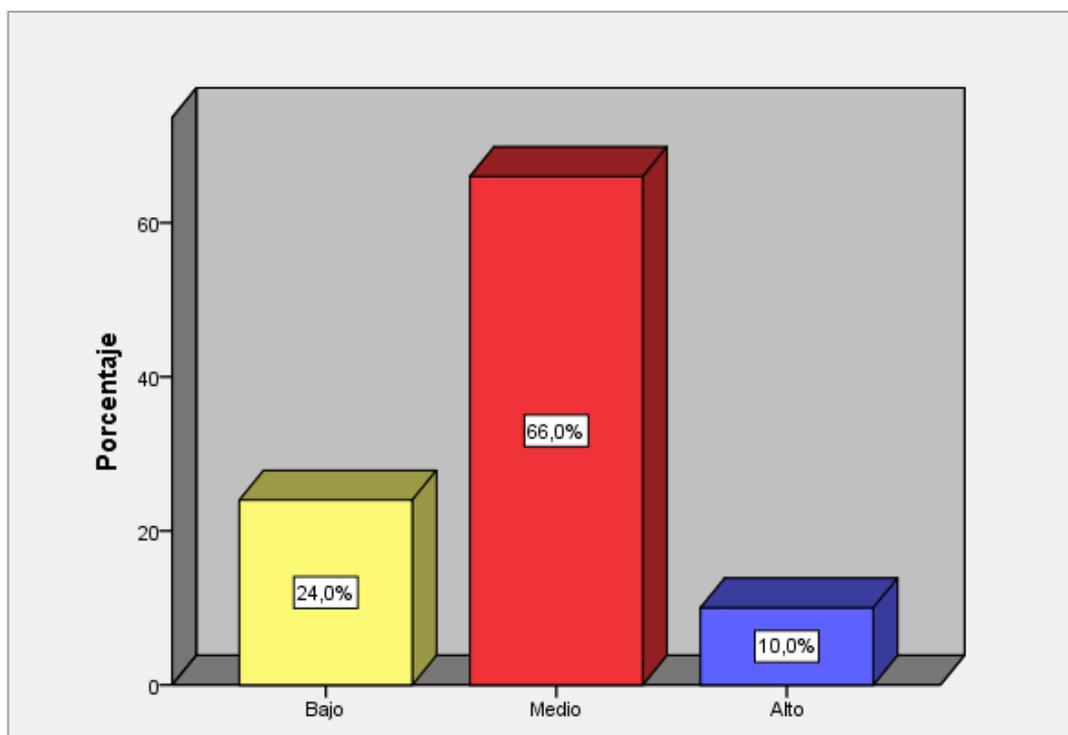
Interpretación:

En la tabla 5.9 y gráfico 5.9 se observa que el 92% de profesionales de enfermería no tienen el grado de maestría, mientras que el 8% sí.

TABLA N° 5.10
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	24,0
Medio	33	66,0
Alto	5	10,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.10
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021

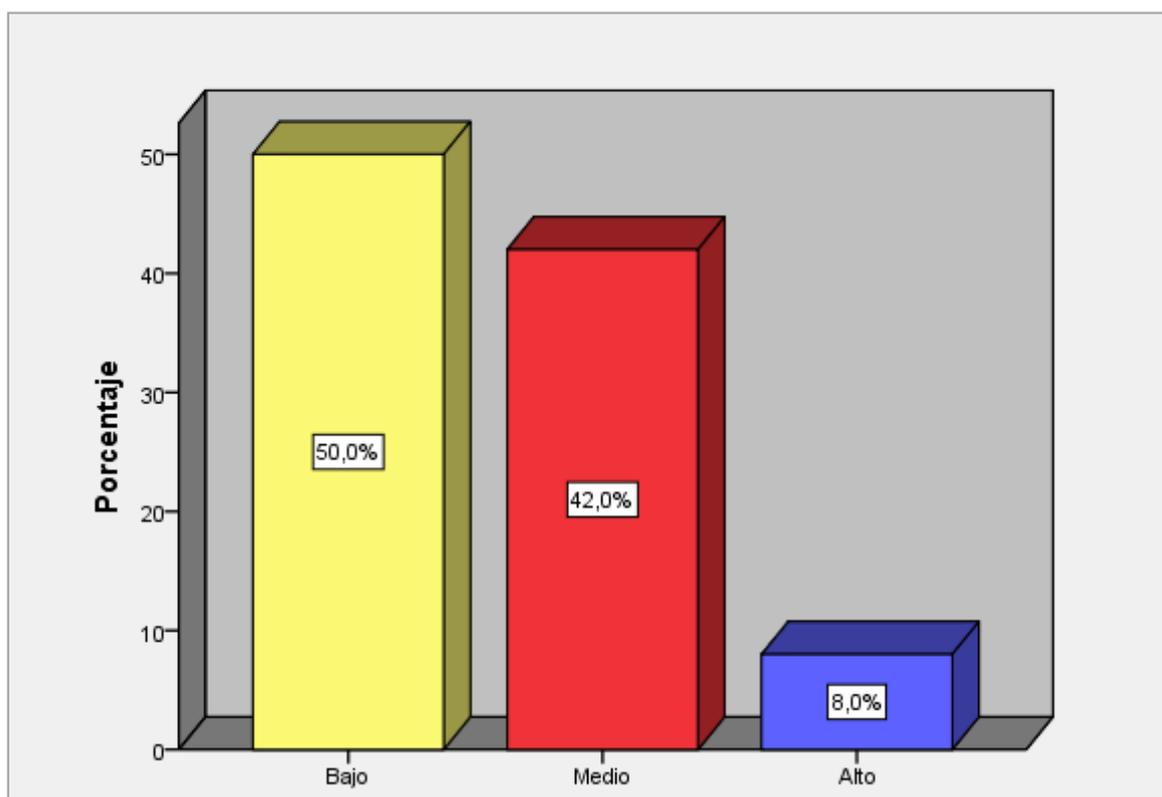


En la tabla 5.10 y figura 5.10 se observa que el 24% del personal de enfermería presenta un nivel de estrés bajo, el 66% un estrés medio y el 10% un nivel de estrés alto.

TABLA N° 5.11
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN DIMENSIÓN
AMBIENTE FÍSICO

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	50,0
Medio	21	42,0
Alto	4	8,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.11
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN DIMENSIÓN
AMBIENTE FÍSICO

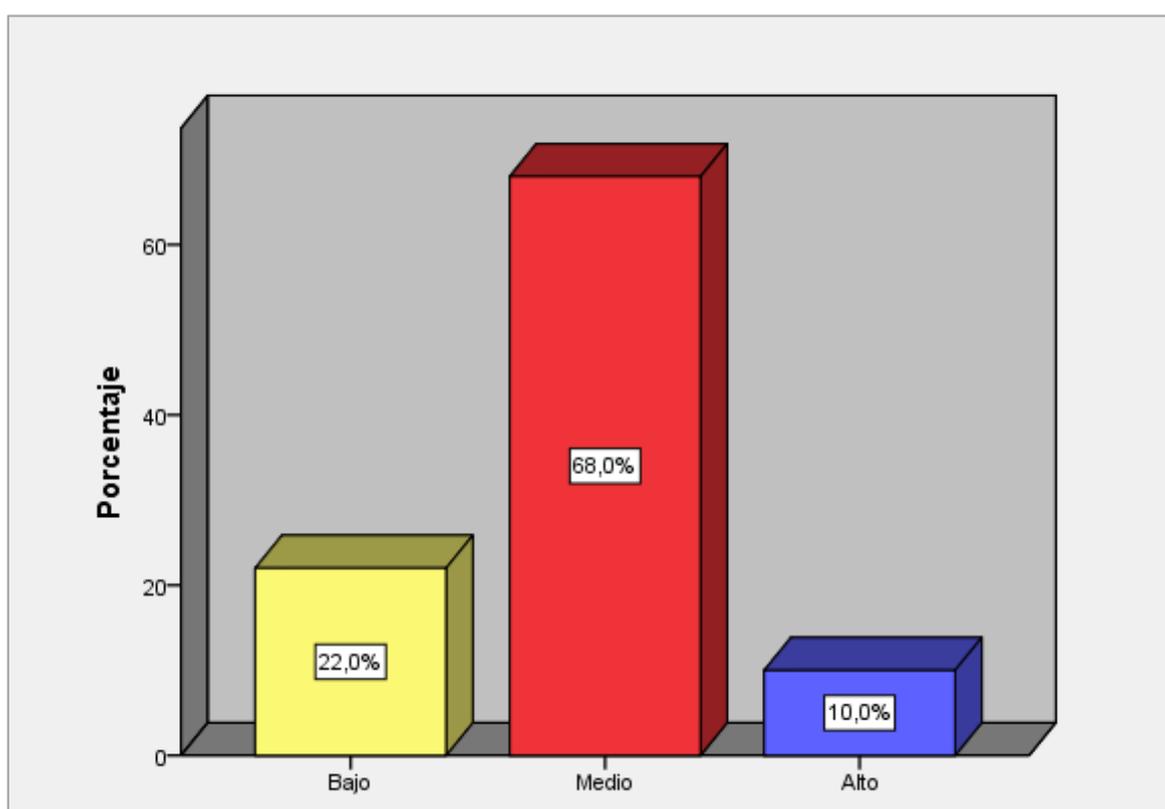


En la tabla 5.11 y figura 5.11 se aprecia que en cuanto al ambiente físico, el 50% del personal de enfermería presenta un nivel de estrés bajo, el 42% tiene un estrés medio y el 8% un nivel de estrés alto.

TABLA N° 5.12
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN DIMENSIÓN
AMBIENTE PSICOLÓGICO

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	22,0
Medio	34	68,0
Alto	5	10,0
Total	50	100,0

GRÁFICO N° 5.12
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN DIMENSIÓN
AMBIENTE PSICOLÓGICO

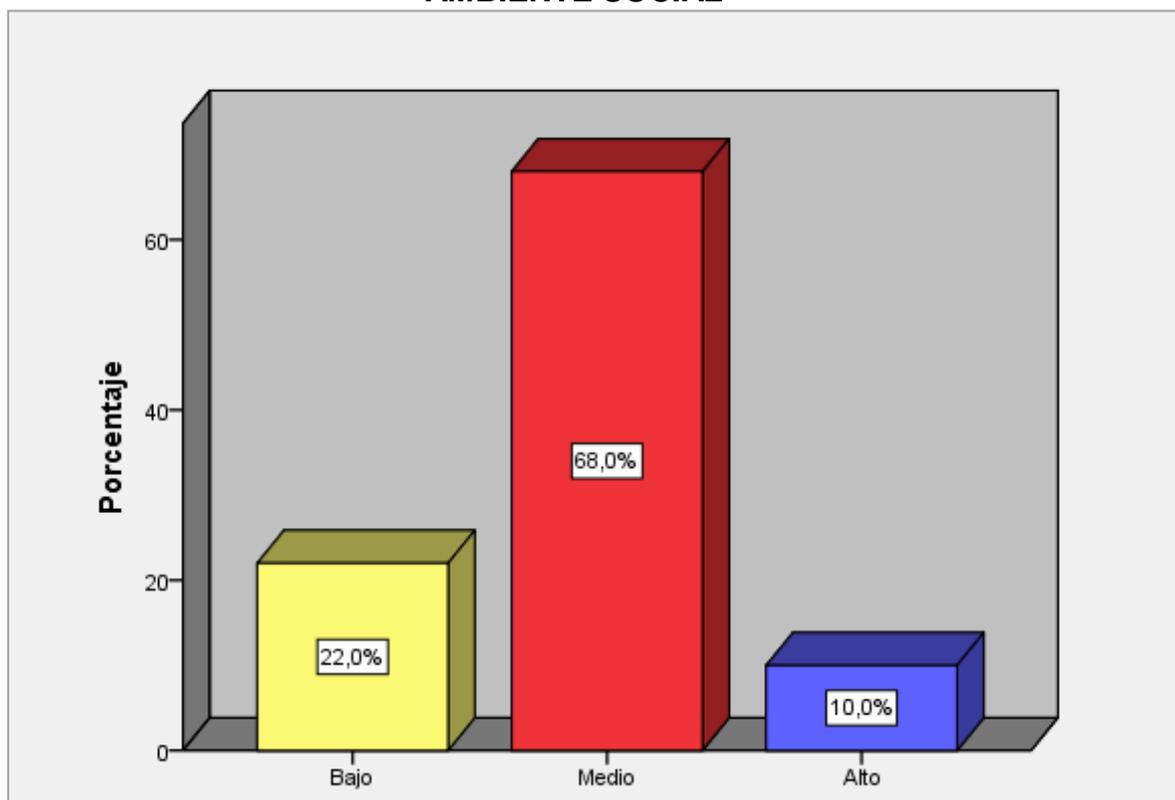


En la tabla y figura 5.12 se observa respecto al ambiente psicológico que el 22% del personal de enfermería presenta un nivel de estrés bajo, el 68% tiene un estrés medio y el 10% un nivel de estrés alto.

TABLA N° 5.13
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN DIMENSIÓN
AMBIENTE SOCIAL

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	22,0
Medio	34	68,0
Alto	5	10,0
Total	50	100,0

TABLA N° 5.13
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA
CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021 SEGÚN DIMENSIÓN
AMBIENTE SOCIAL



En la tabla y figura 5.13 se observa en cuanto al ambiente social que el 22% del personal de enfermería presenta un nivel de estrés bajo, el 68% tiene un estrés medio y el 10% un nivel de estrés alto.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación demostración de la hipótesis con los resultados

Al ser una investigación descriptiva simple con una sola variable, no se planteó hipótesis, por lo que no se efectuó la contrastación de hipótesis en el estudio.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Podemos afirmar que los resultados encontrados en el presente trabajo de investigación se asemejan con los estudios que se mencionan a continuación:

Peralta K. (2019) en Lima, en su tesis “Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina, Comas”, coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación que aplicando el mismo instrumento sus resultados mostraron que en su mayoría los enfermeros presentan un nivel medio de estrés laboral (12).

Asimismo, se encuentran coincidencias con el estudio de **Niño Y, Vega A. (2019)** en Lambayeque, titulado: “Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital General de Jaén 2017”, quienes mostraron resultados similares, un nivel medio de estrés laboral en los profesionales de enfermería, lo que se reflejó en las tres dimensiones: ambiente físico, ambiente psicológico y en el ambiente social, que presentó un nivel medio de estrés (13).

Y finalmente, **Albinacorta K. (2017)** en Lima, en la tesis “Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello, Chosica”, también determinó que en su mayoría el personal de enfermería mostró niveles medios de estrés laboral (14).

El estrés laboral es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no sólo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador (19).

El estudio permitió determinar además del nivel de estrés laboral, que el ambiente físico, psicológico y social en el que desarrolla su actividad profesional los enfermeros pueden ser desencadenantes de estrés laboral.

6.3 Responsabilidad ética

El presente estudio no realizó ninguna intervención de compromiso a la integridad física y/o psicológica de los participantes del estudio ya que no fueron sometidos a ningún riesgo. Los investigadores tuvieron acceso únicamente a la información proporcionada por los participantes, respetando su anonimato.

Autonomía: El respeto a la autonomía implica el derecho del individuo en aceptar o rechazar ser parte de esta investigación, en cualquier etapa del estudio. La aplicación de este principio se realizó mediante la firma del consentimiento informado de cada uno de los participantes; se mantuvo la confidencialidad de la información, pues los instrumentos aplicados fueron anónimos y no empleo nombre o algún dato.

Beneficencia: Al terminó del estudio, la información obtenida será de beneficio para este grupo ocupacional como para otros similares, a fin de tomar medidas para disminuir riesgos.

CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general, se determinó que los profesionales de enfermería en su mayoría presentan un estrés laboral de nivel medio producido por el ambiente físico, psicológico y social en tiempos de Covid-19 en la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.

En cuanto al objetivo específico 1, se identificó que el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid-19 según la dimensión ambiente físico predominó el nivel de estrés bajo en el personal de enfermería en tiempos de Covid-19 en la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.

Respecto al objetivo específico 2, se precisó que el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid-19 según el ambiente psicológico en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021, fue de nivel medio.

Asimismo, en el objetivo específico 3 se estableció que el nivel de estrés laboral en tiempos de Covid-19 según la dimensión ambiente social en el personal de enfermería de la Clínica Divino es de nivel medio.

RECOMENDACIONES

- a) A la institución Clínica Divino Niño Jesús, evaluar periódicamente aspectos emocionales en especial del profesional de enfermería, así como implementar estrategias que ayuden a disminuir los niveles de estrés laboral en tiempos de covid.
- b) Implementar programas periódicamente como la preparación de protocolos, guías que logren mejorar las condiciones salud psicológica del profesional de enfermería.
- c) Sugerir a la jefatura de enfermería la rotación temporal de las profesionales de enfermería de áreas críticas a otros servicios para disminuir situaciones generadoras de estrés.
- d) A los profesionales de enfermería, realizar estudios en Salud pública ligadas a estos aspectos en otras instituciones y con otros grupos profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el lugar de trabajo. [Online].; 2010 [cited 2021 Febrero 25. Available from: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/.
2. Organización Panamericana de Salud. Cuidado y autocuidado de la salud mental en tiempos de COVID-19. [Online].; 2020 [cited 2021 Febrero 25. Available from: https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4546:cuidado-y-autocuidado-de-la-salud-mental-en-tiempos-de-covid-19&Itemid=1062.
3. Ministerio de Salud. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del covid-19. [Online].; 2020 [cited 2021 Febrero 25. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>.
4. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Online].; 2016 [cited 2021 Febrero 25. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>.
5. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo Ginebra: OIT; 2016.
6. InfoCapital Humano. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. [Online].; 2018 [cited 2021 Febrero 25. Available from: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/#:~:text=Las%20consecuencias%20de%20el%20estr%C3%A9s,y%20eficacia%20en%20el%20trabajo>.
7. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana. Revista Universidad y Salud. 2018; 20(1).

8. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Universidad de San Buenaventura. Revista Diversitas. 2017; 13(1).
9. Teixeira C, Gherardi E, Pereira S. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. Revista Enfermería Global. 2016 Octubre; 15(44).
10. Carrillo R, Ríos M, Martínez R. Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario. Enfermería Intensiva. 2016 Julio-Setiembre; 27(3): p. 89-95.
11. Alba R. Estrés laboral en enfermería. La escasez de personal actual en cuidados intensivos. Hospital Reina Sofía. Revista Enfermería del Trabajo. 2015; 5(3): p. 76-81.
12. Peralta K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina Comas, 2019. Lima: Tesis de grado. Universidad César Vallejo; 2019.
13. Niño Y, Vega A. Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital General de Jaén, 2017. Lambayeque: Tesis de Segunda Especialidad en Emergencia y Desastres. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019.
14. Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello, Chosica, 2017. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017.
15. Romero G, Flores E, Cárdenas P, Ostiguín R. Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. Revista de Enfermería Universitaria. 2007; 4(1): p. 44-48.
16. Callista R. El modelo de adaptación de Callista Roy. 2nd ed.: Appleton y Lange; 1999.
17. Rodríguez L. Impacto del estrés en el desempeño laboral del Profesional Bogotá, Colombia.: UNC; 2014.
18. Robbins S, Jugde T. Comportamiento organizacional México: Pearson Educación.; 2013.

19. Arnold J, Randall R. Psicología del trabajo. 5th ed. México: Pearson Educación; 2012.
20. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. 2nd ed. México: Mc Graw Hill.; 2009.
21. Acosta J. Gestión del estrés Barcelona: Bresca Editorial S.L.; 2008.
22. Peiró J. Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención España: Universitat de València; 2011.
23. Garza R, Meléndez M, Castañeda H, Aguilera A. Nivel de estrés en enfermeras que laboran en áreas de hospitalización. Desarrollo Cientif Enferm. 2011 Enero-Febrero, 2011; 19 (1).
24. Fundación para la prevención de riesgos laborales. Factores psicosociales. [Online].; 2011 [cited 2021 Abril 5. Available from: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files fichas 1 12/1-12 fichas%20factores%20psicosociales.pdf.
25. Barrios S, Arechabala C, Valenzuela V. Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. Enferm Nefrol. 2012; 15(1): p. 46-55.
26. Muñoz C, Rumie H, Torres G, Villarroel K. Impacto en la salud mental de la(del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. Cienc. enferm. 2015 Abril; 21(1): p. 45-53.
27. Abbagnano N. Diccionario de Filosofía. 4th ed. México: Fondo de Cultura Económica; 2008.
28. Trejo F. Incertidumbre ante la enfermedad. Aplicación de la teoría para el cuidado enfermero. Enf Neurol. 2012; 11(1).
29. Zambrano G. Estresores en las Unidades de Cuidado Intensivo. Aquichan. 2006; 6(1): p. 89-93.
30. Villegas L. Metodología de la investigación pedagógica. 3rd ed. Lima: San Marcos; 2005.
31. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6th ed. México: Mc Graw Hill Interamericana; 2014.

32. Cegarra J. Metodología de la investigación científica y tecnológica Barcelona: Díaz de Santos; 2012.
33. Marriner A, Raile M. Modelos y teorías en enfermería Barcelona: Elsevier Health Sciences; 2018.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de covid en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión ambiente físico en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de covid según la dimensión ambiente psicológico en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en tiempos de covid según la dimensión ambiente social en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de estrés laboral en tiempos de covid del personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de estrés laboral en tiempos de covid según la dimensión ambiente físico en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.</p> <p>Precisar el nivel de estrés laboral en tiempos de covid según la dimensión ambiente psicológico en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.</p> <p>Establecer el nivel de estrés laboral en tiempos de covid según la dimensión ambiente social en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima, 2021.</p>	<p>No aplica por ser una investigación descriptiva, de una sola variable.</p>	<p>Variable Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: -Ambiente físico -Ambiente psicológico -Ambiente social</p>	<p>Tipo y diseño Cuantitativo Descriptivo No experimental Transversal</p> <p>Método Hipotético-deductivo</p> <p>Población 160 profesionales de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima.</p> <p>Muestra 50 profesionales de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús, Lima que accedieron a participar en el estudio.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Escala de Estrés de Enfermería (NSS)</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA - NSS

Introducción

En el presente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en su trabajo, estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han sido estresantes para usted. Teniendo por finalidad recabar información con respecto al estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús Lima 2021, se solicita llenar con veracidad. Respetando su anonimato.

Instrucciones

Marque con una ("X") el número que corresponde al ítem evaluado según la siguiente escala:

Nunca = 1. Algunas veces = 2. Frecuentemente =3. Muy frecuentemente=4

I. Condiciones Laborales

a) Edad: _____

b) **Sexo:** Femenino () Masculino ()

c) **Estado civil:**

- () Casado
- () Soltero
- () Conviviente
- () Viudo
- () Separado

d) **Con hijos:** () Si () No

e) **Experiencia laboral (años):** _____

f) **Condición laboral:**

- () Contratado periódicamente
- () Contratado indefinido

g) **Trabaja en otros lugares:** Si () No ()

h) **Otros estudios:**

Especialidad: Si () No ()

Maestría: Si () No ()

II. Estrés laboral

N°	Ítems	1	2	3	4
1	Interrupciones frecuentes en la realización de tareas				
2	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
3	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
4	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
5	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
6	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
7	Personal y turno imprevisible.				
8	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
9	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas).				
10	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
11	No tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería.				
12	El médico no está presente en una urgencia médica.				
13	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
14	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
15	Recibir críticas de un médico.				
16	Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos a los pacientes.				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
18	La muerte de un paciente.				
19	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
20	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
21	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia de un paciente.				
22	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
23	Ver a un paciente sufrir.				
24	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				

25	Recibir críticas de un supervisor.				
26	No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
27	Problemas con un supervisor.				
28	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio.				
29	Problemas con uno o varios médicos.				
30	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.				
31	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio los sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad).				
32	Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presente mejoría.				
33	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				

Muchas gracias.

Anexo N°3. Validez de Instrumento

NIVEL DE ESTRÉS EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Preguntas	Jueces							Valor de p
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	1	1	1	1	1	1	0,0000001
2	1	1	1	1	1	1	1	0,0000001
3	1	1	1	1	1	1	1	0,0000001
4	1	1	1	1	1	1	1	0,0000001
5	1	1	1	1	1	1	1	0,0000001
6	1	1	1	1	1	1	1	0,0000001
7	0	0	0	0	0	0	0	0,0000001
8	0	0	0	0	0	0	0	0,0000001
9	1	1	1	1	1	1	1	0,0000001
10	1	1	1	1	1	1	1	0,0000001

$$P = \frac{\text{Suma}}{10} = \frac{0,0000001}{10} = 0,00000001$$

$P < 0.5$ aceptable

El grado de concordancia es significativo en lo referente todos los ítems.

Anexo N°4.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	34

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	90,06	389,282	,554	,943
ITEM2	90,58	390,493	,532	,943
ITEM3	90,40	397,469	,312	,945
ITEM4	90,16	395,729	,395	,944
ITEM5	90,26	391,094	,484	,944
ITEM6	89,36	393,051	,538	,943
ITEM7	89,96	391,182	,527	,943
ITEM8	89,44	389,149	,599	,943
ITEM9	90,68	389,038	,549	,943
ITEM10	90,32	389,528	,556	,943
ITEM11	91,00	396,367	,421	,944
ITEM12	90,74	384,237	,674	,942
ITEM13	90,44	394,741	,470	,944
ITEM14	90,68	387,487	,601	,942
ITEM15	90,62	383,057	,688	,942
ITEM16	90,58	384,902	,614	,942
ITEM17	90,36	382,602	,631	,942
ITEM18	90,86	383,837	,621	,942
ITEM19	90,90	384,867	,715	,942
ITEM20	90,26	378,972	,758	,941
ITEM21	90,78	393,644	,440	,944
ITEM22	90,90	386,459	,627	,942
ITEM23	91,14	386,164	,614	,942
ITEM24	91,06	392,302	,511	,943
ITEM25	91,70	384,827	,750	,941
ITEM26	91,18	386,681	,619	,942
ITEM27	90,98	386,796	,659	,942
ITEM28	90,76	386,635	,564	,943
ITEM29	90,94	398,792	,259	,946
ITEM30	91,62	388,730	,642	,942
ITEM31	91,54	390,458	,602	,943
ITEM32	91,24	389,125	,676	,942
ITEM33	91,44	383,149	,636	,942
ITEM34	91,90	400,908	,334	,944

ANEXO N°5. BASE DE DATOS

N°	DATOS GENERALES								
	Edad	Sexo	Estado	Hijos	Experiencia	Condición	Trabaja	Especialidad	Maestría
1	48	2	1	1	25	2	1	2	2
2	38	1	1	1	10	2	2	2	2
3	35	2	2	1	8	2	1	1	2
4	24	2	2	2	10	2	1	1	2
5	38	2	1	1	14	2	1	1	2
6	25	1	5	1	2	1	1	2	2
7	38	1	1	1	14	1	1	2	2
8	25	1	2	2	1	1	1	2	2
9	30	1	2	2	7	2	1	1	1
10	31	1	2	2	12	2	2	2	2
11	35	1	1	1	12	2	1	1	2
12	45	2	1	1	22	2	1	1	2
13	26	1	2	2	2	1	2	2	2
14	37	2	3	1	10	2	1	2	2
15	33	1	2	1	9	2	1	1	2
16	35	1	2	2	10	2	1	1	2
17	22	1	2	2	1	1	2	2	2
18	31	1	2	2	6	1	2	2	2
19	50	1	1	1	25	1	2	1	2
20	30	2	1	2	11	2	2	2	2
21	30	2	2	2	10	2	2	1	2
22	32	2	2	2	6	1	1	2	1
23	30	1	1	2	8	2	1	2	1
24	40	1	2	1	16	2	2	2	2
25	26	2	3	2	10	1	2	2	2
26	50	1	1	1	15	1	1	1	2
27	29	2	1	1	12	2	2	2	2
28	28	1	3	1	3	1	2	2	2
29	32	2	3	1	9	2	2	1	2
30	45	2	1	1	20	2	1	1	2
31	44	1	2	1	14	1	2	1	2
32	53	1	5	1	15	1	1	1	2
33	45	1	1	1	7	2	2	1	2
34	26	1	2	2	2	1	2	2	2
35	35	1	1	1	2	1	1	2	2
36	39	1	1	1	6	2	1	1	2
37	40	1	5	1	3	1	1	2	2
38	44	1	2	1	17	2	2	1	2
39	60	1	2	1	32	1	2	1	2
40	31	1	1	1	10	1	2	2	2
41	27	1	2	2	2	1	2	2	2
42	21	2	2	2	0	1	2	2	2
43	53	1	3	2	23	2	2	2	2
44	38	1	1	1	5	1	2	2	2
45	32	1	1	1	9	2	2	2	1
46	29	2	2	2	11	1	2	2	2
47	26	1	2	2	1	1	2	2	2
48	53	1	3	2	53	2	2	2	2
49	31	1	2	1	10	2	1	1	2
50	33	1	2	1	9	2	1	1	2

N°	ESTRÉS LABORAL																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	5	4	3	4	5	5	4	5	3	3	1	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1
2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1
3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	1	1	1	4	4	1	1	2	1	1
4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1
6	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
7	3	2	3	4	4	4	4	4	1	5	1	3	5	1	3	4	4	3	1	5	1	3	4	2	1	2	5	2	3	2	2	1	1	1
8	4	2	1	2	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	4	4	3	5	4	5	2	4	3	2	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	2	2	3	1	1
10	4	3	3	3	5	5	4	5	2	4	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	4	1	1	2	3	3	1
11	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	1
13	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5	3	4	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3
14	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	1	4	3	3	3	2	2	2	2	2
15	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3
16	2	3	3	3	3	5	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	2	2	1	2
17	3	2	3	4	2	4	3	4	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	3	4	5	3	3	2	2	2	3	4	5	1	2	2	2	3
18	4	4	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1
19	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	2	3	1	5	4	4	2	2	4	2	3	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1
22	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	1	3	1	2	3	1	2	3	2
23	5	5	5	5	3	5	2	5	1	3	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1
24	4	4	1	2	4	5	4	4	2	3	3	5	3	4	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	1	2	2	1	1
25	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
27	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	1	1	1	2	2	1
29	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	1	3	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	2	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1

30	3	3	2	4	3	5	4	3	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	1	
31	4	2	3	1	4	4	5	5	4	1	1	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	3	2	4	3	4	3	3	5	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	5	3	4	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	
34	3	3	2	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	
35	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	5	2	3	2	2	2	3	3	2	
36	3	2	5	4	1	5	3	5	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	2	5	1	1	2	1	1	
37	2	2	1	1	4	5	5	5	3	3	1	2	2	1	4	1	5	1	1	1	3	1	1	5	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	1	
39	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1
40	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	2	3	3	3	4	5	3	4	2	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	3	1	1	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	1	2	3	4	3	5	1	3	1	3	2	3	5	1	1	2	1	3	
44	2	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	5	1	1	3	1	1	
45	4	5	4	5	3	5	3	4	5	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	
46	3	2	4	3	1	3	3	3	1	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	2	1	1	
47	2	3	3	3	4	5	4	5	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	5	4	3	3	3	3	3	2	2	
48	3	1	1	5	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	2	1	1	1	1	3	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
50	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1

ANEXO N°6. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PACIENTE

Callao ____/____/____

Yo _____, identificado con DNI/_____, a través del documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada “ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA DIVINO NIÑO JESÚS, LIMA, 2021”.

Habiendo sido informado(a) del propósito de la misma, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que la información que se vierta en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación, además confió en que los investigadores utilizarán adecuadamente dicha información asegurándome de la misma confidencialidad y autorizo que se me incluya dentro del presente estudio, pudiendo retirarme del mismo en el momento que considere conveniente.

Firma del participante