

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud**



**Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería de la Unidad de  
Cuidados Intensivos de un hospital Regional de Amazonas, 2023**

Trabajo Académico

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

**Por:**

Cinthia Catherine Alvarez Alvarado

**Asesor(a):**

Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Lima, junio de 2023

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL REGIONAL DE AMAZONAS, 2023”** del autor Cinthia Catherine Alvarez Alvarado tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 14 días del mes de junio del año 2023



---

Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

**Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería de la Unidad  
de Cuidados Intensivos de un hospital Regional de  
Amazonas, 2023**

Trabajo Académico

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



---

Dra. María Guima Reinoso Huerta  
Dictaminadora

Lima, 14 de junio de 2023

## Índice

Resumen.....	vii
Capítulo I.....	8
Planteamiento del problema.....	8
Identificación del Problema.....	8
Formulación del problema.....	11
Objetivos de la investigación.....	11
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos.....	11
Justificación.....	11
Justificación teórica.....	11
Justificación metodológica.....	11
Justificación práctica y social.....	12
Capítulo II.....	13
Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	13
Antecedentes de la investigación.....	13
Antecedentes Internacionales.....	13
Antecedentes Nacionales.....	15
Marco conceptual.....	17
Estrés.....	17
Bases teóricas.....	26

Definición conceptual.....	27
Capítulo III.....	29
Metodología .....	29
Descripción del lugar de ejecución .....	29
Población y muestra .....	29
Población .....	29
Tipo y diseño de investigación.....	30
Identificación de variables .....	30
Operacionalización de variables.....	31
Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	33
Validez del Instrumento.....	33
Proceso de recolección de datos.....	34
Procesamiento y análisis de datos.....	34
Consideraciones éticas.....	35
Capítulo IV .....	36
Administración del proyecto de investigación.....	36
Cronograma de ejecución.....	36
Presupuesto.....	37
Referencias bibliográficas.....	38
Apéndice .....	44

## Índice de apéndice

Apéndice A: Instrumento de Recolección de Datos.....	45
Apéndice B: Validez del Instrumento.....	48
Apéndice C: Confiabilidad del Instrumento.....	61
Apéndice D: Consentimiento informado .....	63
Apéndice E: Matriz de consistencia.....	64

## Resumen

En la actualidad el especialista en enfermería está constantemente expuesto al estrés por factores estresantes múltiples al desempeñar sus labores diarias asistenciales y de gestión. El objetivo del estudio fue determinar el nivel de estrés ocupacional de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Amazonas, 2023. Este estudio será diseñado utilizando un método de línea base cuantitativa, ya que se centrará en conocer la forma en la que se muestra la variable en el profesional enfermero; la recolección de información será por medio de una investigación de campo ya que se obtendrán directamente de los participantes del estudio. Conformarán la población, 30 enfermeros del servicio de UCI. El cuestionario aplicado será la escala de estrés en Enfermería que consta de 3 dimensiones: Físicas, Psicológicas y Sociales (34 preguntas en escala de Likert). De acuerdo con los criterios de valoración el valor de la validación V de Aiken fue 0.75, por lo cual el instrumento posee una validez adecuada, reflejada en el alto grado de concordancia de los jueces. Con respecto a la confiabilidad, el valor fue de  $\alpha=0,924$  demostrando la existencia una alta confiabilidad. La información coleccionada y el análisis se procesará en una base de datos en SPSS versión 26.

**Palabra Clave:** Estrés laboral, Enfermería, Unidad de cuidados intensivos.

## Capítulo I

### Planteamiento del problema

#### Identificación del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) refiere que el estrés laboral es un conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales, relacionadas con la presión inherente a la ocupación, las cuales muchas veces sobrepasan los conocimientos y habilidades obtenidos, son necesarios para desempeñar sus labores de forma óptima. También ven el estrés como una respuesta emocional y física al daño causado por un desequilibrio entre las necesidades percibidas y los recursos y la capacidad percibidos de una persona para satisfacer esas necesidades.

Mundialmente el año 2019 se realizó un estudio a casi mil millones de individuos, de los cuales el 14% son adolescentes, quienes se encontraban afectados por un trastorno mental. Las muertes representaban más de una de cada 100 suicidios y el 58% de ellos sucedía antes de que cumplieran los 50 años de edad. Los trastornos mentales son la causa principal de incapacidad. Las personas quienes sufren de trastornos mentales graves fallecen entre los 10 y 20 años, la mayoría de las veces debido a dolencias físicas que se podrían haber prevenido. Los abusos sexuales ocurridos en la infancia y el acoso por intimidación son significativos principios de depresión. Las diferencias económicas y sociales, las incidencias de salud pública, las guerras y las crisis climáticas se hallan entre las iminencias organizadas, para la salud mental que se hallan presentes mundialmente (OPS/OMS, 2022).

La OMS (2022) declaró que, durante el primer periodo de la pandemia por COVID-19, la depresión y la angustia aumentaron en un 25%, de acuerdo con un documento científico. Informes acentúan que los más afectados y lo resumen, según el impacto que se presentó en la pandemia mediante los servicios de salud mental que fueron cambiando durante la pandemia. Se incrementan los trastornos mentales en más del 90 % de diversos países en



cuestión, al incluir la salud mental y el apoyo psicosocial en sus planes de respuesta al COVID-19, pero las brechas y los desafíos persisten de manera significativa.

"La investigación actual sobre la marca que dejó la enfermedad COVID-19 a nivel de salud mental a nivel mundial es una pequeña punta del iceberg", refiere el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Autoridad General de la OMS, es una llamada de vigilancia para que todos los países brinden más atención a la salud mental y obtener mejoras en la salud mental de las personas" (OMS, 2020).

En Venezuela, según Mejía-Zambrano & Ramos-Calsín (2022) , el COVID – 19 tuvo mayor prevalencia de estrés comparado con otros países, por el tenor político que existe actualmente, lo cual se genera por un contexto nacional exterior impropio que trasciende en el patrimonio de la familia. Esto se reporta de forma anticipada en zonas nuevas, donde encontraron las causas externas que intervienen en el estrés laboral, así lo manifestó una investigación realizada en Perú, donde participaron 168 obreros de la ciudad de Lima, quienes laboran en una identidad privada, se halló correlación significativa entre las variables de estrés y clima laboral, donde se reveló que un clima laboral favorable está relacionado a valores de estrés bajos.

Según el MINSA (2021), "al percatarse demasiada ansiedad, nerviosismo, preocupación, terror, sentimientos de soledad por la reclusión, temor al contagio, inconvenientes familiares, económicos, fallecimiento de un integrante de la familia, etc., generan en las personas altos niveles de estrés los cuales evitan buen descanso".

El Gobierno del Perú en el 2022 resalta que el sueño y el descanso son malos, no existirá un sueño reparador y esto impactará de manera imprudente en la salud mental, física del individuo, no permitiendo que cumplan con las diversas tareas corporales: la expulsión de toxinas, la tonificación de las defensas inmunitarias, la fabricación de hormonas, especialmente la del crecimiento y la melatonina, no se activarán los mecanismos de aprendizaje y

memorización, etc., provocando inestabilidad emocional, glucosas altas y presiones elevadas, sobrepeso, depresión, ansiedad y un sistema inmunitario débil (MINSA, 2022)

Huarcaya-Victoria (2020) menciona que también se han detectado problemas de salud mental para profesionales de la salud, principalmente mujeres y quienes trabajan directamente con casos sospechosos o confirmados de COVID-19. Durante el trabajo duro realizado para reducir la transmisión de la dolencia, se debía dar mayor cuidado a diagnosticar y tratar los problemas de salud mental de los profesionales sanitarios que atendía a paciente con COVID-19, de esta manera se podría haber tratado de manera temprana y el Perú habría sido uno de los principales países en la erradicación y control del COVID-19.

Actualmente, los enfermeros presentan estrés desempeñando sus labores asistenciales, en áreas de cuidados intensivos es considerable; debido a la carga laboral y el temor que produce en el ser humano este virus que se ha propagado de forma rápida a nivel mundial, a diario se muestran elementos de estrés por el aprensión a la infección y la dedicación y el empeño que ponen a situaciones externas, las cuales afectan la salud mental y física del personal asistencial, motivo, por el cual su trabajo frente a estímulos externos múltiples (Obando et al., 2021).

Esta investigación se orienta a ejecutar una investigación responsable y consciente sobre el nivel de estrés en el personal de enfermería de esta unidad, para evidenciar la existencia o no de un apropiado manejo del estrés en situaciones de presión, porque de eso depende la eficiencia de su desempeño laboral y la calidad de cuidado que brinde a los pacientes. Por esta razón se ha visto conveniente realizar una investigación sobre el tema ya mencionado, por su interés educativo y de salud, para contribuir en la creación de programas que mejoren y enseñen a afrontar el estrés a los profesionales enfermeros y de salud en general:

## **Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Amazonas 2023?

## **Objetivos de la investigación**

### ***Objetivo general***

Determinar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Amazonas 2023.

### ***Objetivos específicos***

Identificar el nivel de estrés laboral según su dimensión física, que experimentan los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Amazonas 2023.

Identificar el nivel de estrés laboral según su dimensión Psicológica, que experimentan los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Amazonas 2023.

Identificar el nivel de estrés laboral según su dimensión social, que experimentan los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Amazonas 2023.

## **Justificación**

### ***Justificación teórica***

Esta investigación es significativa, ya que brindará un gran aporte para el profesional de enfermería y ayudará por información real obtenida, de forma estadística, a que los gerentes de la entidad realicen medidas estratégicas, para corregir los problemas de salud que el estrés laboral produce en el personal de salud, para de esa forma construir un marco teórico actualizado.

### ***Justificación metodológica***

El aporte que brindará la investigación es muy importante, tiene la intención primordial de medir el estrés en los profesionales de enfermería, aplicando un instrumento adecuado y posteriormente validado; el instrumento de esta investigación futuramente podrá ser utilizado

en futuras investigaciones sobre el mismo tema, que estén relacionadas con la variable de estudio y que se ejecute en similares contextos.

***Justificación práctica y social***

Esta investigación será una ayuda al profesional enfermero, quien labora en el servicio de UCI, de un hospital de Amazonas 2023, ya que una conducta reflexiva será estimulada acerca de la forma como se está realizando el desarrollo del desempeño de sus funciones dentro de su área. Los resultados estarán dispuestos para los jefes del servicio de UCI, para que a partir del contexto hallado se puedan trazar y efectuar técnicas de avance, con la finalidad de crear un contexto favorable, para un eficiente trabajo del profesional de salud, el cual le permitirá mantener un nivel alto en la calidad del desempeño de las ocupaciones que requieran de una gran exactitud.

## Capítulo II

### Desarrollo de las perspectivas teóricas

#### Antecedentes de la investigación

##### *Antecedentes Internacionales*

Mejia et al. (2019) realizó una investigación: “Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica”, cuya finalidad fue establecer los factores socio-laborales asociados al estrés entre los trabajadores de Latinoamérica. El método fue observacional multicéntrico, con una escala de validación Alpha de Cronbach=0,73, en una muestra 2608 trabajadores; para medir el estrés laboral se usó un cuestionario adaptado, se les preguntó acerca de catorce situaciones que pudieron acontecer en el ámbito laboral. Los resultados correspondieron a las respuestas y a las preguntas de un total de 2608 trabajadores. De donde se obtuvo que Venezuela presentó un mayor porcentaje de estrés (63%). Obteniendo un análisis variado, se asoció en una frecuencia mayor el estrés el sexo femenino; comparando al país de Venezuela, obtuvieron diferentes países valores menores en estrés: Perú ( $p < 0,001$ ), Colombia ( $p < 0,001$ ), Honduras ( $p < 0,001$ ), Ecuador ( $p = 0,016$ ) y Panamá ( $p = 0,001$ ), sus variables fueron las siguientes: los años de trabajo previo, la edad y el tipo de trabajador. En conclusión, el estrés en el trabajo se asocia al género y a la nacionalidad; probablemente debido al entorno político que actualmente ocurre en Venezuela, y se ve la salud mental y su importancia en quienes trabajan, porque genera complicaciones serias.

Carrillo-García et al. (2018) realizaron su investigación en España: “Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo”, teniendo un estudio tipo observacional, con un corte transversal. Estuvo constituida por 38 enfermeros. Se evaluó mediante un cuestionario elaborado por Job Content Questionnaire (JCQ) modificado para enfermería hospitalaria, para saber cuál es el conocimiento de los enfermeros sobre sus labores profesionales y establecer los estresores laborales. Los resultados hicieron público un moderado nivel de estresores, subrayando en la

pérdida de apoyo social, mayormente personal incorporado a la dirección de enfermería. Se concluye que en los perceptores de estresores laborales se destacan el escaso apoyo social por parte de los superiores, siendo un punto de mejora sobre la que intervenir.

Gallego et al. (2018), en Colombia, investigaron: “El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío”, con la finalidad de determinar la presencia de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento que más fueron usados por las enfermeras. Fue descriptiva y transversal; la muestra se conformó por 25 enfermeros seleccionados por muestreo no probabilístico, por bola de nieve, la técnica fue la encuesta y como instrumentos se aplicó la escala del perfil de estrés de Kenneth y Nowack (2002) y el Inventario de estrategias de afrontamiento CSI creado por Tobin (1984). Se obtuvo resultados que el 52% de los auxiliares y enfermeros mostraron estrés derivado de dificultades financieras, 32% por dificultades ambientales y en valores menores de 16% por dificultades sociales. El 60% manifestó una baja frecuencia en el uso de habilidades de resolución de problemas, el 64% mostró una baja tendencia a autocriticarse, 56% mostró una baja predisposición de estrategia de reestructuración cognitiva, el 60% alta tendencia de estrategia para evitar de problemas y el 72%, una predisposición alta a rehuir contactarse con personas del contexto laboral. En conclusión, el hecho de posponer las dificultades forma una táctica más habitual para enfrentar situaciones percibidas difíciles o amenazantes y como enfrentarlas.

León et al. (2017) trabajaron: “Estrés y estilos de afrontamiento de enfermeras de un hospital de Veracruz”. Identificación de perfiles de estrés y estilos de afrontamiento del personal de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de Veracruz. Los métodos utilizados son descriptivos, transversales y cuantitativos. La población estuvo conformada por 3.715 enfermeras de todos los departamentos del hospital, y la muestra conformada por 1.100 enfermeras fue seleccionada aleatoriamente por conveniencia. Se aplicó la entrevista y la prueba de perfil del estrés de Nowack.zq, cuyos resultados fueron los siguientes: la falta de insumos como factor principal. Se encontró que presentan estrés moderado los enfermeros,

quienes tienen de 2 a 3 hijos, de dichos enfermeros que no tiene hijos. En género, la prevalencia fue mayor en el género femenino. Según el horario de trabajo, algunos presentaron estrés moderado. Concluyendo que el nivel estrés es moderado y la forma de resistencia se enmarca en medidas positivas.

Betancourt et al. (2020), en su investigación realizada en Ecuador: "Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid - 19", trabajaron el objetivo: determinar el nivel de estrés de los licenciados, auxiliares e internos de enfermería durante la Pandemia de Covid 19. El método del estudio es analítico, observacional, de corte transversal. Teniendo como participantes los enfermeros, internos y auxiliares de enfermería, quienes prestan servicio en la unidad de cuidados intensivos y que al presente por el acaecimiento sanitario trabajan 13 horas día a día. Se usó una encuesta, "The Nursing Stress Scale". Resultó que el fallecimiento, la angustia y la carga laboral son los mayores gestores de estrés laboral. Se concluye que existe un índice alto para estrés laboral en mujeres y es dificultoso poder valorar los factores estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento, para reducir la posibilidad de que las personas perciban sobre el estrés.

### ***Antecedentes Nacionales***

Arellano (2018) realizó un estudio en Lima: "Afrontamiento al estrés laboral en personal de enfermería de centro quirúrgico en una institución hospitalaria, Lima 2017", evaluación de estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de un centro quirúrgico de un hospital de Lima. El estudio utilizó métodos descriptivos y cuantitativos a nivel transversal. La muestra incluye 36 enfermeras. Se utilizó la escala de estrategias de afrontamiento modificadas (EEG.M), Los resultados mostraron que la mayoría de los enfermeros utilizaron moderadamente estrategias de afrontamiento para enfrentar el problema. Su objetivo era cambiar la primera valoración de una situación estresante a la media: evitación cognitiva 56%, alto uso en reevaluación positiva 53%, bajo uso en predicción 47%, manifestar dificultad para afrontar el 48% y brindar apoyo profesional 57%. En conclusión, las enfermeras informaron un

uso promedio de estrategias de afrontamiento del estrés en el lugar de trabajo en comparación con las estrategias de resolución de problemas.

Panduro (2019) en Tarapoto estudió: “La relación entre estrés laboral y desempeño laboral de los colaboradores en EsSalud”. Este estudio fue de diseño básico transversal, no experimental, correlacionado, utilizando dos herramientas de investigación: el Inventario de Estrés Ocupacional de Maslach y Leiter y el Inventario de Vallejo tomados de la Directiva Administrativa N° 142 -MINS/OGGRH-V.01. formulario de evaluación de efectividad del Ministerio de Salud, muestra de 80 participantes. Gracias al análisis de Spearman se encontró que no existía relación entre el estrés laboral y la productividad de los empleados. Y si hay dependencia, ocurrirá lo contrario; es decir, a mayor estrés laboral, menor eficiencia del personal. En conclusión, no existe una relación entre estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores de EsSalud, Tarapoto, 2019. Y en caso se obtuviera una relación se daría de manera inversa por el coeficiente de correlación que es  $-0,040$ ; es decir, a mayor desarrollo de estrés laboral menor desempeño laboral del personal.

Marquina-Luján y Casas (2020) en su investigación realizada en Lima: “Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú”. Este estudio tiene un diseño básico, transversal, no experimental, que se correlaciona mediante dos herramientas de investigación: el Inventario de Estrés Ocupacional de Maslach y Leiter y el Inventario de Vallejo de las Directrices de Conducta número principal 142 -MINS/OGGRH-V.01. Formulario de evaluación del desempeño del Ministerio de Salud, muestra de 80 participantes. Gracias al análisis de Spearman se encontró que no existía relación entre el estrés y el desempeño laborales. Y si hay una relación, ocurrirá lo contrario; es decir, cuanto mayor sea la carga de trabajo, menos eficaz será el empleado. En conclusión, el personal de salud en primera línea de atención presenta altos niveles de estrés afectando su salud psicológica; por ende, su adecuado desenvolvimiento.



Jinez (2020) realizó un estudio en Puno, titulado “Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud Puno” el estudio es descriptivo, no experimental y transversal; cuya muestra fue 31 personas de la carrera de enfermería, quienes laboran en diferentes departamentos del hospital. La recolección de datos se realizó mediante el cuestionario de Maslach; por consiguiente, fue validado por expertos y expertas mediante el coeficiente Alpha-Kröblich. Los resultados arrojaron que presentaba un nivel de estrés laboral moderado 46,24% y, por otro lado, el 8,60% presentaba un nivel de estrés laboral alto; así mismo, al medir el agotamiento emocional, el 64,52% de los enfermeros reportó estrés bajo a nivel laboral por otro lado, el 25,81% estrés laboral medio. En cuanto a la personificación, el 51,61% mostró estrés laboral bajo y el 48,39% estrés laboral moderado. Finalmente, en cuanto a la satisfacción personal, el 64,52% indicó estrés laboral moderado y el 16,13% indicó estrés laboral alto. Se concluyó que la mayoría de las enfermeras del Hospital EsSalud de Puno presenta un nivel moderado de estrés laboral, un alto porcentaje de satisfacción personal y un bajo estrés laboral en agotamiento emocional y despersonalización. El nivel de estrés en el mercado laboral.

## **Marco conceptual**

### ***Estrés***

Gallardo (2021) piensa que el estrés es el componente que se activa en el momento cuando un individuo se ve involucrado en diversos escenarios que exceden sus límites, encontrando dificultad de desempeñarlas debido a la presión que les exige un servicio de calidad. Es cuando las personas experimentan una imposición de trabajo que interviene en su bienestar físico y psicológico.

Según la OMS (2022) el “estrés laboral” es la resistencia que un sujeto puede experimentar ante exigencias y limitaciones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y evaluación de habilidades para hacer frente a sus dificultades”.

Según Cabezas-Heredia et al. (2021), el estrés es un síntoma que el 90% las personas sufren mundialmente, muchos han experimentado la mejor manera de manejar su estrés, otros se encuentran en ese proceso y algunos aún no encuentran la manera de manejarlo.

### **Estrés laboral.**

Según Usma (2020) a pesar de que el trabajo mejora la calidad de vida de un sujeto, produce efectos negativos en su salud; por este motivo, las oficinas de Recursos Humanos o Talento humano de las entidades públicas y privadas deberían abordar el tema del estrés en sus trabajadores, creando estrategias que minimicen esta patología. Por otro lado, muchas de los efectos del estrés laboral: (a) ansiedad, (b) depresión, (c) descenso, (d) incremento de la irritación y (e) falta de estímulo. En las instituciones, el estrés laboral trae resultados: la deducción del provecho, engrandecimiento de la accidentabilidad, rotación alta y ausentismo. A nivel laboral, el estrés se forma cuando la demanda del puesto de trabajo sobrepasa las posibilidades o la capacidad laboral.

### **Fases o Etapas del Estrés.**

Según Selye, las personas pueden percibir diferentes fases del estrés, lo cual dependerá de las situaciones que afronten en un momento dado, a esto se le conoce como síndrome general de adaptación, significa que el individuo reaccionará de maneras diferentes, dependiendo de la situación que esté dando (Nuria & María, 2018).

#### ***La primera etapa.***

En esta etapa encontramos el nivel de resistencia o nivel normal, que es cuando un individuo no presenta alteración alguna ni física, ni emocional. De acuerdo con algunos autores, el estado de resistencia normal es la etapa de estado natural o normal de un individuo, ya que la presión es de bajo nivel y es capaz de desempeñar sus tareas y deberes que se le otorguen (García-Morán & Gil-Lacruz, 2018).

***La segunda etapa.***

También conocido como el segundo nivel o estado de alarma; en esta etapa, las personas comienzan a presentar síntomas de estrés, sintiendo alertas en su cuerpo, las cuales son expresiones concebidas por el estrés, así las personas comienzan a advertir esta situación producto de lo cual comienzan a aparecer las primeras reacciones fisiológicas. Las personas enfrentan una situación estresante, que dan avisos a nivel físico como un ritmo cardíaco acelerado. Esta etapa se caracteriza por la presencia de dos fases: shock, en la que aparecen los primeros síntomas físicos, como taquicardia y shock. Y el ataque de represalia se manifiesta en la movilización de las fuerzas de seguridad (Cortes et al., 2020).

***La tercera etapa.***

Aquí se encuentra el estado de resistencia, dónde el individuo está listo para afrontar los efectos del estrés. El estado de obstinación es lo que le sigue a la fase de alarma. Acosta & Manzanares (2020) en su libro *“Neurobiología del estrés temprano: Respuesta del estrés durante la programación de la vida temprana”* mencionan que “durante esta etapa, la persona se prepara para enfrentar la causa raíz o el factor estresante. Algunos de los síntomas más comunes durante esta etapa son la ansiedad y el cansancio, es aquí cuando la persona se prepara para enfrentar y/o deshacerse de los problemas que le están causando estrés, el individuo comienza a estar en un estado de resistencia empieza adecuar sin notarlo a los desafíos que generan el estrés, aquí las personas intentan reprimir sus sentimientos a raíz de la resistencia alta de la cual surgen diversas enfermedades como úlceras, asma bronquial, entre otras.

***La cuarta etapa.***

Es la última etapa y también es conocida como el estado de agotamiento, es aquí donde se desencadenan en las personas todos los efectos del estrés y comienzan a brotar las afecciones físicas y emocionales. En esta etapa hay un tránsito parecido a la fase de alarma, pero mucho mayor, debido a que las personas experimentan la fase terminal del estrés. Aquí

experimentan otras “enfermedades”: la ansiedad y/o depresión. Presentan decaimiento físico y emocional; lo que le afectará a nivel personal y laboral. Cuando la persona se adapta al estrés haciendo lo necesario para salir de ella, sin conseguir buenos resultados, aparece la etapa de agotamiento, donde surgen las enfermedades en el período de alarma aparecen con mayor fuerza y son mucho más graves amenazando al organismo (Molina-Chailan et al., 2019).

### **Causas del Estrés.**

Según Álvarez-Silva et al. (2018) hay situaciones diferentes que crean estrés; varían de acuerdo con la persona y la circunstancia en la que se esté. Los motivos más frecuentes que crean estrés son: separación, cambios laborales, fallecimiento de un ser querido, entre otras causas como: las sociales, biológicas, químicas y ambientales.

### **El Profesional Enfermero.**

La OMS (2020) menciona que la filosofía de los enfermeros comprende la atención autónoma y colaborativo de todo tipo de personas enfermas o sanas de diferentes grupos sociales, incluyendo sus familiares y comunidades. El personal de enfermería se encuentra en la línea de trabajo, cuando de asistir a personas enfermas se trata juegan un papel importante, para garantizar que la atención esté centrada en la persona. En muchos países, son personal de mucha importancia en los equipos de salud pluridisciplinarios. Suministran una amplia gama de servicios de salud en todos los niveles del sistema de salud. Con la finalidad de que los países alcancen el objetivo de acceso universalmente a la cobertura de salud, debe certificar la eficacia, aumento y excelencia del poderío laboral de enfermería.

La OMS (2020) en su informe sobre la situación de del profesional de enfermería durante el año 2020, menciona que transformar la forma de educar, las condiciones de trabajo y la gestión, aproximadamente a nivel mundial hay 28 millones de profesionales enfermeros. A pesar de esto hay una falta de profesionales de la enfermería a nivel mundial de 5,9 millones, en los países de África, el Sudeste Asiático y la región del Mediterráneo Oriental, así como en algunos países de América del Sur. Es necesario invertir más en educación para evitar este

déficit incrementando el número de profesionales y mejorar las condiciones de empleo en todos los servicios de salud a nivel mundial.

### **Estrés Laboral en Enfermería.**

Los profesionales de la salud se enfrentan a altos niveles de estrés, debido al entorno en el que trabajan, es una profesión estresante, con una prevalencia alta de crisis psicológicas, concernientes al estrés (Carrillo-García et al., 2018).

Un personal de enfermería es un profesional, cuya función principal es de apoyo, realizada principalmente por cuidadores y/o auxiliares. Sin embargo, la literatura muestra que el conjunto de actividades que componen el cuidado prestado por estos profesionales aún es subestimado en el ámbito hospitalario (Vásquez & González, 2020).

El trabajo de una enfermera en un entorno sanitario se considera demasiado estresante. Las funciones asignadas a las enfermeras se resumen en diferentes tensiones. El término "estrés" se usa ampliamente en todo el mundo y ha sido definido por muchos investigadores diferentes. Sin embargo, más allá de la corriente conceptual, la "respuesta adaptativa" considera cómo las personas responden a un determinado estímulo externo o interno como un factor aparente en el desarrollo o ausencia de una condición de enfermedad física (Cobos et al., 2021).

### **Estresores Laborales en Enfermería.**

Los factores de riesgo son muchos, aclamados también estresores laborales identificados como la causa de estrés en los enfermeros. Diariamente se manifiestan numerosas fuentes de estrés, de la misma forma signos de incremento de problemas concernientes con éste, provocando una mayor ocurrencia en el personal de salud, los aspectos emocionales más agudos del cuidado del paciente (Ochante et al., 2018).

### ***Sobrecarga de trabajo y falta de personal.***

Uno de los estresores laborales principales de gran ocurrencia es la abundancia laboral y el poco personal o la ausencia, porque se suelen cubrir creando carga laboral excesiva en los

profesionales de enfermería. También el porcentaje alto de profesionales de salud temporal, lo que establece una rotación continua en la planilla de trabajadores, ya que para el personal que se encuentra con contrato permanente significa más trabajo debido a las capacitaciones que tienen que realizar cada cierto tiempo que en su mayoría es corto (Carrillo-García et al., 2018).

### ***Contacto con el sufrimiento y la muerte.***

Las vivencias de sufrimiento y muerte de los pacientes que tienen dificultad y cuidados se convierten en estresores típicos de las funciones de enfermería, y estos varían en función de otros factores. Tiene gran incidencia como factor de estrés el atender a personas jóvenes que después fallecen, pacientes agudos o pacientes con una relación cercana genéticamente establecida. La razón por la que son las enfermeras las que realmente atraviesan estas situaciones es para establecer un vínculo afectivo entre ellas en muchos casos (Acosta & Manzanares, 2020).

### ***Relaciones con los pacientes y familiares.***

Respecto al papel que el trato con los pacientes influye en el proceso del estrés tenemos: especialmente situaciones conflictivas especialmente con pacientes exigentes, poco colaboradores y agresivos. Al pasar cosas así el profesional enfermero se siente desprotegido y poco apoyado por sus colegas (Mejia et al., 2019).

### ***Relaciones con el resto del personal sanitario.***

Existe una diferencia enorme entre la autoridad del médico, la enfermera y un auxiliar, lo que genera una relación profesional no muy amena. Junto a la poca conexión al realizar sus funciones. Por lo cual, las enfermeras no pueden planificar de forma adecuada su trabajo, porque dependen de la particular organización del trabajo del personal médico (horarios de visita en sala, quirófano, etc.) (Molina-Chailan et al., 2019).

### ***Instrumental y nueva tecnología.***

En primer lugar, destaca, por una parte, la falta de instrumental para asistencia, generando inseguridad en el personal de enfermería de un conveniente cuidado y tratamiento.

En segundo lugar, el avance acelerado de la tecnología y la determinación a la que llega en temas categóricos, haciendo que los enfermeros se enfrenten a equipo e instrumental, de los cuales desconoce la forma como funcionan, por no tener la preparación necesaria, conduciéndolo a situaciones estresantes (Rodríguez, 2021).

### **Dimensiones relacionadas al estrés laboral**

Cortes et al. (2020) mencionan que hay tres tipos de estresores: físico, biológico y psicológico.

#### ***Físico.***

Las personas que suelen tener desgaste físico en el trabajo, actividades personales, les provoca resultados negativos que mayormente afecta su salud, causando malestares que crecen a con el tiempo y que inducen al estrés, sometiendo su capacidad de conseguir efectos inmediatos, ajuste al cambio y mengua de energía en cualquier diligencia (Rodríguez, 2021).

#### ***El estrés laboral.***

Podría provocar reacciones funcionales, cognoscitivas, de conducta o emocionales, seguidos de debilidad física y mental, ansiedad, incompetencia ante la incapacidad del sujeto para enfrentar circunstancias estresantes (Betancourt et al., 2020). Los principales síntomas fisiológicos son los dolores de cabeza, inconvenientes de espalda o cuello, molestia estomacal, agotamiento, contagios, respiración agitada, acentuación de la presión sanguínea, debilidad, gordura y problemas cardiovasculares, disminución de la memoria, insomnio (Carrillo-García et al., 2018).

#### ***Ambiente Físico de trabajo.***

El volumen del sonido, la intensidad, control, predictibilidad y periodicidad. Investigaciones realizadas en profesionales enfermeros han mostrado la manera en la que el ruido desencadena un nivel alto de estrés (Gallego et al., 2019).

El nivel de iluminación podría provocar estrés, debido a que muchas personas no suelen tener tolerancia a demasiada iluminación lo cual muchas veces provoca dolores

frecuentes de cabeza, ardor en los ojos, resequedad visual, lo cual crea incomodidad al momento de realizar las labores de asistencia a los pacientes (Jinez, 2020).

La temperatura y condiciones climáticas, suelen ser un factor de estrés, ya que muchas personas son intolerantes a ambientes muy fríos o muy calurosos no pudiendo encontrar un nivel intermedio con los equipos de aire acondicionado, lo cual crea frustración en ellos (Mejía et al., 2019; Panduro, 2019).

Si las condiciones higiénicas y toxicidad no son las adecuadas, podría provocar enfermedades dermatológicas en los enfermeros, especialmente por el uso estricto de equipos médicos que usaron para evitar contagiarse durante la pandemia.

#### ***Demandas estresantes del puesto.***

Las guardias nocturnas muy seguidas, la exposición a elementos tóxicos, la sobrecarga laboral desencadena estrés, en especial por el agotamiento emocional (Arellano, 2018).

#### ***Psicológicas.***

Los importantes acontecimientos, frustrantes y conflictivas condiciones laborales que dan paso al estrés, porque las personas no están mentalmente en condiciones de enfrentar circunstancias angustiosas. De la misma forma contiene el progreso profesional y el ambiente en el cual se trabaja, ya que en el ambiente hospitalario se ejecutan operaciones dolorosas, lo que crea la necesidad de prepararse para poder comunicarse con los familiares de los pacientes y poder convivir con el dolor y sufrimiento de cada uno de ellos (Mejía-Zambrano y Ramos-Calsín, 2022).

Las sintomatologías cognitivas son el problema de concentración, por lo que disminuye el aprendizaje, desorden, disminución de la capacidad de solución de problemas; con respecto a la conducta disminuye la producción, equivocaciones, enfermedades, problemas para relacionarse, cambios emocionales, vicios, etc. (Marquina-Luján & Casas, 2020).



### **Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera.**

Un rol se define como un conjunto de requisitos y una visión del comportamiento esperado de una entidad que ocupa una posición explícita. El llamado estrés de rol consiste básicamente en dos disfunciones de rol (Lahite-Savón et al., 2020).

#### ***Ambigüedad de rol.***

Es el nivel de inseguridad que tiene una persona al respecto del rol que desempeña. Esta se puede producir por falta de información que impide un desempeño apropiado de las funciones.

#### ***Conflicto de rol.***

Sucede cuando es imposible compensar paralelamente perspectivas de funciones discordantes. No es un problema interpersonal, sino un problema entre perspectivas (Navarro, 2021).

Las dos muestran específicas relaciones negativas con respecto a la realización personal laboral y relaciones positivas con cansancio emocional y la despersonalización. Leiter en 1988 define las relaciones interpersonales que son formales aumentan las emociones de debilidad emocional mientras que las relaciones de naturaleza inconsecuente desarrollan los sentimientos de realización personal en el trabajo (Díaz & Lopez, 2018).

#### ***Sociales.***

A nivel social va a depender del contexto y del temperamento que desarrolle el individuo, tomando en cuenta que cada individuo tiene su propia forma de enfrentar cada situación y de interpretarla. Los enfermeros desempeñan una función que está reflejada en el desempeño de sus funciones, y cuando no ocurre lo deseado existe ambigüedad de rol. Aquí incide el periodo de trabajo, la poca ayuda de los colegas y jefes así como la relación con todos (Llanos, 2018).

### **Fuentes Extra organizacionales del estrés laboral: relaciones trabajo/familia.**

El ambiente familiar, generalmente, tiene el principal lugar, mayormente esto hace que se brinde más tiempo y energía con frecuencia al ámbito laboral (Garcia-Moran & Gil-Lacruz. Marta, 2018).

Si bien el trabajo y la familia son dos planos de gran dimensión que en todo momento se han visto afectadas recíprocamente, la afirmación de la interacción entre ambas se ha hecho más estrecha con la afiliación de la mujer al mundo laboral. Se ha investigado los factores laborales que incurren en la satisfacción marital y cómo influye con el compromiso laboral, la complacencia o el estrés laboral (Cassiani et al., 2020).

### **Bases teóricas**

La investigación se fundamenta en el Modelo de Sistemas de Betty Newman.

Newman (citado por Franco, 2019) menciona que el profesional enfermero es la responsable de comprimir los factores que trastornan la armonía entre el sujeto y su ambiente. Todas las personas tienen el don de relacionar su homeostasis completa, de acuerdo con las condiciones de su hábitat. El ambiente contiene su apreciación propia y salud mental o física, la familia y la comunidad.

Cuando ocurre la volatilidad, la manipulación sin precedentes del sujeto se interrumpe al quitarle el medio ambiente. Esta intervención de enfermería debe darse en tres niveles de atención. En un nivel básico, la tarea es advertir que el elemento negativo excede la línea de defensa habitual o reducir el nivel de resistencia, controlando la posibilidad de una colisión con el generador de voltaje, suprimiendo su poder. La prevención secundaria es adaptativa luego de que un factor negativo perturbe la armonía del paciente, por lo que es necesario prestar atención y realizar ejercicios para enfrentar y eliminar su dificultad o síntomas. La atención terciaria ayuda a restablecer la armonía y ayuda a la víctima a reintegrarse en el entorno (Franco, 2019).

Sanchís (2018) define al afrontamiento “como el esfuerzo cognitivo y conductual empleado para maniobrar las atenciones que se le da un sujeto en una circunstancia de estrés”; el afrontamiento se define como un proceso cognitivo-conductual. Sanchís manifiesta que, ante situaciones de estrés, los sujetos desarrollan unos “Los impulsos cognitivos y conductuales alterados que se desarrollan en respuesta a requisitos externos y/o internos específicos se consideran superiores o más allá de los recursos humanos”.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento, su concepto se trata principalmente de mejorar las herramientas de medición. Dejando de lado los conceptos erróneos, algunos autores coinciden en que las estrategias de afrontamiento son vistas como un conjunto de respuestas (pensamientos, sentimientos y acciones) a través de las cuales los sujetos logran enfrentar los problemas, situaciones problemáticas y reducir el estrés creado por la situación (Guerrero et al., 2018).

Se puede decir que las tácticas utilizadas obedecen a la composición de variados elementos en los que se recalcan los aspectos particulares y sus prácticas propias, así como, las pretensiones del medio ambiente con sus inquebrantables retos y coerciones sociales. El afrontamiento al estrés involucra un conjunto de ejercicios cognoscitivos y afectivos que se muestran en contestación a una inquietud personal y componen un intento para devolver la armonía o eliminar la sedición. Esto puede hacerse remediando la dificultad, o sea, moviendo la provocación, o acomodándose a la intranquilidad sin localizar una salida del problema (Abregu, 2019).

### **Definición conceptual**

#### **Unidad de Cuidados Intensivos:**

Aquí se encuentran los pacientes internados que solicitan constante atención y vigilancia especialista durante las 24 horas del día por lo crítico de su estado. En esta área se encuentran profesionales especialistas y preparados para brindar cuidados especializados y adiestrados en medicina intensiva (intensivistas) y tenía formación previa en medicina interna,

cirugía, anestesia o medicina de urgencias. Quien recibe atención en las unidades de cuidados intensivos son seleccionados de modo variable, dependiendo de los rasgos y Por lo general, incluye una evaluación objetiva, repetible y medible de la gravedad del estado del paciente, la necesidad de tratamiento y el resultado medido por la supervivencia y la calidad de vida (Red Hospitalaria Recoletas, 2021).

**Estrés Laboral:** El estrés y la ansiedad laboral se ha confirmado en unas investigaciones que están presentes mundialmente debido al COVID-19, por lo cual es soberanamente responsable En cuanto al impacto emocional, social y laboral en las personas, “el estrés laboral es el resultado de un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y la capacidad del individuo para resistirlas” (Mesa, 2019).

## Capítulo III

### Metodología

#### Descripción del lugar de ejecución

La investigación se llevó a cabo en un Hospital Regional de Amazonas. Cabe resaltar que es el Hospital de mayor complejidad en la Región. La UCI, ubicada en la planta baja, también cuenta con un área de limpieza y eliminación de residuos, un guardarropa, una máquina de tratamiento, un estante para materiales e insumos estériles, un estante para papelería y, finalmente, un área de cuidados de enfermería en el centro posterior. Las instalaciones son muy amplias, la infraestructura está invertida en innovación, aplicando nuevas tecnologías, especialidades y protocolos que son verificados por el Ministerio de Salud.

#### Población y muestra

##### *Población*

Se conformó de 30 personas que laboraron en la unidad de cuidados intensivos de profesión enfermería, de un hospital de Amazonas que cumplan o no con los criterios de inclusión y exclusión determinados en el estudio.

##### **Criterios de inclusión y exclusión.**

##### ***Criterios de inclusión.***

Enfermeras que se interesen en participar.

Enfermeras que firmen su consentimiento informado.

Enfermeras que hayan laborado mínimo un mes en el servicio.

##### ***Criterios de exclusión.***

Enfermeras que no quieran participar.

Enfermeras que laboren en otros servicios.

Profesionales de enfermería que estén ausentes por diversos motivos (vacaciones, descanso médico o licencias).

Profesionales de enfermería de actividad administrativa.

### **Tipo y diseño de investigación**

El proyecto tuvo un enfoque cuantitativo, el cual utilizó la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, el tipo de investigación es fundamental porque se enfoca en entender cómo las enfermeras representan la variable; dependiendo de la fuente de datos, este es un estudio de campo ya que la recopilación de datos se comprimirá a partir de la variable presente.

El diseño es no experimental ya que no se manipularon variables, todo el tiempo ya que los datos se recolectaron en un momento y es descriptivo porque el objetivo es describir la variable y analizar su frecuencia (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **Identificación de variables**

**Variable:** Estrés laboral.



2: frecuentemente  
3: muy frecuentemente

Muerte de un paciente con quien has  
llegado a tener una relación estrecha  
Sentirse insuficientemente preparado para  
ayudar emocionalmente a la familia del  
paciente  
No disponer de una contestación  
satisfactoria a una pregunta hecha por un  
paciente  
Ver a un paciente sufrir  
Sentirse insuficientemente preparado para  
ayudar emocionalmente al paciente  
Recibir críticas de un supervisor/jefe  
No saber que se debe decir al paciente o  
familia sobre su estado clínico y tratamiento  
Problemas con un superior

**Sociales**

No tener ocasión para hablar abiertamente  
con los compañeros sobre problemas en el  
servicio  
Problemas con uno o varios médicos y/u  
otro profesional del equipo  
No tener ocasión para compartir  
experiencias y sentimientos con otros  
compañeros del servicio  
No tener ocasión para expresar a otros  
compañeros del servicio mis sentimientos  
negativos hacia los pacientes (pacientes  
conflictivos, hostilidad)  
Sentirse impotente en el caso de que un  
paciente no presente mejora  
Dificultad para trabajar con uno o varios  
compañeros de otros servicios  
Dificultad para trabajar con uno o varios  
compañeros del servicio



## **Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La técnica para emplear fue la encuesta.

Instrumentos de recolección de datos. Escala de Estrés de Enfermería – NSS

El estudio aplicó el cuestionario de “Escala de Estrés de Enfermería - NSS”, realizado por Gray y Anderson durante el año 1981 en una versión única adaptada a la cultura española por Más y Escriba (1998), aprobada y estandarizada por la Organización Mundial de la Salud; Díaz y Gaviria (2013) también lo aplicaron en Perú a enfermeras del Hospital de Tarapoto. La versión de la herramienta utilizada en este proyecto es la escala original, traducida de forma independiente al español por bilingües (enfermeros de hospital hispanos residentes en los Estados Unidos). Junto con la traducción de cada entrada, se evaluó la dificultad de encontrar una expresión en español conceptualmente equivalente a la original. Para ello utilizó una escala numérica del 0 al 10, por lo que 0 significa nada difícil y 10 muy difícil. A continuación, el equipo realizó una primera revisión para detectar posibles errores o discrepancias en la interpretación de los elementos ambiguos de la versión original, V:1.0, V:2.0, V- 3.0, Mas y Escriba, (1998) herramienta que incluye 34 ítems, con respuestas según escala de Likert desde nunca (0), algunas veces(1), frecuentemente(2) y muy frecuentemente(3), midiendo 3 dimensiones: físicos (Ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14), psicológicos (Ítems: 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27), sociales (Ítems: 28,29,30,31,32,33,34). El nivel de calificación de estrés será presentando, considerando las categorías: Bajo (0 a 33), medio (34 a 67), Alto (68 a 102) con un Índice global cuyo rango se encuentra entre 0 a 102.

### ***Validez del Instrumento***

Se envió a diferentes expertos, ya que la investigación presenta diferentes tipos de población y diversas características, de las cuales fueron 5 profesionales de ellos 2 enfermeras asistencia y administrativa, 1 psicóloga, 1 administrador, 1 docente universitario. El nivel de acuerdo entre los jueces se calculó a partir de "V de Aiken 075". Además, los científicos

realizaron una prueba piloto, calculando el valor alfa de Cronbach, que obtuvo un valor de  $\alpha = 0,902$  a nivel global. escala, el análisis de medición muestra:  $\alpha=0.868$  en tamaño físico; en aspecto psicológico de 0,917 y en aspecto social de 0,897. Afirma que el instrumento es altamente confiable y adecuado para medir parámetros de estrés en el trabajo de las enfermeras.

### **Proceso de recolección de datos**

El trabajo buscó la aprobación de la jefatura de de enfermería y jefe del departamento de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos para la ejecución. En coordinaciones previas con la jefatura se coordinaron las fechas de recolección, llegado el día concretado, la investigadora ubicó a los profesionales teniendo en cuenta los turnos programados; previa explicación de los objetivos de la investigación y la firma del consentimiento informado se hizo entrega del instrumento explicando la forma de su llenado; el tiempo otorgado para que complete el cuestionario será de 15 minutos aproximadamente. Posterior a ello se recepcionará los instrumentos verificando que hayan sido respondidos en su totalidad.

### **Procesamiento y análisis de datos**

Los datos se procesaron utilizando el paquete estadístico IBM SPSS Statistics versión 26

Los datos recopilados se ingresaron en el software después de declarar las variables y los elementos bajo consideración junto con las categorías relacionadas; el filtrado de datos se realizará en base a criterios de exclusión para los casos en los que falte al menos un componente variable. Los datos se prepararon con los valores establecidos en la tabla matemática de variables. La dimensión para el puntaje de cambio se mostró como un histograma, luego se crearon tablas apropiadas para cada objetivo y se usaron estadísticas descriptivas para procesar los datos. Se graficó las dimensiones de las puntuaciones de la variable, y posteriormente se generaron las tablas respectivas para cada objetivo, se utilizó la estadística descriptiva para el procesamiento de datos.

## **Consideraciones éticas**

Las autorizaciones se expidieron con la participación de las autoridades correspondientes, explicando los objetivos de la investigación a la dirección general y al encargado del sitio, teniendo en cuenta los principios de ética y respeto a la autonomía, asegurar la firma del consentimiento. solicitada por personal científico capacitado, respetando la confidencialidad de la información, y utilizando la información únicamente con fines de investigación (adjunto). Los datos se presentarán teniendo en cuenta las propiedades de medición del instrumento y siguiendo los pasos recomendados por el autor para evitar resultados erróneos.

Se considera 4 principios bioéticos de investigación:

**Beneficencia.** Se orienta la investigación para que los profesionales de enfermería tengan la importancia

**No maleficencia.** El estudio no perjudicará a las enfermeras que acepten participar en el estudio.

**Autonomía.** Se considerará el desempeño de cada profesional de enfermería al que se encueste.

**Justicia.** La información obtenida se tratará anónimamente y con discreción, así como se respetará a cada participante del estudio.

## Capítulo IV

### Administración del proyecto de investigación.

#### Cronograma de ejecución.

Actividades	Línea de tiempo					
	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Revisión bibliográfica	■					
Elaboración de proyecto	■					
Revisión y correcciones			■			
Presentación e inscripción			■			
Aprobación del proyecto				■		
Levantamiento de observaciones				■		
Dictaminarían				■		
Sustentación				■		
Recolección de datos					■	
Procesamiento de datos					■	
Elaboración del informe final					■	
Publicación						■

**Presupuesto.**

<b>Concepto</b>	<b>Unidades</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Precio total</b>
<b>Recursos humanos:</b>		<b>Sub total</b>	<b>S/ 6,750.00</b>
Investigador	1	S/ 3,000.00	S/ 3,000.00
Designación de asesor	1	S/ 300.00	S/ 300.00
Dictamen de trabajo académico	1	S/ 300.00	S/ 300.00
Estadístico	1	S/ 350.00	S/ 350.00
Asesor metodología	1	S/ 800.00	S/ 800.00
Revisor de redacción	1	S/ 500.00	S/ 500.00
Toma de datos	1	S/ 500.00	S/ 500.00
Cierre de trabajo académico	1	S/ 900.00	S/ 900.00
<b>Útiles de escritorio:</b>	1	S/ 100.00	S/ 100.00
Útiles de oficina		<b>Sub total</b>	<b>S/ 250.00</b>
<b>Servicios:</b>	Varios	S/ 250.00	S/ 250.00
Internet (por hora)		<b>Sub total</b>	<b>S/ 730.00</b>
Tipeo de proyecto (por hoja)	70	S/ 1.00	S/ 70.00
Impresiones (trabajo completo)	70	S/ 2.00	S/ 140.00
Fotocopias	100	S/ 0.20	S/ 20.00
Publicación	1	S/ 500.00	S/ 500.00
		<b>Total</b>	<b>S/ 7,730.00</b>

### Referencias bibliográficas

- Abregu, J. (2019). *Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión -2019* [Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38301/Abreg%C3%BA\\_CJF.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38301/Abreg%C3%BA_CJF.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Acosta, G., & Manzanares, J. (2020). Neurobiología del estrés temprano: Respuesta del estrés durante la programación de la vida temprana. In *CONICET. Sciens*.  
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/136763>
- Álvarez-Silva, L. A. , Gallegos-Luna, R. M. , & Herrera-López, P. S. (2018). Estrés académico en estudiantes de Tecnología Superior. *Universitas. Revista de Ciencias Sociales y Humanas de La Universidad Politécnica Salesiana Del Ecuador*, 28, 193–209.
- Arellano, C. (2018). *Afrontamiento al estrés laboral en personal de enfermería de centro quirúrgico en una institución hospitalaria Lima. 2017* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7602/Arellano\\_tc%20-%20Resumen.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7602/Arellano_tc%20-%20Resumen.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Betancourt, M., Dominguez, W., Pelaez, B., & Herrera, M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia DE COVID 19. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 41–50. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- Cabezas-Heredia, E., Herrera-Chávez, R., Ricaurte-Ortiz, P., & Novillo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 603–622.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35763/38074>

- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M., Escudero-Fernández, L., & Martínez-Roche, M. (2018). Vista de Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 50, 304–315. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251/226341>
- Cassiani, S., Munar, E., Umpierrez, A., & Leija, C. (2020). Carta al editor: La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica*, 44. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Cobos, G., Soriano, Á., & Seijo, M. (2021). Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. *SANUM: Revista Científico-Sanitaria*, 5(4), 74–85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8846889&info=resumen&idioma=SPA>
- Cortes, P., Bedolla, M., & Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional | Eumednet. *Revista de Investigación Latinoamericana En Competitividad*, 2(7), 1–8. <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- Díaz, O., & López, C. (2018). Dimensiones de la competencia cultural en enfermería y prácticas tradicionales para el cuidado de la infancia | Revista Colombiana de Enfermería. *Rev. Colomb. Enferm.*, 11(10), 19–28. <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/735/329>
- Franco, A. (2019). *Calidad de atención de enfermería y su efecto en la satisfacción de los pacientes en Mediglobal S. A.* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Gallardo, I. (2021, February 8). *Estrés: Síntomas, Tratamientos, Qué es, e Información.* Cuidate/Plus. <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>
- Gallego, L., Lopez, D., Piñera, J., Rativa, Y., & Tellez, Y. (2018). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. *Psicología Científica*, 16(2). <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>

- García-Morán, M., & Gil-Lacruz, M. (2018). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista de Psicología*, 19, 11–30.  
<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968/929>
- Guerrero, K., Gutiérrez, J., & Vargas, F. (2018). *Relación entre la sobrecarga y estrategias de afrontamiento en el cuidador primario de paciente con cáncer en fase terminal, del Hospital Cayetano Heredia 2018*.
- Hernández-Sampier, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Octava). Mc Graw Hill Education.  
[http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 37(2), 327–334.  
<https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5419/3537>
- Jinez Mamani, R. N. (2020). Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud Puno – 2019 [Universidad Nacional del Altiplano]. In *Repositorio Institucional - UNAP*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3221647>
- Lahite-Savón, Y., Céspedes-Pereña, V., & Maslen-Bonnane, M. (2020). El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Información Científica*, 99(5). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551764957011>
- Leon, M., Lopez, J., Posadas, M., Gutierrez, L., & Sarmiento, E. (2017). Vista de Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz / Stress and confronting styles of the nurses of a hospital in Veracruz. *Revista Iberoamericana de Las Ciencias de La Salud*, 6(12), 1–24. <https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/56/254>
- Llanos, J. (2018). *Factores de riesgo sociales que influyen en las consecuencias psicológicas post aborto Hospital Regional Docente Cajamarca 2016*. Universidad Nacional de Cajamarca.



- Marquina-Luján, R., & Casas, R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA*, 7(2), 35–42. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391/1020>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204–211. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Mejía-Zambrano, H., & Ramos-Calsín, L. (2022). Prevalencia de los principales trastornos mentales durante la pandemia por COVID-19. *Rev Neuropsiquiatr*, 85(1), 72–82. <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/4157/4701>
- Mesa, N. (2019). Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. *Ene*, 13(3). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2019000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- MINSA. (2021). *Plan de salud mental Perú, 2020-2021 (en el contexto Covid-19)*.
- MINSA. (2022). *La mala calidad de sueño es una de las principales causas de la Fibromialgia - Noticias - Ministerio de Salud - Plataforma del Estado Peruano*. Ministerio de La Salud. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/606174-la-mala-calidad-de-sueno-es-una-de-las-principales-causas-de-la-fibromialgia>
- Molina-Chailan, P., Muñoz-Coloma, M., & Schlegel-SanMartín, G. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 65(256). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177)

- Navarro, E. (2021). *Análisis de las condiciones laborales en una entidad estatal durante el estado de emergencia sanitaria 2020* [Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59992/Navarro\\_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59992/Navarro_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nuria, C., & Maria, J. (2018). Estrés. *Divulgación Sanitaria*, 24(8), 97–103.  
<https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-pdf-13078580>
- Obando, R., Arevalo-Ipanaque, J., Aliaga, R., & Obando, M. (2021). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index Enferm*, 29(4).  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000300008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008)
- Ochante, F., Pimentel, S., & Tello, M. (2018). *Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un hospital nacional. Lima 2017-2018* [Universidad Peruana Cayetano Heredia].  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/4369/Estres\\_OchantePalomino\\_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/4369/Estres_OchantePalomino_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- OMS. (2020). *Depresión y otros trastornos mentales comunes. Estimaciones sanitarias mundiales*. Organización Mundial de La Salud; OPS.  
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/34006>
- OMS. (2022, April 7). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. Organización Mundial de La Salud.  
<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- OPS/OMS. (2022, December 21). *La OPS pone el tratamiento para la COVID-19 a disposición de 16 países - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. Organización Panamericana de La Salud. <https://www.paho.org/es/noticias/21-12-2022-ops-pone-tratamiento-para-covid-19-disposicion-16-paises>

Panduro, R. (2019). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Red Asistencial - EsSalud, Tarapoto, 2019* [Universidad Peruana Unión].

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2339/Ronal\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2339/Ronal_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Red Hospitalaria Recoletas. (2021, June 17). *¿Qué es la UCI y cómo actuar cuando un familiar está ingresado en esta unidad?* - Noticias Grupo Recoletas.

<https://www.gruporecoletas.com/>. <https://www.gruporecoletas.com/noticias/que-es-la-uci-hospital/>

Rodríguez, M. (2021). *Dispositivos tecnológicos empleados para el cuidado de enfermería.*

*Dispositivos tecnológicos empleados para el cuidado de enfermería una revisión bibliográfica* María Fernanda Rodríguez Martínez. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A.

Sanchís, L. (2018). *Afrontamiento del miedo a la muerte.* Universidad Complutense de Madrid.

Usma, Y. (2020). *El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento* [Universidad Cooperativa de Colombia].

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/2efd8790-eb21-484e-881a-bb4ac771f2e6/content>

Vásquez, S., & González, Y. (2020). El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes.

*Más Vita*, 2(2), 51–59. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0010>

## Apéndice

**Apéndice A: Instrumento de Recolección de Datos**  
**Cuestionario NSS “La escala de estrés en Enfermería”**

**Introducción**

En el presente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en su unidad, estoy interesada en conocer con qué frecuencia estas situaciones han sido estresantes para usted.

Teniendo por finalidad recabar información con respecto al estrés laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital regional Virgen de Fátima 2021, se solicita llenar con veracidad.

El llenado implica su consentimiento para utilizar los datos en la investigación.

**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

Datos personales

Edad: (1) 20-30años    (2) 31-40 años    (3) 40 a más años

Sexo: (1) femenino    (2) masculino

Estado civil: (1) casado    (2) soltero    (3) conviviente    (4) viudo    (5) separado

Con hijos:    (1)si                    (2) no

Procedencia: (1) unidad de cuidados intensivos

Experiencia laboral: (1) 1 a 2 años    (2) 3 a 5 años    (3) de 5 a más años

Condición laboral:    (1) contratado periódicamente    (2) contratado indefinido

Trabaja en otros lugares: (1)Si                    (2) No    Nro. De lugares

Ingresos

Mensuales: (1) menor a S/1500    (2)S/1501-2500    (3) S/2501 a 3509    (4) 3600 a mas

<b>Estresores Laborales</b>		<b>Nunca 0</b>	<b>Algunas veces 1</b>	<b>Frecuen temente 2</b>	<b>Muy frec. 3</b>
<b>1</b>	Interrupciones en tareas				
<b>2</b>	Médico no está presente cuando un pcte está muriendo				
<b>3</b>	Desacuerdo en el tratamiento de un paciente				
<b>4</b>	Recibe información insuficiente del medico				
<b>5</b>	Toma decisión sobre un paciente cuando no hay médico				
<b>6</b>	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal				
<b>7</b>	Personal y turno imprevisible				
<b>8</b>	Medico prescribe un tto que parece inapropiado.				
<b>9</b>	Realiza tareas que no son de Enf. (administrativas)				
<b>10</b>	Tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
<b>11</b>	Tiempo suficiente para realizar todas mis tareas				
<b>12</b>	Médico no está presente en una urgencia medica				
<b>13</b>	No sabe manejo y funcionamiento de equipo especializado				
<b>14</b>	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
<b>15</b>	Recibir críticas de un médico				
<b>16</b>	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
<b>17</b>	Escuchar o hablar con una paciente sobre su muerte cercana				
<b>18</b>	La muerte de un paciente				
<b>19</b>	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
<b>20</b>	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
<b>21</b>	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
<b>22</b>	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
<b>23</b>	Ver a un paciente sufrir				
<b>24</b>	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
<b>25</b>	Recibir críticas de un supervisor/jefe				
<b>26</b>	No saber que se debe decir al paciente o familia sobre su estado clínico y tratamiento				
<b>27</b>	Problemas con un superior				
<b>28</b>	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio				
<b>29</b>	Problemas con uno o varios médicos y/u otro profesional del equipo				
<b>30</b>	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				

<b>31</b>	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad)				
<b>32</b>	Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presente mejora				
<b>33</b>	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
<b>34</b>	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				

### Apéndice B: Validez del Instrumento

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken.

<b>N° Items</b>	<b>Criterio</b>	<b>□</b>	<b>DE</b>	<b>V Aiken</b>
Ítem 1	Relevancia	3.6	0.55	0.87
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 2	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 3	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 4	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 5	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 6	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.6	0.55	0.87
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 7	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 8	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 9	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 10	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 11	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 12	Relevancia	3.4	0.55	0.80
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 13	Relevancia	3.4	0.55	0.80
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 14	Relevancia	3.2	0.45	0.73



	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 15	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 16	Relevancia	3.4	0.55	0.80
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 17	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 18	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 19	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 20	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 21	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 22	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 23	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 24	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 25	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 26	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 27	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 28	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73

Ítem 29	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 30	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 31	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73
Ítem 32	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 33	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.2	0.45	0.73
	Claridad	3.4	0.55	0.80
Ítem 34	Relevancia	3.2	0.45	0.73
	Pertinencia	3.4	0.55	0.80
	Claridad	3.2	0.45	0.73

Juez 1.- Mg. Rosa Tena Pumarrumi

Juez 2.- Mg. Carla Ximena Rodas Paredes

Juez 3.- Lic. Carlos E. Valencia Pizarro

Juez 4.- Mg. Heiser Medina Sanchez

Juez 5.- Mg. Wilfredo Amaro Cáceres

V DE AIKEN = 0.75

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de UCI, Hospital Regional- Chachapoyas-2022.

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa 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 sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

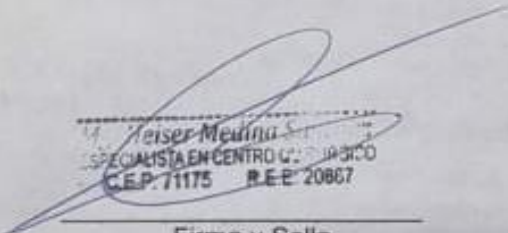
Juez N° 01

Fecha actual: 05/02/2022

Nombres y Apellidos de Juez: Iván Heiser Medina Sánchez

Institución donde labora: Hospital II-2 Tarma

Años de experiencia profesional o científica: 08 años

  
Iván Heiser Medina Sánchez  
SPECIALISTA EN CENTRO QUIRÚRGICO  
C.E.P. 71175 R.E.E. 20867

Firma y Sello



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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de UCI, Hospital Regional- Chachapoyas-2022.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa 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 sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N° \_\_\_\_\_

Fecha actual: 06/02/2022

Nombres y Apellidos de Juez: Rosa María Tena Pumarrumi

Institución donde labora: Centro Materno Infantil Manzanares

Años de experiencia profesional o científica: 14 años

  
\_\_\_\_\_  
Srta. Rosa Tena Pumarrumi  
C.P. 47200 REN 1014

Firma y Sello

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI ( ) (X) NO ( )  
1 0

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ( ) NO ( )  
(X)

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO ( )  
1 → 0 0 → 1 (X)

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_ (X) \_\_\_\_\_

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ( ) NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_ (X) \_\_\_\_\_

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ( ) NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (X) \_\_\_\_\_

*Rosa Fena*  
Mg. Rosa Fena Domarrumá  
CEP 47280 REN 1014

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de UCI, Hospital Regional-Chachapoyas-2022.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa 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 sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N° .....

Fecha actual: 08/02/22 .....

Nombres y Apellidos de Juez: CARLA XIMENA RODAS PAREDES .....

Institución donde labora: HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA -  
CHACHAPOYAS.

Años de experiencia profesional o científica: 7 AÑOS.

  
.....  
*Carla Ximena Rodas Paredes*  
Lic. ENFERMERÍA  
CEP 076434 - RNE 022803







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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de UCI, Hospital Regional- Chachapoyas-2022.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa 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 sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N° \_\_\_\_\_

Fecha actual: 10-02-22

Nombres y Apellidos de Juez: CARLOS ENRIQUE VÁSQUEZ PIZARRO

Institución donde labora: HOSPITAL Z. HIGIEN. UPEU

Años de experiencia profesional o científica: 7 años

  
 LIC. EN CARLOS E. VÁSQUEZ PIZARRO  
 ESPECIALIDAD EN EMERGENCIAS Y CUIDADOS  
 C. E. P. 13701 RNE 17104

Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
 DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI  1

NO ( ) 0

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ( )  
1 → 0

NO   
0 → 1

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ( )

NO

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....


6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI

NO ( )

Observaciones: .....

Sugerencias: .....

  
 Lic. En Carlos E. Valencia Pizarro  
 ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES  
 C.E.P. 73707 RNE - 17109

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de UCI, Hospital Regional- Chachapoyas-2022.

### Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa 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 sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N° **05**

Fecha actual: **05 febrero 2022**

Nombres y Apellidos de Juez: **WILFREDO AMARO CÁCERES**

Institución donde labora: **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS (UNTRM)**

Años de experiencia profesional o científica: **10 AÑOS**

UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS



---

Mg. WILFREDO AMARO CACERES  
Docente UNTRM



### **Apéndice C: Confiabilidad del Instrumento**

#### Análisis del Alfa de Crombach para el juicio de expertos

##### Prueba de Confiabilidad

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados.

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

Como criterio general para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach tenemos:

Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente

Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno

Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable

Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable

Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre

Coeficiente alfa  $< .5$  es inaceptable

En la tabla E1 podemos ver el resultado de Alfa. Sabiendo que, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. En el caso de nuestro trabajo el resultado es el siguiente:

Confiabilidad del cuestionario.

$\infty$	$\infty$	<b>N</b>
	<b>basada en elementos estandarizados</b>	
0.924	0.926	34

Fuente. Encuesta de prueba piloto.

*Estadísticas de los elementos.*

<b>Ítem</b>	<b>M</b>	<b>S</b>	<b>N</b>
item1	1.0333	0.76489	30
item2	1.2333	0.77385	30
item3	0.8000	0.55086	30
item4	1.2667	0.78492	30
item5	1.1333	0.77608	30
item6	1.2333	0.89763	30
item7	1.0000	0.87099	30
item8	0.6333	0.66868	30
item9	0.9000	0.80301	30
item10	1.3333	0.60648	30
item11	1.4667	0.89955	30
item12	1.1667	0.87428	30
item13	0.8000	0.71438	30
item14	1.3000	0.79438	30
item15	0.9333	0.73968	30
item16	1.0333	0.76489	30
item17	1.0000	0.74278	30
item18	1.2333	0.77385	30
item19	0.8333	0.64772	30
item20	1.0000	0.64327	30
item21	1.2667	0.73968	30
item22	1.0333	0.66868	30
item23	1.2667	0.69149	30
item24	1.0333	0.76489	30
item25	0.8667	0.68145	30
item26	1.0333	0.76489	30
item27	0.5667	0.72793	30
item28	0.8333	0.79148	30
item29	0.5667	0.67891	30
item30	0.8333	0.74664	30
item31	0.8667	0.81931	30
item32	1.1333	0.73030	30
item33	0.5667	0.62606	30
item34	0.5000	0.62972	30

**Apéndice D: Consentimiento informado**

Universidad Peruana Unión  
Escuela de Posgrado  
UPG de Ciencias de la Salud.

**Consentimiento Informado**

Estrés laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos.

Estimado Sr. (a): El presente cuestionario es parte de un estudio de investigación, a través del cual se pretende recolectar información confiable y clara. Toda información que usted brinde será recolectada y procesada en forma anónima, lo cual será utilizada de manera confidencial por el equipo de investigadores responsables del estudio. En ningún momento se difundirá la información individual; si tiene alguna duda puede solicitar su aclaración, su aporte es muy valioso. Le agradecemos nos brinde información verdadera. Muchas Gracias.

Cuento con su participación: SI ( ) NO ( )

Nombre del investigador..... Fecha: Amazonas 2023Apéndice

**Apéndice E: Matriz de consistencia**

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Amazonas 2023?	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Amazonas 2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de estrés laboral según su dimensión física, que experimentan los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Amazonas 2023. Identificar el nivel de estrés laboral según su dimensión Psicológica, que experimentan los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Amazonas 2023. Identificar el nivel de estrés laboral según su dimensión social, que experimentan los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Regional de Amazonas 2023</p>	Estrés laboral.	<p><b>Enfoque:</b> cuantitativo <b>Diseño:</b> no experimental <b>Tipo:</b> fundamental <b>Corte:</b> transversal descriptiva <b>Población y Muestra:</b> Se conformará de 30 personas que laboran en la unidad de cuidados intensivos de profesión enfermería, de un Hospital Regional de Amazonas que cumplan o no con los criterios de inclusión y exclusión determinados en el estudio</p>



