

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Estrés laboral pos covid del profesional de enfermería en el servicio
Unidad de Cuidados Intensivos COVID en un hospital general de
Tarapoto, 2022**

Trabajo académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Cuidados Intensivos

Autor:

Junnior Armando Saldaña Espínola

Asesor:

Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

Lima, enero 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo Luz Victoria Castillo Zamora, de la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente de la Unidad de Posgrado de ciencias de la Salud de la respectiva Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Estrés laboral pos covid del profesional de enfermería en el servicio Unidad de Cuidados Intensivos COVID en un hospital general de Tarapoto, 2022”** constituye la memoria que presenta el Licenciado Junnior Armando Saldaña Espínola, para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos, que ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 10 días del mes de enero del año 2023



Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

**Estrés laboral pos covid del profesional de enfermería en el servicio
Unidad de Cuidados Intensivos COVID en un hospital general de
Tarapoto, 2022**

Trabajo Académico
Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Cuidados Intensivos



Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

Lima, enero de 2023

Índice de Contenido

Índice de Contenido	iv
Índice de apéndices	vi
Capítulo I	9
Planteamiento del problema.....	9
Identificación del Problema	9
Formulación del Problema	12
Problema general.	12
Problemas específicos.....	12
Objetivos de la investigación	12
Objetivo general.	12
Objetivos específicos.	13
Justificación.....	13
Presuposición filosófica	14
Capítulo II.....	15
Desarrollo de las perspectivas teóricas	15
Antecedentes de la investigación	15
Antecedentes internacionales.	15
Antecedentes nacionales.....	17
Definición conceptual	19
Bases teóricas	20
Capítulo III.....	26
Metodología	26
Descripción del lugar de ejecución	26
Población y muestra	27
Criterios de Inclusión y Exclusión.....	28
Tipo y diseño de investigación.....	28
Identificación de la variable única	29
Operacionalización de variables.....	29
Técnica e instrumentos de recolección de datos	30
Técnica.....	30

Instrumento.....	30
Proceso de recolección de datos.....	31
Procesamiento y análisis de datos	32
Consideraciones éticas	32
Capítulo IV.....	33
Administración del proyecto de investigación.....	33
Cronograma de ejecución.....	33
Referencias.....	35
Apéndice	41

Índice de apéndices

Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos	42
Apéndice B. Validez del instrumento	45
Apéndice C. Confiabilidad del instrumento (Incluir matriz de datos)	48
Apéndice D. Consentimiento informado.....	49
Apéndice E. Matriz de consistencia	50

Resumen

La pandemia de la COVID 19 ha generado crisis en casi todos los sistemas sanitarios de los países. En este sentido, en algún país de Europa, la excesiva carga laboral para las enfermeras, saturación de todo el sistema de atención, condiciones precarias para los profesionales de la salud, actos de discriminación provocados por el desconocimiento e ignorancia han generado un tipo de estrés postraumático y psicosis en las profesionales que incluso el 3,5% presentó ideación de suicidio activo, 45,7% presentó alto riesgo por algún trastorno mental, 28,1 % presentó depresión, 22,5% trastorno por ansiedad, etc. El presente estudio tendrá el propósito de determinar el nivel de estrés laboral pos covid del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022. El enfoque cuantitativo que respalda este proyecto será de tipo no experimental y diseño descriptivo simple con una sola variable aplicado a una muestra no probabilística de 50 enfermeros. Además, se utilizará un cuestionario de 18 ítems sobre el Estrés laboral en tres aspectos: El estrés ambiental, el estrés organizacional, y el estrés individual. Finalmente, se expondrán los resultados descriptivos y, sus respectivas, conclusiones en relación a los objetivos.

Palabras claves: COVID, Estrés laboral, enfermería

Abstract

The COVID 19 pandemic has generated crises in almost all countries' health systems. In this sense, in some European countries, the excessive workload for nurses, saturation of the entire care system, precarious conditions for health professionals, acts of discrimination caused by lack of knowledge and ignorance have generated a type of stress post-traumatic and psychosis in the professionals that even 3.5% presented active suicide ideation, 45.7% presented high risk for some mental disorder, 28.1% presented depression, 22.5% anxiety disorder, etc. The present research will have the purpose of determining the level of post-covid work stress of the nursing professional who works in the COVID Intensive Care Unit of a general hospital in Tarapoto, 2022. The quantitative approach that supports this project will be non-experimental and Simple descriptive design with a single variable applied to a non-probabilistic sample of 50 nurses. In addition, an 18-item questionnaire on work stress will be used in three aspects: environmental stress, organizational stress, and individual stress. Finally, the descriptive results and their respective conclusions in relation to the objectives will be presented.

Keywords: COVID, work stress, nursing

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

A nivel mundial, la pandemia de la COVID 19 ha generado crisis en casi todos los sistemas sanitarios de los países. A inicios del primer trimestre del 2020, la OMS (Organización Mundial de la Salud había declarado la pandemia exigiendo que se tomen acciones de coordinación intersectorial inmediatas para minimizar la expansión de la enfermedad (OPS, 2020). En agosto 2021, en el mundo se han registrado 214, 6 millones de casos (Statistica, 2021).

En este sentido, salieron a la luz las adversidades a las que se enfrentaban los servicios de salud respecto a la escasez de recursos humanos, abastecimiento inapropiado, excesiva carga laboral para las enfermeras, saturación de todo el sistema de atención, condiciones precarias para los profesionales de la salud, actos de discriminación provocados por el desconocimiento e ignorancia. En suma, un pánico colectivo generalizado afectado por la COVID-19 (Carrasco et al, 2020).

Tal es así que, en España, por ejemplo, muchos profesionales después de la enfermedad pandémica, generó un tipo de estrés postraumático y psicosis muy similar en territorios de guerra o conflicto bélico. Algunos testigos manifiestan que cuando despertaban al siguiente día, la amenaza de la Covid-19 seguía ahí. Los medios de comunicación, los medios sociales, las video llamadas, las conversaciones con la familia, etc. En todo lado, estaba la enfermedad. Esta conexión e incertidumbre fueron determinantes para minar el equilibrio emocional de los profesionales en la salud. Es lo mismo, lo que pasa con los combatientes que regresan de la guerra, afirmaba un especialista en psicología laboral de enfermeros.

Manifestaciones de trastornos, flashbacks, insomnio no han sido las únicas graves consecuencias, sino trastornos psicóticos, con alucinaciones y delirios en profesionales de la enfermería (Soler, 2022). En las diferentes regiones de España, se encontró que casi la mitad de las enfermeras tenían un alto riesgo de padecer trastorno mental al terminar la primera ola de la Covid-19. 3,5% presentó ideación de suicidio activo, 45,7% presentó alto riesgo por algún trastorno mental, 14,5% trastorno mental discapacitante, 28,1 % presentó depresión, 22,5% trastorno por ansiedad, etc. Todo esto duplicando el riesgo posterior a la pandemia Covid (Diario médico, 2021).

En Estados Unidos, Missisipi, por ejemplo, personal de enfermería renunció a sus funciones por estrés causadas por la sobrecarga laboral, la situación insostenible de pandemia generalizada y muertes evitables que sobrepasaron los hospitales. “Es sudoroso, duro, caótico y sangriento” manifestó, entre lágrimas, una enfermera del Hospital Singing River Ocean (Madeline, 2021).

En Italia, el país quedó muy afectado cuando dos enfermeras se suicidaron al haberse enterado de su contagio, además de sufrir de estrés laboral al cuidar a los enfermos. Una de ellas, estuvo trastornada debido al estrés, carga laboral, responsabilidad, agotada por el trabajo y temía haber contagiado a otros; sin embargo, prefirió suicidarse. El estrés nervioso, el agotamiento y el dolor al ver tanto enfermo y no poder atenderlos directamente, decidió arrojar al mar. Situación que se azotó a más de 5700 trabajadores de la salud en ese país (Andina, 2020).

En el Perú, existe a la fecha 2, 148, 419 casos de Covid, de los cuales, 198,167 fallecidos por Covid, 1373 pacientes en Unidad de Cuidados Intensivos con ventilación mecánica (Sala situacional Perú, 2021). En la región San Martín se han registrado 44, 832 casos, de esta suma

12, 572 provienen de la provincia de San Martín y 10, 543 de la ciudad de Tarapoto cantidad de enfermeros laborando en UCI.

Por otro lado, este problema de la alta demanda de atención en pacientes con Covid, ha generado ansiedad, miedo, depresión, agotamiento laboral, etc. en los profesionales de enfermería (Oliva y Chavarry, 2021). Esto se agravó cuando el sector sanitario se vio con precariedad institucional con hospitales viejos, escasos de materiales, falta de laboratorios especializados, poca disponibilidad de camas, de ventiladores mecánicos, de especialistas y una población geriátrica abandonada. También, el personal de salud no estuvo bien remunerado, sin seguro médico y sin equipos de bioseguridad o protección personal (Almanza, 2020). Todo esto ha conllevado al desánimo, temor, ansiedad, estados depresivos y trastornos nerviosos de las enfermeras, quienes, al brindar atención y cuidado, también experimentan vulnerabilidad ante la pandemia (Nique et al, 2020).

En el Hospital General de Tarapoto, la situación no ajena a la problemática del estrés los enfermeros que laboran en este nosocomio. Existiendo una gran demanda y necesidades para atender a hospitalizados por Covid-19. Así mismo la insuficiente cantidad de personal preparado, el cual provoca cansancio y estrés en el personal de salud. Se observa también, que los enfermeros están irritados, manifiestan dolor de cabeza, se aprecia ansiedad e incomodidad por las largas horas de uso de los equipos de protección o uso de mascarillas, algunos manifiestan problemas digestivos, problemas para conciliar sueño, inseguridad por contagio, temores de contagiar a sus familias cuando retornan a casa pese a estar vacunados. Esta situación se complica mucho más por las inadecuadas relaciones interpersonales entre el personal, debido a las frustración, agotamiento y abandono laboral de otros colegas. Entonces, para seguir enfrentando a la pandemia, al margen de un plan o protocolo de atención y provisión de

materiales, se requiere de profesionales de enfermería con capacidades de afrontamiento al estrés u otros eventos adversos como parte de su quehacer profesional. Por otro lado, el personal a tiempo completo que ha pasado, sin parar, entre 08 a 12 horas en el hospital, termina los turnos exhaustos en las tiendas de campaña Covid-19. Ante lo expuesto se formula la siguiente pregunta:

Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es el nivel de estrés laboral pos covid del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022?

Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión ambiental del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión organizacional del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión individual del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022?

Objetivos de la investigación

Objetivo general.

Determinar el nivel de estrés laboral pos covid del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022.

Objetivos específicos.

Determinar el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión ambiental del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022.

Determinar el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión organizacional del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022

Determinar el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión individual del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022

Justificación**Justificación teórica.**

En el proyecto de investigación se sustentan fundamentos teóricos sistematizados sobre el estrés laboral, como definiciones teóricas, factores de riesgo, o causas, manifestaciones, complicaciones, implicancias laborales del estrés, prevención y manejo del estrés, que sirven para mejorar el conocimiento referente al estrés laboral del profesional de enfermería originadas en la demanda de atención de pacientes críticos de la COVID-19

Justificación práctica.

Con los resultados de la investigación, servirá al mejoramiento de la práctica profesional en el cuidado de pacientes con COVID-19, siendo que esta información traduce la importancia del manejo, control y prevención del estrés laboral del enfermero, lo que le ayudará a responder adecuadamente en el avance exponencial de nuevas tecnologías del cuidado y la aparición de

enfermedades emergentes, de las cuales el profesional de enfermería tendrá que lidiar con el estrés.

Justificación metodológica.

El estudio forma parte fundamental para futuras investigaciones, usando otras variables asociadas al estrés, asimismo se podrá extrapolar los resultados a poblaciones con las mismas características del estudio.

Justificación social.

El estudio beneficiará a las instituciones de salud para que puedan mejorar las políticas organizacionales, conservar el ambiente laboral y la salud de los profesionales para brindar calidad en la atención, en pro de una sociedad saludable. Asimismo, beneficiará a los enfermeros, siendo que mostrará la necesidad de afrontamiento del estrés que ayude a minimizar los efectos del estrés en su quehacer diario.

Presuposición filosófica

Finalmente, las mentes humanas es una herramienta psicobiológica muy delicada que permite a los seres humanos deban estar comprometidos. Resulta en una obligación que la persona conozca las leyes de la vida, conocer el organismo, comprender las funciones de diversos organismos, pero al mismo tiempo se necesita estudiar la influencia de la mente y todos sus males como el estrés sobre el cuerpo, y viceversa (White, 2012).

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales.

Muñoz (2022) investigó sobre el Síndrome de Burnout e insomnio en profesionales de enfermería: efectos post pandemia. Debido a la huella psicológica dejada en los profesionales, esta investigación estudió los niveles de *burnout* e insomnio tomando en cuenta las variables sociodemográficas y de autocuidado. En el estudio participaron 65 enfermeros, 54 % mujeres y 46 % hombres. Como instrumentos se aplicaron el Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) y el Índice de Deterioro de Sueño (ISI). Los resultados demostraron que existe un alto nivel de burnout e insomnio. Es decir, existe una correlación significativa entre estas dos variables. Asimismo, otras variables como horas extras y experiencia laboral se correlacionan directamente con el *burnout*. Con apoyo o sin apoyo psicológico se correlacionan con la variable Insomnio. En conclusión, existe evidencia suficiente de necesidad de las enfermeras para poder desarrollar estrategias de prevención e intervención en salud mental del empleado.

Reyes et al (2021) investigaron respecto al Estrés agudo en el personal de enfermería expuesto y recuperado de Covid-19. El objetivo, evaluar el estrés agudo en las enfermeras expuestas (PEE) y enfermeras en recuperación (PER) en primera línea en un hospital híbrido de nivel II en Puebla, México. El estudio comparativo y transversal se aplicó en 126 enfermeras agrupados en dos grupos comparados, 68 enfermeras expuestas a la Covid-19 y 58 enfermeras que laboran en la noche en el cuidado de los pacientes Covid-19. Ambos grupos atendieron de 7 a 12 pacientes durante la pandemia entre el 2020 y el 2021, PEE y PER, 75 % y 72.4 %,

respectivamente por lo que el 84.9 % de los profesionales se encontró emocionalmente afectado con indicadores como sobrecarga emocional, angustia, estrés agudo. Finalmente, entre los resultados se encontró un menor estrés agudo del personal (PEE) y personal (PER), 50.78 ± 17.43 vs. 54.88 ± 20.25 , respectivamente. En conclusión, no existió diferencia significativa ($t=1.22$; $p>.05$) entre los grupos, demostrando de este modo que existe un mecanismo de adaptación aún ineficaz.

García et al (2020) investigaron sobre el Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de México, durante la Covid-19. Se determinó el nivel de estrés y sus principales estresores en los profesionales de enfermería. Estudio de tipo descriptivo y transversal aplicado a 126 enfermeras, quienes respondieron un cuestionario electrónico de alta confiabilidad que contenía la Escala de estrés, NSS. Los resultados fueron que 81% son mujeres, la mayoría laboraba en el turno nocturno, 58.7% trabaja 12 horas en su jornada, 44.4% cuida 7 o más pacientes, el 16% afirmaron haber sido contagiado. En general, el nivel de estrés alcanzó el nivel medio debido a la jornada laboral de 12 horas continuas. En conclusión, el nivel de estrés experimentado por este profesional de salud, permite deducir la necesidad de intervenir mediante estrategias que permitan minimizar el sufrimiento.

Betancourt et al (2020) presentaron un informe de investigación sobre el Estrés laboral en el personal de enfermería de UCI durante la Covid-19, Ecuador. El objetivo fue identificar el nivel de estrés en los profesionales de enfermería que laboran en una unidad de cuidados intensivos de un hospital. La metodología usada fue observacional y transversal mediante la escala *The Nursing Stress Scale*. Las resultantes manifiestan que factores como: muerte, sufrimiento y carga laboral son los principales indicadores que generan estrés con más de 50%. 71 % manifiesta no tener tiempo para otras tareas. El otro indicador corresponde al continuo

conflicto con los médicos al tomar decisiones sobre un paciente, 54%. En conclusión, el mayor porcentaje de estrés lo sufre el personal femenino; sin embargo, precisa revisar las estrategias de afrontamiento para minimizar este problema. Esta variable afecta en dos aspectos de la vida profesional del enfermero, en lo físico y lo emocional, dificultando las relaciones interpersonales entre el personal, el desempeño efectivo en el trabajo, incluso en lo académico y la familia.

Niño et al (2019), en México, realizaron el estudio Estrés percibido y afrontamiento en enfermería: implicaciones para su formación. El estudio descriptivo correlacional, mediante un cuestionario analizó la asociación entre los indicadores sociodemográficos y los mecanismos de afrontamiento en una muestra de 15 profesionales. En conclusión, existe un nivel alto de estrés en este grupo de profesionales investigados.

Antecedentes nacionales.

Puertas (2022) investiga sobre los Factores asociados al estrés laboral en enfermeros de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un hospital, ciudad de Chiclayo. Como objetivo se tuvo que determinar la relación entre los constructos: factores individuales, organizacionales y extra organizacionales (respuesta fisiológica, psicológica y conductual) de los enfermeros. En la metodología descriptivo-correlacional participaron 25 profesionales. Se aplicaron dos cuestionarios validados y confiables, uno para cada variable. Los resultados fueron que los factores individuales (edad y sexo), extraorganizacionales (hijos y otro trabajo) y organizacionales (eficiencia, muerte y sufrimiento, relación profesional) sí se relacionan con el estrés laboral mediante $\chi^2 = 37.118$. Asimismo, el índice de estrés laboral alcanza el 68% y se asocian con los factores individuales mediante $\chi^2 = 24.39-35.78$; el estrés y los factores extraorganizacionales mediante $\chi^2 = 10.27-33.22$; y, el estrés y los factores organizacionales

mediante $\chi^2=30.22-84.56$. La conclusión del estudio fue que, en efecto, existe relación entre los factores señalados y el estrés laboral.

Mamani y Mamani (2021) investigaron sobre el Estrés laboral y actitudes durante la COVID-19 del personal de enfermería en la micro-red de salud Cono Norte, ciudad de Tacna. El estudio corresponde al tipo de investigación cuantitativa con diseño correlacional y transversal. Se conformó una muestra de 103 enfermeros y se utilizó la técnica de la encuesta (Cuestionario de Actitud y otro de Estrés laboral). El nivel de estrés mostrado se manifestó en un nivel bajo con 57,3 %, nivel medio con 38,8 % y nivel alto con solo 3.9 % en las enfermeras.

Abregú (2019) investigó respecto a las Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en enfermeros del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. El estudio descriptivo con enfoque cuantitativo aplicado en una muestra de 30 enfermeras encontró que 53% profesionales tiene un nivel bajo de afrontamiento, el 30% con mecanismos de afrontamiento alto y el 17% en nivel medio. En conclusión, los profesionales de enfermería no desarrollan mecanismos de afrontamiento de estrés afectando negativamente en el desempeño laboral.

Huallpa y Ortiz (2019) realizaron la tesis sobre el Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa. En base a la metodología descriptiva de correlación aplicada a una muestra de 26 enfermeros. Los resultados del cuestionario mostraron que existe un nivel medio de afrontamiento; concluyendo hay una relación directa y significativa entre las variables asociadas.

Definición conceptual

Unidad de Cuidados Intensivos. Esta unidad de trabajo tiene varias denominaciones. También llamada unidad de vigilancia intensiva, en otros centros la llaman unidad de cuidados críticos, unidad de terapia intensiva o unidad de medicina intensiva. Por último, puede ser conocida como centro de tratamiento intensivo. En sí, corresponde a las instalaciones especiales dentro de un hospital, el cual facilita medicina intensiva (Estela et al, 2019).

Covid-19. Es una enfermedad infecciosa recientemente descubierta transmitida por el coronavirus conocido como COVID-19 o SARS-CoV-2. Cuando la OMS tuvo las primeras noticias de este virus en Wyhan (China), investigó sobre los síntomas más comunes como: Tos seca, fiebre y cansancio. Otros síntomas con menor manifestación recurrente son: la ausencia de gusto y olor, conjuntivitis, congestión nasal, dolor de garganta y de cabeza, dolor muscular o articulaciones, erupciones cutáneas, náuseas o vómitos, escalofríos, diarrea, vértigo (OMS, 2022).

Profesional de enfermería.

La enfermería como profesión en sí involucra la atención en dos formas: de manera autónoma y en colaboración. La atención se realiza a las personas de cualquier edad, familias, grupos sociales y/o comunidades que padecen de alguna enfermedad, ya sea cualquiera la circunstancia de su malestar. La profesión comprende aspectos como la promoción de la salud, las estrategias preventivas para no contraer enfermedades y la atención en el momento de la enfermedad a todo tipo de enfermo, incluso en situación terminal (OMS, 2021).

Estrés laboral.

Esta condición psico-emocional afecta a los empleados que enfrentan restricciones o exigencias relacionadas con el trabajo. Es decir, la diferencia entre lo que se espera del empleado

(o desea) y a lo que se enfrenta como resultado esperado. Lo que afecta también al empleado es la situación incierta en la que desempeña su labor. El estrés como problema físico-mental de las personas acontece en toda etapa de la vida. El estrés, entonces, como problema de salud ocupacional se enfoca en identificar cuáles son las causas físicas o mentales que afectan a los trabajadores (Robin y Judge, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que este problema de salud física y emocional causa un desequilibrio entre lo que se exige y lo que realmente se es capaz de afrontar alguna necesidad. Sin embargo, el estrés laboral se encuentra relacionado con la organización laboral, el diseño del espacio laboral y las funciones, las relaciones dentro de la organización (Raraz et al, 2021).

Fundamentalmente, estas son exigencias que cuando se exceden de la capacidad que pueda cumplir el colaborador o no se encuentra en el marco de su conocimiento o habilidad ocasiona en este, malestar y otro tipo de incomodidades. En ese contexto, los enfermeros se enfrentan a situaciones de riesgo laboral, donde la sobrecarga laboral, el temor a contraer el virus, la falta de materiales de protección y medicamentos que puedan estabilizar a los pacientes críticos genera en los profesionales, estrés e impotencia. Incluso, la presión emocional ha motivado que algunos hayan tomado decisiones como el suicidio o aislarse en un estado de ostracismo para no contagiarse o contagiar a las personas que aman (Raraz et al, 2021).

Bases teóricas

Las bases teóricas del presente proyecto se fundamentan con la teoría del cuidado humano desarrollado por Jean Watson. Hoy en día, el proceso de humanización en los centros de salud es un derecho universal muy demandado por los usuarios. Entonces, es de suma relevancia poder incluir una forma más holística y oportuna para atender, no solo al paciente, sino a sus

familiares. Es decir, existen múltiples actividades que logran afrontar el temor generado por la gran demanda de usuarios.

Etimológicamente, en inglés, el estrés laboral es conocido como: *occupational stress*, *work stress*, *job stress* o modelo explicativo del estrés laboral. Otras definiciones han surgido en base a la reacción de la persona o empleado frente a las demandas de los empleadores o superiores cuando surgen funciones por cumplir ante del desconocimiento o deficiente capacitación que posee. Asimismo, el estrés se condiciona cuando existe una gran diferencia entre lo que se espera del empleado (o desea) y a lo que se enfrenta como resultado esperado, más aún si las funciones que este debe cumplir lo hace bajo situaciones inciertas (Robbins y Judge, 2017).

El estrés que se relaciona con las funciones laborales es una respuesta a las presiones de demandas o exigencias laborales que no corresponde a lo que se encuentra capacitado, como conocimiento o habilidades, desafiando de este modo a las circunstancias que se presentan en el proceso laboral. Generalmente, el término se confunde con la exigencia o el desafío, y en ocasiones esto último es mala excusa para una mala práctica de gestión (WHO, 2020).

Hans Selye citado en Camargo (s. f.), divide esta variable en tres modalidades: emocional, intelectual y/o físico. No obstante, resulta más práctico agrupar estos factores tanto en psicológicos y factores físicos.

Los factores psicológicos del estrés a causa del trabajo afectan de manera negativa la salud mental de los empleados; es decir, afecta el cerebro y sistema nervioso ocasionando cambios en la forma de pensar y comportamiento. Existen síntomas de comportamiento que se pueden identificar, signos emocionales e intelectuales. Por ejemplo, en el comportamiento se manifiestan por el desánimo, la desconfianza, depresión, exceso consumo de alcohol y cigarrillos

al fumar, tendencia hacia la autoeliminación, dificultades para relacionarse con los demás, molestarse por todo y frecuentemente, culpar a los demás de sus acciones, etc. en cuanto a los factores emocionales corresponde manifestar que se expresan debido a la falta de gratos momentos de satisfacción y experiencias; se manifiestan por la indecisión o inquietud en las decisiones, hostilidad, irritabilidad e ira, negación al cambio, síntomas de retraimiento, también se manifiestan por los pensamientos suicidas recurrentes, existencia de vacío emocional, etc.

Respecto a la sintomatología intelectual, esta se manifiesta por la deficiencia en la atención o concentración en asuntos académicos, también se observa excesiva preocupación, olvido de las funciones laborales o pendientes, baja creatividad por el cansancio mental, actitud retrograda recordando y valorando solamente el pasado, falta de interés en realizar actividades de disfrute o agradables u otras acciones relacionadas al beneficio cognitivo (Camargo, S. f.).

Entre los factores físicos o somáticos, estos se manifiestan en anorexia o falta de apetito, contracción muscular en las extremidades, boca seca, diarrea o en un caso opuesto estreñimiento, dolor estomacal, dolores recurrentes de cabeza o migraña, eczema, inhibición del apetito sexual, falta de sueño o insomnio, hiperactividad, manos sudorosas en las palmas de las manos o pies y piel húmeda o sudorosa, náuseas o vómito, palpitaciones frecuentes del corazón, tics nerviosos, temblores, nivel de colesterol alto y lípidos (Camargo, S. f.).

Otra clasificación del estrés del trabajo fue realizada y actualizada por Robbins y Judge (2017), quienes clasifican los factores en tres grupos: Los ambientales, los organizacionales e individuales.

Factores ambientales, se definen porque forman parte de la entidad o estructura organizacional. Estos factores generan estrés porque los colaboradores se encuentran en una incertidumbre respecto a los objetivos o funciones que hacer. En este caso, los trabajadores se

enfrentan a nuevas metas o retos (Robbins y Judge, 2017). Los factores ambientales se caracterizan por: La incertidumbre económica, indicador importante que se relaciona por la inseguridad en el salario u oportunidad laboral, lo que conlleva que los enfermeros sufran de estrés por su contratación o estabilidad durante la pandemia, por ejemplo. La incertidumbre política relacionada a las decisiones de la organización u hospitales que dependen de las decisiones o cambios de sistemas políticos del gobierno.

Esto hace que el contexto sea adverso o poco claro en las decisiones temporales respecto a cómo afrontar la enfermedad de la Covid-19; en este sentido, el enfermero siente estrés por no tener certeza en su contratación o cambios de horario, por ejemplo. Otro indicador de esta sub variable son los cambios tecnológicos que se relaciona con las innovaciones constantes que bien estimulan o dificultan a los profesionales para desarrollar sus habilidades por ser una nueva experiencia. En este sentido, los profesionales pueden sentirse amenazados al ser remplazados o desplazados por la robótica que automatiza la labor. Estos cambios tecnológicos constituyen que muchos empleados se sientan amenazados y se convierte en una fuente de estrés (Robbins y Judge, 2017).

Entonces, en suma, el estrés provocado por las amenazas ambientales del ámbito laboral ocasiona la baja estabilidad laboral o pérdida de control en sus funciones (García y otros, 2020). Particularmente, cuando los profesionales de enfermería se ven amenazados por el manejo de nuevos sistemas de intubación y recuperación del paciente de Covid-19.

Factores organizacionales, se refieren a aquellos elementos que son propias de la organización. La presión del trabajo y la naturaleza de sus funciones por cumplir los objetivos según los plazos genera sobrecarga laboral, demanda de la tarea y del rol. En muchos casos existe sobrecarga con jefes demandantes e inconsecuentes con las facilidades que se le debe

ofrecer al empleado. Se suma también aquellos compañeros ásperos y envidiosos del éxito de sus compañeros (Robbins y Judge, 2017). La demanda o exigencia de la tarea se relaciona con el diseño del puesto de trabajo del empleado. Todo individuo necesita autonomía, variedad, grado de automatización, mejores condiciones y equipamiento laboral y capacidad física en el ejercicio de su deber. En cuanto a las exigencias que corresponden al rol, estas son las presiones por las actividades específicas que desempeña en la organización sanitaria, también tiene que ver por el reparto de las funciones y la repartición de tareas. Sin embargo, nunca faltan los conflictos de roles que generan falsas expectativas que son irreconciliables. Estas demandas acontecen por la carencia de apoyo de parte de los compañeros y las malas relaciones interpersonales. Sucede que algunos empleados sufren de alguna necesidad social y crean un clima poco saludable (Robbins y Judge, 2017).

Estos indicadores acontecen también en los profesionales de enfermería. Se han realizado estudios al respecto, es resulta común afrontar estas situaciones entre los trabajadores. Básicamente se reflejan en los psicológico y los factores sociales (García y otros, 2020). Grandey & Sayre (2019) confirman que, en enfermería, el trabajo emocional suele ser más intenso debido a que las profesionales interactúan continuamente con sus pacientes y la familia. Las enfermeras siempre apoyan a las personas, emocional y físicamente.

Factores personales se refieren a la vida personal de cada empleado y sus problemas personales con su familia relacionadas a las carencias económicas para cubrir la bolsa familiar. Los factores personales señalan dos aspectos claros, los problemas nacionales y la personalidad. Los primeros consisten en otorgar relevancia a la familia, problemas económicos y sus relaciones personales para con ella. En este aspecto, se observan las dificultades al interior del hogar como ruptura matrimonial, situaciones de indisciplina con los hijos y otros que provocan malestar o

incomodidad en el trabajador para su desempeño. Los problemas de economía se refieren a la insolvencias o desmanejo de los recursos financieros para cubrir las necesidades de la familia y desarrollo personal. En lo personal se refiere a la personalidad del empleado y su conexión con el trabajo (Robbins y Judge, 2017). Consecuentemente, los enfermeros requieren expresar sus emociones personales. Consecuentemente, las enfermeras por su responsabilidad familiar asumen una carga mental adicional al trabajo e influyen en las decisiones (García y otros, 2020).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El Hospital General nivel 2 de Tarapoto es un centro de salud de mediana complejidad que forma parte de la administración de la DIRES (Dirección Regional de Salud de San Martín) y está asignado para atender y brindar servicios a la población de Tarapoto intrahospitalario y extra muros de nivel preventivo.

Ante la pandemia, el Hospital II-2 habilita un área para atender a pacientes de Covid-19, el cual a inicios de la pandemia contaba con 10 camas para hospitalización, 04 camas de UCI COVID-19 y una sala diferenciada para casos sospechosos de la Covid-19 (Defensoría del pueblo, 2020). Para enero del presente año, el hospital tendría 16 camas para cuidados intensivos, 36 camas equipadas para hospitalización y una planta generadora de oxígeno (Andina, 2021).

La Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) es la sección del Hospital II-2 que atendió la pandemia, contaba con 50 profesionales de enfermería; sin embargo, muchos de ellos en la primera ola no contaban con experiencia en este tipo de casos, menos aún en las funciones operativas de una UCI. Esta área se encontró equipada con varios dispositivos y aparatos complejos para monitorear a los pacientes y satisfacer necesidades determinadas en los pacientes Covid-19. Esta UCI se dividió en dos ambientes, el primero ubicado en el primer piso llamado UCI provisional sin las precisiones técnicas según las normas, este piso contaba con solo 18 camas; el segundo ambiente ubicado en el tercer piso contaba con solo 10 ventiladores Hamilton y Drager, de manera que los pacientes tenían que ser seleccionados o priorizados por la edad y por el colapso pulmonar de su condición médica. Esta unidad contaba con respiradores

artificiales, monitores cardiacos, oxígeno, sondas parenterales, vías intravenosas, drenajes, medicamentos e insumos para cuidados médicos. Para la segunda ola, la UCI del hospital regional II-2 ya contaba con 17 ventiladores en el primero piso y 10 ventiladores en el tercer piso.

El personal que atendía la UCI lo conformaban 14 especialistas en enfermería y otras, tres médicos intensivistas, tres médicos internos y 10 médicos generales. Las enfermeras realizaban turnos de 12 horas continuas, luego turnos de 24 horas con rotación de cinco enfermeras por turno para el monitoreo y tratamiento constante de los pacientes.

Población y muestra

Población.

Los enfermeros que trabajan en el hospital general de Tarapoto son un promedio de 50 distribuidos en toda el área UCI Covid-19

Muestra. Del total de profesionales de enfermería, se estimó que 50 profesionales de enfermería están trabajando en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos para pacientes con Covid-19, incluyéndoles a todos como parte de la muestra de investigación. De modo tal que no se aplicó ninguna técnica de muestreo probabilístico.

Muestreo. No probabilístico a criterio de investigador por ser una muestra censal de 50 enfermeros (Gamarra y otros, 2019). Además, no requiere realizar ningún proceso especial de selección de la muestra.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Son criterios de inclusión.

Se incluye a todo el personal de enfermería nombrado o contratado que trabaja permanentemente en la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital general de Tarapoto.

Se considera al personal que trabaja permanentemente en la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital general de Tarapoto.

Se incluye al personal que acepte participar en la investigación

Son criterios de exclusión.

Quedan excluidos profesionales de enfermería que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital general de Tarapoto. O que trabajan en otro servicio o área administrativa

Tipo y diseño de investigación

El enfoque de investigación que respalda el presente proyecto es de índole cuantitativo porque busca identificar el nivel general de la variable y el nivel de sus indicadores mediante datos estadísticos. Además, el proyecto será de tipo no experimental porque no existe estímulo para generar cambios de conducta en la muestra de estudio. Es un estudio estrictamente de tipo descriptivo simple con una sola variable (Hernández y Mendoza, 2018). Consecuentemente, este estudio será de corte transversal porque, en un solo momento, se recoge información. Finalmente, el diseño correspondiente al estudio es descriptivo simple por recoger datos de una sola variable (Sánchez y Reyes, 2021).

Diseño del estudio descriptivo

GE: ----- O1

GE = Grupo de observación constituido por los profesionales de enfermería que trabajaron en el servicio Unidad de Cuidados Intensivos COVID en un hospital general de Tarapoto.

O1 = Nivel de estrés laboral pos Covid de los profesionales de enfermería en el servicio

Unidad de Cuidados Intensivos COVID en un hospital general de Tarapoto.

Identificación de la variable única

Estrés laboral pos Covid, esta condición dinámica afecta al empleado que afronta una oportunidad de trabajo, pero bajo condiciones y exigencias relacionadas en razón a lo que realmente desea. Además, asume resultados que le son inciertos (Robbins y Judge, 2017). Es decir, las profesionales de enfermería cuando atendieron a pacientes con Covid-19 en situaciones imprevisibles y desconocimiento de la enfermedad.

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés es una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, restricción o exigencia relacionada con lo que desea y de lo cual el resultado le parece	En el estrés laboral se miden tres factores importantes: los factores ambientales, los factores organizacionales y los factores individuales. Estas dimensiones podrán ser medidas mediante un cuestionario validado.	Factores ambientales	Incertidumbre económica Incertidumbre política Cambios tecnológicos	Ordinal Muy en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Muy de acuerdo
			Factores organizacionales	Exigencia de la tarea Exigencias del rol Exigencias personales Estructura de la organización Demandas interpersonales	

	incierto e importante (Robbins y Judge, 2017).		Factores individuales	Problemas familiares Problemas económicos Personalidad	
--	--	--	-----------------------	--	--

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

Se considera como técnica a un conjunto de herramientas con características similares en su forma de recolectar información; es decir, la técnica empleada en este proyecto será la encuesta que se caracteriza por ser rápida, objetiva y colectiva (Carrasco, 2019).

Instrumento.

Es una herramienta de recolección, el cual bajo el dominio del investigador se utilizará para recoger información del problema de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En el presente caso, es mejor utilizar un cuestionario de Estrés laboral con proposiciones de respuesta cerrada para indagar sobre la opinión de los profesionales de enfermería respecto a tres aspectos: El estrés ambiental, el estrés organizacional, y el estrés individual. Cada uno de estos constructos consta de 06 ítems cada uno. Según la valoración de la escala ordinal, la sumatoria máxima o total del instrumento será 54 puntos. Las alternativas de respuestas son: Desacuerdo (3 puntos), Indeciso (2 puntos) y En desacuerdo (1 punto), distribuidos en la siguiente baremación (Apéndice A).

Estrés laboral de modo global: a) Estrés grave: 66-90; b) Estrés moderado: 43-65; y c) Estrés bajo: 18-42 puntos

Por dimensiones: Estrés ambiental: a) Estrés grave: 22-30 puntos; b) Estrés moderado: 14-21; c) Estrés bajo: 06-13 puntos.

Estrés organizacional: a) Estrés grave: 22-30 puntos; b) Estrés moderado: 14-21; c) Estrés bajo: 06-13 puntos

Estrés individual: a) Estrés grave: 22-30 puntos; b) Estrés moderado: 14-21 y c) Estrés bajo: 06-13 puntuaciones.

Validez.

Este proceso contará con la revisión de tres profesionales expertos en la variable que verificarán la representatividad de los ítems respecto a los indicadores y las dimensiones de la variable o lo que se denomina validez de contenido y validez de constructo (Valderrama y León, 2009). Es decir, cada experto emitirá un juicio de valor, a favor o en contra del instrumento elaborado por los autores de este proyecto (Apéndice B).

Confiabilidad.

Se realizará una prueba piloto a 08 profesionales de enfermería para encontrar el coeficiente Alfa de Cronbach. De la prueba se debe obtener un coeficiente mayor a $\alpha = 0.8$, calificando como altamente confiable (Gamarra et al, 2019) (Apéndice C).

Proceso de recolección de datos

Antes de iniciar la recopilación de datos, se procederá a presentar una solicitud de permiso a la dirección del hospital general de Tarapoto para poder encuestar a los profesionales de enfermería que trabajan en UCI-COVID. Luego, mediante un consentimiento informado (Apéndice D) se aplicará el cuestionario en un solo momento. Posteriormente, se realizará una base de datos para registrar los datos del cuestionario. Por último, se procede al análisis estadístico, descriptivo.

Procesamiento y análisis de datos

En la investigación cuantitativa se utilizará la información recopilada mediante una base de datos preparada en el programa Microsoft Office Excel o SPSS versión 25, luego se analizará el resultado desde dos perspectivas.

Análisis descriptivo. En la sección de Resultados, serán calculados y mostrados en figuras o tablas de tendencias central y porcentajes en niveles o rangos de calificación. Sin embargo, también se pueden deducir la media y mediana de cada resultado.

Análisis ligados a las hipótesis. Orientado a la prueba de hipótesis; sin embargo, este proyecto no admite comprobación de hipótesis. Por lo que queda descartado este tipo de análisis.

Consideraciones éticas

La Universidad Peruana Unión establece políticas y parámetros para realizar investigaciones. Asimismo, el Código de Ética del Colegio de Enfermeros a nivel nacional determina que los participantes en un estudio de investigación deben autorizar su cooperación mediante una carta de Consentimiento informado. Toda investigación debe guardar la reserva de identidad de los encuestados; es por ello que el autor de este proyecto se compromete preservar la objetividad de los datos; consecuentemente de las conclusiones a las que se puedan arribar.

Así mismo, se respeta el derecho de autor de las ideas y teorías vertidas de las fuentes de información mediante la aplicación de las normas APA (American Psychological Association, 2019).

En este sentido, como preocupación ética y cuidado ambiental en las organizaciones de salud y sus usuarios, las encuestas o cuestionario se preparará de manera digital para evitar el uso de papel o fotocopias; en el mismo sentido, las entrevistas con los profesionales encuestados (Malcolm, 2011; Tilves, 2017). Esta práctica contribuye al cuidado del ecosistema y

Presupuesto:

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO (S/)	FINANCIAMIENTO	
			RECURSOS PROPIOS	OTROS
<i>Material de Consumo</i>			X	
Papel bond tamaño A-4 80 gr	03 Millares	S/ 96.00	X	
Útiles de escritorio - variados	Variados	S/ 73.00	X	
Subtotal		S/ 169.00	S/ 169.00	
<i>Servicios de Terceras personas</i>			X	
Internet	100 Horas	S/ 200.0	X	
Empastado	03 Unidades	S/. 50.00	X	
Anillado	06 Unidades	S/. 9.50	X	
Fotocopiado	160 Unidades	S/. 8.00	X	
Quemado CDs	01 Unidades	S/. 05.00	X	
Procesamiento automático de datos	8 Horas	S/. 120.0	X	
Subtotal		S/ 398.05	S/ 398.05	
<i>Servicio de consultoría</i>				
Asesoría estadística	Estadístico	S/ 500.00	X	
Subtotal		S/.500.00	S/. 500.00	
<i>Viáticos y asignaciones</i>	Pasajes	S/ 400.00	X	
Subtotal		S/ 400.00	S/ 400.00	
TOTAL, DE GASTOS		S/1,466.00	S/1,466.00	

Referencias

- Abregú, J. (2019). *Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-2019*. Repositorio.ucv.edu.pe. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38301>
- Almanza, G. (2020). *Cuidados de enfermería frente al manejo del paciente diagnosticado con covid-19 en el área de hospitalización*. Universidad Ricardo Palma. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v20n4/2308-0531-rfmh-20-04-696.pdf>
- American Psychological Association (2019). *Publication Manual of the American Psychological Association*. 7th Ed. Washington, DC: American psychological association. <https://apastyle.apa.org/manual/>
- Andina (2020). *Coronavirus: Italia conmocionada por el suicidio de dos enfermeras infectadas*. <https://andina.pe/agencia/noticia-coronavirus-italia-conmocionada-por-suicidio-dos-enfermeras-infectadas-790022.aspx>
- Andina (2021). *¡Atención! San Martín es la región con mayor disponibilidad de camas UCI para covid-19*. <https://andina.pe/agencia/noticia-atencion-san-martin-es-region-mayor-disponibilidad-camas-uci-para-covid19-829346.aspx>
- Arellano, C. (2018). *Afrontamiento al estrés laboral en personal de enfermería de centro quirúrgico en una institución hospitalaria Lima, 2017*. Cybertesis.unmsm.edu.pe. 2018 http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7602/Arellano_tc%20-%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Betancourt, M. et al (2020). *Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de Covid-19*. Ecuador. UNESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria. Publicación cuatrimestral. Vol. 4, No. 3
- Camargo, B. (S. f.). *Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de alarma*. Facultad de Medicina, Universidad de Panamá. Recuperado de <http://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103/637>

- Carrasco, O.; Castillo, E.; Salas, R. y Reyes, C. (2020). *Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19*.
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/version/1566>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos.
- Colegio de enfermeros del Perú (2009). Código de ética y deontología. Lima.
https://cepucayali.com/download/institucionales/codigo_etica_deontologia.
- Defensoría del pueblo (2020). *Reporte regional sobre las condiciones e infraestructura de los servicios de salud de la región San Martín*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Reporte-regional-sobre-las-condiciones-e-infraestructura-de-los-servicios-de-salud-de-San-Marti%CC%81n-14042020.pdf>
- Diario médico (2021). *Un 3,5% de sanitarios presenta ideación suicida activa tras la primera ola*.
<https://www.diariomedico.com/medicina/profesion/un-35-de-sanitarios-presenta-ideacion-suicida-activa-tras-la-primera-ola.html>
- Estela, A. et al (2019). *Puesta al día y recomendaciones en la toma de decisiones de limitación de tratamientos de soporte vital*. DOI: 10.1016/j.medin.2019.07.006
- Gamarra, G.; Rivera, T.; Wong, F. y Pujay, O. (2019). *Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS*. 2da. Ed. Lima. San Marcos.
- García, P. et al (2020). *Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19*. DOI: <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v0.v0.31332>
- García, P. y otros. (2020). *Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19*. Universidad de la Sierra Sur, Oaxaca, México. DOI: <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v0.v0.31332>
- Grandey, A. A. & Sayre, G. M. (2019). *Emotional labor: regulating emotions for a wage*. *Current Directions in Psychological Science*. 28 (2), 131–137.

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. 1ra Ed. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hospital Tarapoto (2021). *Historia del Hospital-II de Tarapoto*.
<https://hospitaltarapoto.gob.pe/web/Historia>
- Huallpa, L. y Ortiz L. (2019). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa – 2019*. Universidad Nacional de San Agustín.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuquimi%26ormald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Madeline, L. (2021). *Creo que ya nos quebramos: personal de enfermería de Mississippi renuncia para evitar un 'burnout' por la presión*. CNN Español.
<https://cnnespanol.cnn.com/2021/08/26/mississippi-enfermeros-renuncian-covid-19-trax/>
- Malcolm, J. (2011). *Cómo las TIC pueden ayudar a controlar el cambio climático*. Newsletter: eLAC2015. <https://www.cepal.org/socinfo/noticias/paginas/9/30389/newsletter14.pdf>
- Mamani, C. y Mamani, R. (2021). *Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021*. Universidad Peruana Unión. <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigaion/article/view/1690>
- Moyano, M.; Flores, V. y Maldonado, L. (2017). *Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital Básico General Plaza*.
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7496>
- Muñoz, S. (2022). *Síndrome de Burnout e insomnio en profesionales de enfermería: efectos post pandemia*. Universidad Europea de Madrid. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/2316/MUNOZ%20ACEDO%20Sandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Niño, R. (2019). *Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación*. *Revistadepsicologiayeducacion.es*.
<http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/180.pdf>
- Nique, C.; Cervera, M.; Díaz, R. y Domínguez, C. (2020). *Principios bioéticos en el contexto de la pandemia de COVID-19*. *Rev Med Hered.* Vol.31, n.4, pp.255-265.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2020000400255&script=sci_arttext
- Noris, M.; González, J.; Tello, M.; Serrano, L. y Vega, E. (2017). *Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz*. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6152140>
- OIT (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. *Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo*. LABADMIN/OSH. Ginebra.
- Oliva, Y. y Chavarry, P. (2021). *Impacto emocional en el profesional de enfermería durante la pandemia*. *Revista científica de enfermería*.
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/85/95>
- OMS (2021). *Enfermería*.
<https://www.who.int/topics/nursing/es/#:~:text=La%20enfermer%C3%ADa%20abarca%20la%20atenci%C3%B3n,no%2C%20y%20en%20todas%20circunstancias>.
- OMS (2022). *Coronavirus*. https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
- OPS (2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*.
<https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Ortega, J. y González, J. M. (2020). *La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia*.
<https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos-enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2016), *Estrés laboral: estudio de revisión*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, Universidad Santo Tomás Colombia. Obtenido en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>

- Puertas, E. (2022). *Factores asociados al estrés laboral en enfermeros de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un hospital en Chiclayo*. Universidad César Vallejo. Chiclayo.
- Ramírez, M. (2020). *El cuidado de Enfermería, relevancia en el contexto de la pandemia COVID-19. Enfermería: Cuidados Humanizados*, 9 (1), 1-2.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062020000100001&lng=es&nrm=iso
- Raraz, J. et al (2021). *Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú*. Revista de la facultad de medicina humana.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci_arttext
- Reyes V. G. et al (2021). *Estrés agudo en el personal de enfermería expuesto y recuperado de Covid-19. Index de Enfermería*, 30(4), 303-307. Epub 27 de junio de 2022.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000300006&lng=es&tlng=es.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. 15° Ed. Pearson. México.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica*. 5a ed. Lima. Business Support Aneth.
- Sigrid (2021). *Escenario de riesgo por COVID-19 para la ciudad de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín*. <https://sigrid.cenepred.gob.pe/sigridv3/documento/10520>
- Soler, S. (2022). Coronavirus "Quería apagarlo todo y retirarme": así ha quebrado la pandemia la salud mental y la vocación de las enfermeras. RTVE.
<https://www.rtve.es/noticias/20220220/enfermeras-salud-mental-covid-vocacion/2290400.shtml>
- Tilves, M. (2017). *A fondo: Las TIC, ¿enemigas o aliadas del medioambiente?* Silicon insights.
<https://www.silicon.es/a-fondo-tic-enemigas-o-aliadas-medioambiente-2352716>
- Vara-Horna, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima. Ed. Macro.

White, E. (2012). *Mente, Carácter y Personalidad*.
https://recursosdesperanza.blogspot.com/2015/06/libro-mente-caracter-y-personalidad_20.html

WHO (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Apéndice

Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos

A.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS

LABORAL

Creado por Saldaña (2022)



Una Institución Adventista

Edad:

Sexo: F..... M.....

Código: ELA00__

OBJETIVO: Determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en servicios Unidad de Cuidados Intensivos COVID en un hospital general de Tarapoto, 2022

INSTRUCCIONES:

Estimado colega, líneas abajo encontrará una lista de afirmaciones que evalúan el estrés laboral del profesional de enfermería en UCI COVID. Por favor, marque con un ASPA (X) la opción de respuesta que mejor refleje su punto de vista en todas las afirmaciones, no existe respuestas correctas ni incorrectas. Es preciso, aclarar que la información es absolutamente confidencial. Por lo tanto, es muy importante que responda con la mayor sinceridad posible.

Legenda de la opción de respuesta

Crterios	Puntaje
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

ESTRÉS LABORAL						
<i>FACTORES AMBIENTALES</i>		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	El sueldo no se condice con el riesgo tomado en salas UCI-COVID					
2.	Los bonos extras justifican mi desempeño con los pacientes COVID					
3.	Las continuas resoluciones directorales confunden el proceso de atención al paciente					
4.	Los constantes cambios en las políticas de emergencia sanitarias ocasiona mucha incertidumbre.					
5.	Nos debemos capacitar en el funcionamiento de los nuevos tipos de ventiladores mecánicos					
6.	Desconozco cómo funciona un ventilador mecánico y otros equipos modernos de ventilación.					
<i>FACTORES ORGANIZACIONALES</i>		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.	Las tareas en las salas UCI son muy exigentes					
8.	El tiempo y la sobrecarga de trabajo son factores que afectan el cumplimiento de las tareas.					
9.	Pongo mucho de mi parte para atender a los pacientes.					

10.	En las salas COVID existe mucha descoordinación entre profesionales.					
11.	La falta de apoyo de algunos compañeros ocasiona estrés en el espacio laboral.					
12.	No existe tiempo ni espacio para socializar las experiencias del trabajo.					
FACTORES INDIVIDUALES		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	Me preocupa no ver a mi familia por varios días					
14.	Siento temor de contagiar a mi familia cada vez que llego a casa					
15.	No todos trabajan en mi familia					
16.	Por el momento, soy el único sostén económico en casa.					
17.	Me gusta mi profesión.					
18.	El área UCI-COVID no la encuentro atractiva					
Sub Total						

Estimado colega su información es muy valiosa. Muchas gracias por su participación.

Apéndice B. Validez del instrumento

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el Estrés laboral del profesional de enfermería en el servicio de la Unidad de Ciencias de la Salud.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario si existiera, se ofrecen espacios para las observaciones.

Juez N°: 1

Fecha actual: 25-10-22

Nombres y Apellidos de Juez: Nérida Idelsa González González

Institución donde labora: Hospital II-2 Minsa

Años de experiencia profesional o científica: 29 años.

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
UNIDAD EJECUTORA HOSPITAL II-2 TAYAPOTO
Nérida I. González
.....
Lic. Enf. Nérida I. González González
Esp. en Cuidados Intensivos / Geriátricos
CEP 23/49 R.N.E. 6554

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir el **Estrés laboral del profesional de enfermería en el servicio** de la Unidad de Ciencias de la Salud.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario si existiera, se ofrecen espacios para las observaciones.

Juez N°: 2

Fecha actual: 25-10-22

Nombres y Apellidos de Juez: Santos Emilio Guevara Aguilar

Institución donde labora: Hospital II - 2 Minsa

Años de experiencia profesional o científica: 26 años


Lic. Santos Emilio Guevara Aguilar
CEP. 39171
ESP. EN CUIDADOS INTENSIVOS R - 9170
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD R - 1452

Firma y Sello

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el Estrés laboral del profesional de enfermería en el servicio de la Unidad de Ciencias de la Salud.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario si existiera, se ofrecen espacios para las observaciones.

Juez N°: 3

Fecha actual: 25-10-22

Nombres y Apellidos de Juez: Janina Arévalo Fasabi

Institución donde labora: Hospital II-2 Minsa

Años de experiencia profesional o científica: 10 años

HOSPITAL II - 2 - TARAPOTO

.....
Lic. Enf. Janina Arévalo Fasabi
Especialista en Cuidados Críticos
C.E.P 63630 REE 22271

Firma y Sello

Apéndice C. Confiabilidad del instrumento (Incluir matriz de datos)

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD CRONBACH

Cuestionario sobre Estrés laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach Fiabilidad	N° Enfermeras
,837	12

Estadísticas de Total/elemento

Ítems	Media de escala	Varianza de escala	Correlación total	Alfa de Cronbach
ITEM01	59,5000	105,364	,725	,812
ITEM02	60,0000	102,182	,727	,810
ITEM03	61,0833	123,720	,031	,849
ITEM04	59,4167	111,902	,554	,823
ITEM05	59,3333	116,424	,409	,830
ITEM06	59,1667	109,970	,663	,818
ITEM07	59,4167	116,265	,362	,832
ITEM08	58,9167	113,356	,567	,823
ITEM09	60,0833	120,083	,200	,839
ITEM10	59,0000	113,818	,735	,821
ITEM11	59,0833	112,265	,749	,819
ITEM12	59,1667	112,697	,765	,819
ITEM1 3	60,2500	111,477	,453	,827
ITEM14	60,8333	130,879	-,205	,864
ITEM15	59,7500	107,295	,631	,817
ITEM16	59,6667	104,061	,681	,813
ITEM17	60,8333	124,515	-,017	,856
ITEM18	59,7500	109,477	,458	,828

Conclusión: La fiabilidad del cuestionario que mide el **Estrés laboral de las enfermeras** obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha = 0.837$. Es decir, SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Apéndice D. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado colega

.....

Con todo respeto, nos presentamos ante usted. Somos estudiantes de posgrado de la Universidad Nacional Unión. Le informamos que por el momento estamos realizando una investigación sobre: *Estrés laboral del profesional de enfermería en el servicio Unidad de Cuidados Intensivos COVID en un hospital general de Tarapoto, 2022* para lo cual necesitamos contar con su valiosa participación en responder un breve cuestionario para medir el Estrés laboral. En caso no se comprenda la intensión de alguna pregunta, será explicado de manera clara y objetiva por el encuestador.

Atte.

Posgraduante

Yo, con Documento de Identidad N°
 afirmo haber sido informado y acepto participar en la investigación: *Estrés laboral del profesional de enfermería en el servicio Unidad de Cuidados Intensivos COVID en un hospital general de Tarapoto, 2022*

Tarapoto, de, 2022

Apéndice E. Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrés laboral pos covid del profesional de enfermería en el servicio Unidad de Cuidados Intensivos COVID en un hospital general de Tarapoto, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral pos covid del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión ambiental del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022? ¿Cuál es el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión organizacional del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022? ¿Cuál es el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión individual del profesional de</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral pos covid del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión ambiental del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022. Determinar el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión organizacional del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022 Determinar el nivel de estrés laboral pos covid en la dimensión individual del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022</p>	<p>Hipótesis general: Los estudios descriptivos simples no desarrollan hipótesis.</p>	<p>Variable única: Estrés laboral (Robbins y Judge, 2017) Dimensiones: • Estrés ambiental • Estrés organizacional • Estrés individual</p>	<p>Tipo de investigación: Básica o pura</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo simple</p> <p>Población-Muestra: 50 distribuidos en toda el área UCI</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p> <p>Técnicas e instrumentos: Encuesta y cuestionario de encuesta</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos: Análisis descriptivo. Los resultados, serán calculados y mostrados en figuras o tablas de tendencias central y porcentajes en niveles o rangos de calificación. Sin embargo, también se pueden deducir la media y mediana de cada resultado. Análisis ligados a las hipótesis. Orientado a la prueba de hipótesis; sin embargo, este proyecto no admite comprobación de hipótesis. Por lo que queda descartado este tipo de análisis.</p>

enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022?				
---	--	--	--	--