

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados
Intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022**

Trabajo Académico presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de
enfermería: Cuidados Intensivos

Autor

Cintia Roxana Cruz Marquina

Asesor

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima, 2 de enero de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Mónica Elisa Meneses La Riva, 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 EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2022”** de la autora Cintia Roxana Cruz Marquina tiene un índice de similitud de 15% 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 2 días del mes de enero del año 2025.



Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

**Estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de
Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad
profesional de enfermería: Cuidados Intensivos



Dra. Guima Reinoso Huerta

Dictaminador

Lima, 2 de enero de 2025

Índice

Planteamiento del Problema.....	1
Identificación del Problema.....	2
Formulación del Problema.....	5
Objetivos de la Investigación.....	5
Justificación.....	6
Presuposición Filosófica.....	8
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	9
Antecedentes de la Investigación.....	9
Marco Conceptual.....	14
Metodología.....	22
Descripción del Lugar de Ejecución.....	22
Población y Muestra.....	22
Tipo y Diseño de Investigación.....	23
Operacionalización de Variables.....	25
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	26
Proceso de Recolección de Datos.....	27
Procesamiento y Análisis de Datos.....	27
Consideraciones Éticas.....	28
Administración del Proyecto de Investigación.....	29
Referencias Bibliográficas.....	29
Apéndices.....	34

Resumen

El estrés es considerado como una respuesta ajustable no definida de la anatomía ante cualquier cambio, ataque, provocación y tensión. El siguiente trabajo tuvo como objetivo general es determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022. Es de enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo y de corte transversal. La muestra está conformada por 40 profesionales de enfermería que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión. El instrumento a utilizar es la escala de estrés laboral de Siegrist, la cual fue sometida a juicio de 5 expertos y demostró ser válida, y para la confiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach, el cual obtuvo el puntaje de 0.951, demostrando que es confiable.

Palabras claves: Estrés laboral, profesionales de enfermería.

Planteamiento del Problema

Identificación del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), indica que el estrés es considerado como una respuesta ajustable no definida de la anatomía ante cualquier cambio, ataque, provocación y tensión. El punto de inicio para el estrés cuando se ocasiona a causa del trabajo, se denomina estrés laboral. Asimismo, las respuestas negativas emocionales y físicas debido al exceso de trabajo y que limita las exigencias del trabajador no son equiparables con las capacidades presentes para el trabajador. En el contexto actual, se considera al estrés laboral como un obstáculo integrado a la salud pública y ocupacional. porque daña la adecuada operación y desempeño de las áreas en las que se ubican los empleados.

El estrés laboral es normal para muchas personas, debido a distintas circunstancias y presiones que se encuentran sometidos al cuidado del equipo humano de enfermería del Servicio de Cuidados Intensivos. Sin embargo, afecta a todo tipo de persona sin importar si clase social, laboral, género y edad. La manera en la que una persona percibe un contexto potencial dañino puede estar condicionada por los efectos que esta tiene en distintas dimensiones. Es cuando el cuerpo inicia a tomar un estado de alerta y buscar recursos para poder afrontarlos, cuando la situación supera los recursos de afrontamiento el organismo comienza a desarrollar tensiones lo cual se convertirán en estrés (Rodríguez & Bazán, 2015).

En la coyuntura actual, el estrés laboral es ampliamente reconocido como una preocupación importante tanto en el ámbito de la salud como en las organizaciones en general debido a su impacto negativo en el desempeño de los empleados y en la eficiencia de las tareas. De acuerdo con un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), alrededor del 30% de la población trabajadora a nivel global reporta experimentar

estrés laboral, siendo estas cifras aún más altas en países en desarrollo. El estrés se origina principalmente en el ámbito laboral de las organizaciones, debido a factores como el entorno de trabajo, la configuración de las tareas, los estilos de liderazgo, y otros aspectos relacionados. Y el impacto negativo que genera puede variar de una persona a otra, manifestándose a través de alteraciones a nivel físico, mental y social, incluyendo en la productividad y bienestar del individuo.

Según un estudio de la Fundación Europea (2020), un porcentaje del 28% de los trabajadores en Europa experimenta estrés. Además, un poco más de la mitad de los ciento cuarenta y siete millones de empleados informan que llevan a cabo sus labores a un ritmo acelerado y bajo presión de plazos cortos. Más de un tercio de ellos carece de la posibilidad de poder interferir en la distribución y adecuación de las tareas, mientras que más de una cuarta parte no puede controlar y manejar el ritmo de trabajo. Un 45% de los empleados realiza labores repetitivas, y un 44% no tiene la posibilidad de rotar entre diferentes labores. Por último, aproximadamente el 50% se dedica a desempeñar tareas breves y mecánicas de manera recurrente.

Además, se estima que estos factores estresantes relacionados con el trabajo han tenido un impacto en la aparición de diversas enfermedades significativas. Alrededor del 13% de los empleados sufren de sensaciones incómodas en la región de la cabeza, cerca de 20% experimenta malestares o incomodidades en los tejidos musculares, menos del 25% sufre cansancio, mientras que el 28% experimenta estrés y el 30% reporta dolor de espalda, entre otros síntomas. Además, se han registrado en un total de cuatro condiciones, casos de patologías que conllevan una amenaza importante para la vida de los trabajadores.

En otro estudio, Carrillo-García et al., (2016) indica que el cuadro de tensión constante, denominado estrés, ocupa el segundo lugar en término de las enfermedades más comunes, cerca de la tercera parte del total de entre los empleados se ven repercutidos por el estrés laboral. Aproximadamente 62% de la falta de personal se deben al estrés. “Entre las causas frecuentes se incluyen los factores psicosociales que se consideran dentro del ámbito de las organizaciones imponen: las circunstancias de trabajo, los estilos de liderazgo de tipo autoritario y los impactos negativos difieren de un ser con otro ser, considerando la existencia de problemas del cuerpo, de la mente y problemas en la sociedad, lo cual afecta la salud”.

Por su parte, Chiang et al. (2018a) sostienen que diferentes actividades dentro del rol del enfermero para un tratamiento y manejo del estrés laboral por medio de planificaciones, actuaciones como especialidades o talleres en los que se incluyen a los programas para el fortalecimiento de apoyo y las relaciones con la sociedad, así como manejo por ejercicios de relajación o agrupamiento de información.

Según este autor, mediante la implementación de estas medidas, las estrategias mencionadas brindarán apoyo al personal de enfermería en la prevención o reducción de las consecuencias perjudiciales causados por el estrés en el espacio de trabajo. La profesión de enfermería ha sido destacada por su experiencia en enfrentar altos niveles de estrés en el ámbito laboral, debido a que constantemente se enfrenta a diversas circunstancias que pueden impactar tanto en el bienestar a nivel mental como corporal. Algunas de las causas más frecuentes incluyen la tensión y la sobrecarga laboral, el sufrimiento y el deceso de los enfermos, los conflictos entre trabajadores y el personal de enfermería, la escasez de recursos y la falta de empleados. En efecto, esto genera que insatisfacción laboral

En el Hospital Nacional de Lima, se observa, que los enfermeros del área de la Unidad de Cuidados Intensivos, cuando se encuentran en cumplimiento de sus roles enfrentan un número alto de circunstancias de alta responsabilidad. Entre ellas enfrenta la falta de personal y diversas exigencias de parte de los mismos pacientes y sus respectivas familias. El fin que motiva al personal de enfermería se encuentra fuertemente relacionado a un adecuado y óptimo servicio de atención hacia los pacientes para que puedan afrontar la enfermedad. La preocupación del personal está relacionada con asistir a los pacientes y sus familias para enfrentar la enfermedad. Estas fueron las razones que me impulsaron a llevar a cabo la presente investigación, las cuales incluyen la realización del estudio en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Nacional de Lima.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022?

Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la dimensión de recompensa en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la dimensión de esfuerzo en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la dimensión de implicación en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión de recompensa en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022.

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión de esfuerzo en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022.

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión de implicación en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima, 2022.

Justificación

Justificación Teórica

La justificación a nivel teórico de la presente investigación arraigada en su aporte al conocimiento sobre los niveles de estrés laboral en los enfermeros que desempeñan su labor en la unidad de cuidados intensivos, con el propósito de asegurar una atención de calidad. Los hallazgos obtenidos pueden servir como referencia para los responsables del sector público, brindando una base para implementar medidas dirigidas a reducir los factores que contribuyen al desarrollo del estrés en los profesionales de enfermería, y de esta manera colaborar en la gestión óptima del cuidado.

Como resultado, la falta de acción para abordar este problema tendrá un impacto en el rendimiento de los profesionales de enfermería, lo que afectará indirectamente la calidad de la atención proporcionada. Además, la institución se verá perjudicada por la imagen que se formará en la población, lo que puede resultar en una falta de estabilidad en las relaciones entre las entidades gubernamentales y los ciudadanos.

Justificación Metodológica

La presente investigación se sustenta en el uso de herramientas útiles para medir, los cuales confiables para determinar el nivel de estrés laboral. Estas herramientas pueden ser utilizadas en estudios posteriores en contextos similares, con la finalidad de obtener resultados válidos y confiables. Este trabajo reviste una importancia fundamental, ya que brindará información sobre el grado de estrés experimentado por los enfermeros que trabajan en los hospitales del país. Estos profesionales contrarrestan diariamente a una variedad de factores estresantes directamente relacionados con su labor, por lo que es crucial comprender esta situación en detalle.

Justificación Práctica y Social

Esta investigación se justifica, el análisis es el foco de atención del estrés ocupacional en las enfermeras que trabajan en el departamento de cuidados intensivos. Para proponer mejoras alternativas y intensificar las habilidades que ayuden a contrastar las consecuencias del estrés laboral. Con respecto a la atención médica, las enfermeras desempeñan roles específicos según su formación profesional, con el propósito de asegurar el cuidado compasivo de los pacientes que requieren sus funciones. Durante el ejercicio de sus labores, se enfrentan de manera constante a diversas presiones, como la limitación temporal, el sufrimiento de las familias y los desafíos relacionados con la gestión hospitalaria. Por consiguiente, cuando la demanda en este entorno de trabajo excede los recursos disponibles para hacer frente a ella, se desencadenan respuestas adaptativas y se movilizan recursos que generan una activación fisiológica. Esta reacción se conoce como estrés y está acompañada de otras emociones negativas.

Presuposición Filosófica

Este estudio se fundamenta en una fundamentación filosófica que examina la tensión que experimenta el individuo en su entorno laboral y las circunstancias que obstaculizan la consecución de la plenitud. Haciendo referencia al pasaje bíblico de Romanos 8:28, se plantea que aquellos que depositan su confianza en una entidad divina observarán que todas las situaciones se resolverán de acuerdo con un propósito superior, incluso las dificultades, y descubrirán la satisfacción en su desempeño profesional. El versículo inicial del libro de Génesis (1:1) nos revela que Dios llevó a cabo una labor extraordinaria y se mostró complacido con los resultados. Este ejemplo nos instruye sobre la importancia de realizar el trabajo con un estándar elevado, con el fin de obtener resultados de primer nivel, y la recompensa será el reconocimiento y la satisfacción que derivan de un esfuerzo sobresaliente. En cierta medida, la labor de los profesionales de enfermería guarda similitudes con la obra divina, teniendo diversas actuaciones para otorgar unos cuidados adecuados y de calidad, el estrés en ocasiones nos ayuda a tener más confianza y hacer las cosas con mejor carácter.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Rodríguez et al. (2020) realizaron un estudio en España para analizar el estrés laboral en personal de cuidados intensivos. Con un enfoque cuantitativo, se analizaron artículos primarios utilizando una tabla descriptiva que recopilaba datos sobre diseño, muestra y hallazgos. Los resultados mostraron que el 70,8% de las enfermeras experimentaban estrés moderado, el 18,1% estrés intenso, y el 22% presentaba síntomas de depresión. Se concluyó que el estrés laboral afecta significativamente a las enfermeras en UCI, recomendando implementar programas específicos de intervención para reducir el impacto y mejorar la atención al paciente.

Chiang et al. (2018b) realizaron un estudio en Uruguay para identificar elementos estresantes en el trabajo que afectan la salud del personal de enfermería en Unidades de Cuidados Intensivos. Con un enfoque descriptivo y transversal, incluyeron una muestra de 37 enfermeras, utilizando la Escala de Estrés en Enfermeras de Gray-Toft y Anderson. Los resultados indicaron que el 86,5% de las participantes eran mujeres, siendo los principales factores de estrés la sobrecarga laboral (48,6%) y el ambiente social (70,2%). Además, factores psicológicos como realizar procedimientos dolorosos para los pacientes fueron significativos. Se concluyó que la sobrecarga laboral es el principal factor de estrés, relacionado con la experiencia prolongada y las responsabilidades del cuidado intensivo.

Benavente (2018) realizó un estudio en Colombia sobre los factores de estrés en el personal de enfermería de Unidades de Cuidados Intensivos. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y transversal, incluyeron una muestra de 212 enfermeros y utilizaron la escala The Nursing Stress. Los resultados mostraron que el 60% de los

participantes presentaron niveles significativos de estrés, mientras que el 14,2% reportaron niveles altos, el 4,7% niveles medios y el 15,1% niveles bajos. Los principales estresores incluyeron miedo a cometer errores, dificultades para abordar problemas del servicio, falta de conocimiento técnico y carencia de personal. Se concluyó que estas condiciones laborales generan un impacto significativo en la salud física y mental del personal.

En un estudio realizado en Portugal por Lima et al. (2022), se analizó el impacto de la pandemia de SARS-CoV-2 en el burnout de las enfermeras de Unidades de Cuidados Intensivos (UCI). El estudio, basado en una revisión de alcance, recopiló y evaluó la evidencia científica sobre el burnout en enfermeras de UCI durante la pandemia, identificando niveles elevados de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Estos efectos se atribuyen a la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos humanos y materiales, y los prolongados periodos de trabajo. Las conclusiones del estudio destacan la necesidad urgente de estrategias de gestión y apoyo para mitigar el burnout en enfermeras, especialmente en contextos de alta presión como los vividos durante la pandemia, para mejorar su salud mental y la calidad de la atención brindada en las UCI.

En otro estudio, Morales (2019) tuvo como finalidad evaluar los elementos causantes de estrés laboral que afectan al personal de enfermería que laboran en unidad de cuidados intensivos en la localidad de Colombia denominada Barranquilla. Investigación de tipo descriptivo transversal con una prueba de demostración de 212 del personal de enfermería que trabajan en el área de la UCI. Finalmente, dando como resultado que cerca del 70% de los participantes mostraron un nivel de estrés crítico. Se concluyó que las distintos contextos a las que se afronta el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos repercuten y tienen un impacto significativo en su salud física y mental.

Antecedentes Nacionales

En Trujillo, Jinez (2020) realizó un estudio con 27 enfermeras y 27 familiares de pacientes hospitalizados sobre el grado de medición de estrés de las enfermeras y la percepción de la calidad por los familiares de los pacientes en la unidad de cuidados intensivos del hospital Víctor Iazarte Echegaray. Para obtener datos, se utilizaron un sondeo sobre la calidad de cuidado percibida por los familiares y una escala de valoración del nivel de estrés. Finalmente se obtuvo como resultado de las 27 enfermeras, cerca del 90% mostraron un nivel de estrés bajo, menos del 12% evidenciaron un nivel de estrés medio y 0% indicó un nivel considerable alto y de los 27 familiares, el 4% señalaron que la atención de cuidado es de mala calidad, el 26% manifiestan una regular calidad y el 70% manifiestan que tiene óptima incidencia en la calidad de la atención de la enfermera. Concluyéndose, no se evidenció una vinculación entre el índice de estrés de enfermería y la calidad del cuidado percibida por los individuos de la familia según la prueba.

Morales (2019) realizó un estudio cuyo objetivo es mostrar el nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán. Estudio de tipo cuantitativo, corte transversal, no experimental y descriptivo. En la presente muestra de la cantidad de 80 enfermeras del hospital de Huaycán. Se hizo a través de la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* de 22 ítems. Como resultado, el 52% de las enfermeras tenían niveles medios de estrés, el 42% tenían niveles bajos y el 6% tenían niveles altos de estrés. Respecto al estado civil, se obtuvo que el 68% de las enfermeras casadas manifestaron niveles altos de estrés. Del total de solteras, el 70% indicaron niveles de estrés moderados. Mencionando a lo referido al cansancio laboral, las enfermeras expresaron un nivel de estrés considerado medio, indicando 69%. Con respecto a la extensión de desagregación, lo que imperó es un grado de estrés cerca del 50%.

Asimismo, refiriéndonos a la magnitud de realización personal se presentó un índice menor de estrés con el 61%. Finalmente, el nivel predominante de estrés que prepondera es el nivel medio, continuado por el nivel bajo.

En Puno, Jinez (2020) ejecutó un estudio cuyo objetivo era determinar el grado de estrés laboral en enfermeros que laboren en el Hospital III Essalud Puno. La presente investigación es de corte descriptivo simple, diseño no experimental y de corte transversal. Se tomó una evidencia de 31 enfermeros del servicio del hospital III. Se realizó por medio de la técnica encuesta y el instrumento para la investigación se utilizó el inventario de Maslach. Se obtuvo el resultado que el 46.24% evidencian el nivel de estrés laboral medio. Por otro lado, el 8.60% evidencian un índice alto de estrés laboral. Asimismo, la medida referida al desgaste mental del 64.52% de los enfermos evidencian un índice de bajo de estrés laboral. Asimismo, haciendo referencia al 25.81% evidenciaron un grado de estrés medio. Además, la despersonalización marca el 51,61% con el nivel bajo de estrés laboral. El 50.1% manifestaron un grado de estrés laboral nivel medio. Finalmente, en la dimensión de la realización personal, cerca del 70% evidencia estrés laboral medio y el 16,13% presenta el denominado alto estrés laboral. En conclusión, se obtuvo que más de la mitad de los profesionales de enfermería del Hospital ESSALUD PUNO evidencian estrés laboral medio, dentro de los cuales impera un gran porcentaje de realización personal. Con relación a la medida de la despersonalización y el desgaste emocional, se evidenció un nivel bajo de estrés laboral.

En Arequipa, Benavente (2018) ejecutó un estudio con el objetivo de establecer si hay una conexión entre el grado de estrés laboral del personal de enfermería y su apreciación de la calidad de atención brindada en la hospitalización en el hospital Goyeneche, investigación de tipo descriptivo correlacional, retrospectivo transversal fueron que al

analizar la conexión entre el sexo y el estrés laboral, se evidencia que la gran mayoría de los trabajadores experimenta un grado de estrés en el trabajo considerado moderado. Esto significa que enfrentan una carga laboral, pero cuentan con la habilidad de gestionar y afrontar sus responsabilidades sin que sus emociones se vean influenciadas por las demandas del trabajo, es decir, no experimentan fatiga emocional ni laboral. Al examinar su dedicación a las tareas asignadas, se puede notar que estos resultados muestran una ligera predominancia en el género femenino, representando cerca del 50%, y en el género masculino, con un 46%. Además, se aprecia un nivel reducido de estrés, lo que implica que las mujeres experimentan menos estrés, con un 6%, en comparación con los hombres, quienes presentan un 1%. El análisis revela que no se observa un nivel significativo de estrés elevado. En relación con la apreciación de la calidad de atención, se ha identificado que las mujeres poseen una menor percepción de calidad en la atención a los pacientes en el Hospital Goyeneche. En resumen, se llega a la conclusión de que las enfermeras que laboran en el Hospital Goyeneche experimentan un nivel de estrés laboral dentro de los parámetros regulares. Esto indica que enfrentan una carga de trabajo, pero cuentan con la capacidad de gestionar y responder a diferentes situaciones. Asimismo, la percepción de los pacientes se encuentra en un nivel moderado.

Villagaray (2019a) desarrolló el estudio “Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la Red Huamanga. Ayacucho, 2019. El propósito establecido consistió en establecer una correlación entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral en los empleados de la Red de Salud Huamanga. El enfoque de investigación empleado fue de naturaleza correlacional y de tipo transversal. La población objeto de estudio estuvo conformada por 106 trabajadores pertenecientes a la misma institución. Las técnicas utilizadas para recolectar datos fueron la encuesta y la observación, utilizando como instrumentos la escala de estrés laboral y una

lista de chequeo. Los hallazgos indicaron que el estrés laboral de nivel moderado fue el más frecuente, representando el 46,1%, seguido del nivel leve con un 32,2% y el nivel intenso con un 21,7%. En relación con el rendimiento laboral, se constató que el 27,4% de los participantes mostró un rendimiento satisfactorio, mientras que el 24,5% obtuvo un rendimiento medio, el 18,9% exhibió un rendimiento destacado, el 17,9% manifestó un rendimiento deficiente y el 11,3% presentó un rendimiento muy bajo. Como resultado concluyente, se estableció una correlación significativa y opuesta entre el estrés y el rendimiento laboral ($r_s = -0,562$; $p = 0,000$). Además, se observó que la presencia de estrés laboral de nivel moderado o intenso tiene un impacto negativo en la productividad y el desempeño de los trabajadores.

Marco Conceptual

Estrés

La Organización Mundial de la Salud (2016) define el estrés como un conjunto de respuestas fisiológicas que activan el organismo para la acción, funcionando como un sistema biológico de alerta esencial para la supervivencia. El entorno hospitalario, especialmente para los profesionales de la salud, se caracteriza por niveles elevados de estrés debido a la amplia gama de responsabilidades que deben enfrentar. El estrés puede considerarse una respuesta de adaptación, definida como la reacción de una persona ante estímulos internos o externos, y puede manifestarse de manera patológica o no patológica. Sin embargo, cuando las estrategias habituales para afrontar estas situaciones resultan ineficaces, como en el caso del personal de enfermería, se generan efectos adversos que afectan su bienestar físico y emocional.

El MINSA (2018) lo define como una respuesta de adaptación que nos permite afrontar de manera efectiva situaciones amenazantes. Sin embargo, cuando el estrés se

extiende en el tiempo o se intensifica, puede tener consecuencias negativas para la salud. De igual modo, la Organización Mundial de la Salud (OMS 2021) lo identifica como las reacciones que puede experimentar una persona ante las demandas y presiones laborales que sobrepasan sus conocimientos y habilidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación. Asimismo, (López-González, 2008a) refiere que el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológico que experimenta el organismo cuando es sometido a altas exigencias. El estrés laboral se identifica por la interacción entre el trabajador y la exposición a los riesgos en su entorno de trabajo. Se experimenta estrés cuando las exigencias del entorno laboral sobrepasan la habilidad de los empleados para afrontarlas o gestionarlas. Es ampliamente reconocido como el factor primordial del estrés perjudicial y los trastornos de salud, generando un efecto notable en la productividad y la motivación. Esto a su vez genera un ambiente laboral inadecuado y, en casos graves, puede llevar al cese temporal o permanente del trabajador, ocasionando pérdidas tanto para el empleado como para el empleador. Dentro del contexto del estrés, se identifican distintas etapas o fases.

Estrés Laboral

Chiang et al. (2018c) destaca que el estrés laboral impacta negativamente en la salud física y mental de los empleados. Este se define como la reacción ante las demandas y tensiones del entorno laboral que superan las habilidades y conocimientos del individuo, poniendo a prueba su capacidad de afrontamiento. Aunque cierta presión puede mantener a los trabajadores motivados y alertas, el estrés excesivo genera consecuencias adversas. Los afectados suelen experimentar angustia, irritabilidad, dificultad para relajarse o concentrarse, problemas para razonar y tomar decisiones, así como una disminución en la satisfacción y compromiso laboral. Además, pueden desarrollar fatiga, depresión, trastornos del sueño y mayor susceptibilidad a problemas físicos de salud.

Dimensiones. López-González (2008b) manifestó que se usan modelos con el propósito de evaluar los aspectos psicosociales en el entorno laboral. La mayoría de los estudios sobre el bienestar de los trabajadores señalan que el estrés es uno de los aspectos psicosociales más perjudiciales. El entorno de trabajo representa el escenario donde las personas expresan su vida social y económica, donde surgen y se comparten experiencias e ideas sobre la salud, la estabilidad emocional, la autoestima y las metas de éxito. Dentro de este contexto, se desarrolla un proceso específico de estrés laboral. Para abordar este fenómeno, se identifican tres dimensiones clave.

Dimensión 1: Esfuerzo. Está directamente relacionado con el estrés laboral y se entiende como la fuerza que consume el empleado para realizar su tarea y la cadencia con que se realiza. Consta entonces de 5 aspectos claves que condicionan el nivel de esfuerzo que ejerce el trabajador: nivel de ritmo al ejecutar sus tareas, frecuencia de las interrupciones, carga de responsabilidad sobre las tareas, horas extras dedicadas, agotamiento físico, aumento o descenso de la cantidad de tareas a desempeñar (Villagaray, 2019b).

Por su parte, Hernández y Mendoza (2018) indican que el esfuerzo se puede clasificar evaluando la fuente de origen del mismo. Entonces se proponen dos tipos de esfuerzo. El esfuerzo intrínseco que está representado por el vigor que tiene el individuo para realizar tareas de mucha demanda física y mental durante tiempos prolongados; y la inmersión que asume para hacer frente a las tareas que realiza; este último determina el estilo que tendrá la persona al momento de ejecutar las labores que se encomienda y por lo tanto tiene una fuerte relación con el estrés que este puede llegar a sentir. El otro tipo de esfuerzo que nos habla el autor se trata del esfuerzo extrínseco que consiste en los aspectos

externos a la persona que nos lleva a dedicar un determinado nivel de actividad a nuestras tareas. Este nivel de esfuerzo se compone de la cantidad de actividades de escritorio que se realicen, la organización del trabajo en turnos por horarios, la cantidad de horas extras que demanda culminar con el trabajo asignado y el nivel de aumento de la carga de trabajo por escasez de mano de obra para ejecutarla.

Dimensión 2: Recompensa. Es todo bien material o moral que se da en mérito por la culminación de una tarea o actividad que se ha realizado con éxito. Dentro de esta definición, Martínez (2020a) considera que la recompensa en el caso del ámbito laboral consta de 3 ámbitos importantes: posición económica, autoestima y estabilidad laboral. El estatus financiero entendido con la capacidad adquisitiva que le da al individuo la remuneración percibida por la labor que realiza. La estima como la valoración que recibe de sus compañeros y supervisores en el trabajo. Y la seguridad en el trabajo como la confianza que tiene la persona en continuar con sus labores a largo plazo dentro de la compañía.

Por otro lado, Villagaray (2019c) resume que la recompensa ligada a lo laboral se puede medir en base a 3 transmisores sociales que son aceptados por el común de las personas: salario o ingresos, valoración por el equipo de trabajo, promoción laboral y seguridad en el empleo. Como vemos ambos autores ligan la recompensa con la remuneración en ingresos que percibe el trabajador lo cual le da un poder adquisitivo que impacte en su estilo de vida. Considera también que es percibido como recompensa la estima que puede sentir por parte de su jefe y compañeros de trabajo y finalmente toman en cuenta la seguridad que tiene el individuo con continuar desempeñando su labor y la posibilidad de ser promovido en el ámbito laboral

Dimensión 3: Implicancia. Dentro de la evaluación de estrés propuesta por Martínez (2020b) es entendida como el nivel de motivación propia o intrínseca que tiene el

empleado para realizar su labor. Es decir, está directamente relacionado con el esfuerzo que da el individuo a sus labores que está justificado por motivos intrínsecos a la persona.

Dentro de las dimensiones que el autor menciona que componen la implicancia tenemos 2: vigor e inmersión. El vigor debemos entenderlo como la capacidad física y mental de ejercer la labor con el mismo ritmo inicial sin sentir cansancio, esto hace que esté relacionado con el descanso que tiene el individuo para poder continuar con sus actividades. Y por último la inmersión está relacionada con aspectos emocionales que llevan al individuo a continuar con su labor. Estos aspectos son: sentimiento de impaciencia crónica, respuestas irritables desproporcionadas e incapacidad para desconectar del trabajo.

Así mismo el autor menciona que la implicancia o esfuerzo intrínseco que tiene el empleado es lo que puede llevarlo a incrementar el esfuerzo que les dedica a sus labores hasta niveles angustiosos que se pueden evidenciar con la presencia de sentimientos de ira sostenida, sentimientos de desesperanza sostenida y trastornos del sueño agravados sin antecedentes somáticos evidentes.

Profesionales de Enfermería

Por otro lado, el Consejo Internacional de Enfermería (2018), considera que el profesional de enfermería usualmente se encarga de asuntos relacionados con el confort del paciente. Incluye los cuidados que se ofrecen de forma autónoma o en conjunto a individuos de todas las edades, familias, grupos y comunidades, sin importar si se encuentran enfermos o en buen estado de salud, en cualquier tipo de entorno. Esta labor abarca estimulación de la salud, prevención de enfermedades y asistencia a individuos enfermos, tienen discapacidades o se encuentran en etapa terminal. La enfermería cumple un rol esencial al llevar a cabo tareas cruciales como salvaguardar, fomentar un entorno seguro, investigar, participar en políticas de salud, gestionar pacientes y sistemas de salud, y brindar educación.

Asimismo, en su quehacer diario, los enfermeros interactúan directamente con los pacientes, lo cual puede provocar una diversidad de emociones como miedo, evasión, relevancia, incertidumbre, insatisfacción y angustia. Por ellos, es importante tomar medidas frente a los problemas indicados ya que puede ser afectada en términos de calidad para aquellos que necesitan recibir el servicio.

Por otro lado, Lima da Silva et al., (2017) definen que dado el entorno en el que trabajan, los trabajadores de enfermería experimentan niveles significativos de tensión, lo que hace que su profesión se considere estresante. Esta situación conlleva una alta incidencia de trastornos psicológicos relacionados con el estrés, así como insatisfacción laboral, ausentismo y cambios frecuentes de empleo o incluso abandono de la profesión. Una de las principales razones de esta situación es el estrés laboral, el cual se distingue por el manejo de situaciones críticas y la necesidad de un rendimiento eficaz y productivo. Por lo tanto, varios expertos han indicado que esta ocupación implica una enorme carga de responsabilidad, lo que lleva consigo presiones, conflictos y una constante variabilidad

Escardón (2015) indica que el enfermero en áreas críticas desempeña una función de mayor preparación y formación, así como una mayor responsabilidad en el cuidado del paciente. El alcance de las responsabilidades de la enfermera profesional ha crecido considerablemente, ya que ahora incluye no solo la gestión de situaciones críticas que amenazan la vida, sino también la entrega de cuidados preventivos y la facilitación de la educación en temas de salud tanto al paciente como a sus familiares. Es crucial que la enfermera desarrolle un criterio y conocimiento que le permita identificar los indicadores y señales de alerta, y en particular, distinguir entre un evento crítico que representa un peligro inminente para la vida y aquella que puede ocasionar daños o discapacidades permanentes.

Brindar atención en situaciones de urgencia representa un desafío para el profesional de enfermería.

Por lo mismo, La American Association of Critical Care Nursing (AACCN, 2017) describe la enfermería en cuidados intensivos como el análisis y manejo de la respuesta del individuo ante problemas de salud, tanto presentes como posibles. La labor de enfermería implica una amplia variedad de tareas que requieren un nivel elevado de dominio mental y de las emociones, especialmente debido a la exposición a diversas situaciones en las que se debe garantizar la preservación de la vida. Por ejemplo, brindar cuidados a pacientes con un pronóstico sombrío no solo implica una atención intensiva, sino también prolongada, lo cual exige una concentración y responsabilidad considerables. Esto puede generar agotamiento tanto físico como mental, además de la constante necesidad de ofrecer apoyo durante momentos de angustia, tristeza y dolor tanto al paciente como a su familia. Las habilidades cruciales para una enfermera especializada en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) incluyen una excelente capacidad de comunicación, empatía, paciencia, comprensión y discreción. Además, es esencial tener una notable destreza para la administración y solución de situaciones adversas, transmitir confianza y serenidad, proporcionar información sobre los sucesos y anticiparse a los procedimientos venideros. También se espera que utilice un lenguaje claro y comprensible, creando una sensación de dominio de la situación y ofreciendo apoyo emocional.

Por último, Carrillo-García et al., (2016) señala que la base sobre la que se sustenta la labor del profesional de enfermería es el trabajo en equipo. Si se presenta una carencia de camaradería con compañeros o superiores, se vuelve sumamente improbable llevar a cabo el trabajo de manera eficiente. Esta circunstancia genera una serie de inconvenientes adicionales, tales como relaciones deterioradas con usuarios y pacientes, un trato impersonal

en el entorno laboral y una comunicación deficiente. Estos elementos tienen un efecto enormemente perjudicial tanto en la vida social como en el bienestar integral del profesional de la salud. Es más probable que una enfermera que mantenga una mentalidad positiva y tenga una autoestima saludable enfrente los desafíos de manera responsable. Este enfoque, a su vez, fomenta el desarrollo de una identidad profesional positiva y productiva. Por lo tanto, es necesario que la enfermera cuente con un estado psicoemocional equilibrado y un control psicodinámico sobre sus emociones. Para lograrlo, puede utilizar mecanismos de defensa y estrategias de afrontamiento que le permitan manejar con relativa facilidad las situaciones conflictivas que surgen en su labor profesional, sin que esto tenga un impacto negativo en el nivel de satisfacción del usuario con el servicio brindado.

Unidad de Cuidados Intensivos

Según Pérez (2020) la unidad de cuidados intensivos es un departamento especializado que proporciona servicios de atención médica intensiva a pacientes en estado crítico, que se encuentran en una condición de inestabilidad y gravedad persistente. La participación clave de las enfermeras desempeña un papel fundamental en la prestación de atención integral y la prevención de posibles efectos adversos. La unidad de cuidados intensivos es un entorno altamente estresante y lleno de ansiedad debido a su enfoque especializado. Los pacientes críticos presentan condiciones de salud que pueden representar un riesgo significativo para sus vidas, lo cual implica la necesidad de una supervisión constante y enfocada en la prevención de complicaciones y la promoción de su bienestar. Además, ser parte de este servicio implica la necesidad de tener un manejo mental y emocional adecuado, ya que implica una gran concentración y responsabilidad, lo cual puede provocar un agotamiento físico y mental.

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

El estudio se llevó a cabo en un hospital de nivel III, específicamente en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), un área especializada en la atención de pacientes en estado crítico que requieren monitoreo constante debido a alteraciones severas en su funcionamiento fisiológico. La UCI cuenta con instalaciones avanzadas y equipos de última generación que facilitan el diagnóstico y tratamiento de diversas patologías críticas, así como la realización de procedimientos especializados. El área tiene un aforo limitado para garantizar la calidad del cuidado, con un equipo especializado en cuidado intensivos que trabajan en turnos rotativos, quienes son responsables de brindar atención integral a los pacientes. Además, el hospital prioriza una atención de calidad con tarifas sociales accesibles y servicios gratuitos para los usuarios del Seguro Integral de Salud, promoviendo el bienestar tanto de los pacientes como del personal de salud.

Actualmente, la gestión prioriza la recuperación y el fortalecimiento de la capacidad resolutoria, así como la prestación de una atención de calidad para todos los pacientes. Mejorar el trato se ha identificado como una necesidad clave tanto para los trabajadores de la salud como para los usuarios. Este compromiso involucra de manera integral a todos los niveles del ámbito hospitalario.

Población y Muestra

Población

La población de estudio estará constituida por el conjunto de trabajadores de enfermería que desempeñan sus funciones en la unidad de cuidados intensivos, con un total de 40 profesionales, incluyendo tanto enfermeras como técnicos de enfermería. Es

fundamental que todos los miembros satisfagan los requisitos predeterminados, tanto de inclusión como de exclusión.

Muestreo

No probabilísticos por conveniencia, se invitará a participar al personal de enfermería del servicio de unidad cuidados de enfermería. En donde se entrevistará al personal de enfermería especialista y personal técnico hasta completar la cantidad de la muestra.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Inclusión.

- ✓ Personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos
- ✓ Personal técnico de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos.

Exclusión.

- ✓ Personal de enfermería y técnicos de enfermería que no desee participar en la investigación
- ✓ Personal de enfermería que se encuentra cubriendo plazas por vacaciones
- ✓ Internos de enfermería.
- ✓ Personal de enfermería que lo labora en la unidad de cuidados intensivos.

Tipo y Diseño de Investigación

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que utiliza variables bien definidas y aplica valores numéricos para analizar la variable de estudio, representando los resultados mediante cuadros estadísticos. El diseño es no experimental, dado que no se realizarán modificaciones en las variables, estudiando los fenómenos tal como se presentan en la realidad. Se clasifica como un estudio descriptivo, permitiendo analizar la variable de interés según las características de la muestra y describir el grado de estrés laboral experimentado

por el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. Además, el estudio es de corte transversal, ya que la recolección de datos se llevará a cabo en un período específico (Félix et al., 2018).

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Estrés laboral	El estrés laboral se define como el conjunto de reacciones nocivas físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo exceden las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.	Estas reacciones nocivas físicas y emocionales que puede tener la persona ante las demandas y tensiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades de las enfermeras que laboran en el hospital nacional de lima - 2022. Serán evaluadas mediante la aplicación de escala de estrés laboral de Siegrist, j. consta de tres dimensiones, que responde a la siguiente puntuación. Leve 23-69 Moderado 47- 69 Intenso 70-92	Esfuerzo	Demanda laboral Responsabilidad Obligaciones	Ordinal Leve 23-69 Moderado 47- 69 Intenso 70-92
			Recompensa	Dinero Oportunidades de ascenso Seguridad laboral Aumento de sueldo	
			Implicancia	Descanso /sueño Expresión emocional Autoestima	

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

Para la presente investigación, se usará la encuesta estructurada, la cual consiste en recolección de datos mediante instrumentos que cuentan con preguntas determinadas previamente y respuestas cerradas. (López-González, 2008c).

Instrumento

El cuestionario que se utilizó para la recolección de datos y la escala de estrés laboral de Siegrist, J., será empleada para evaluar la variable de estrés en el ámbito laboral. Consiste en un conjunto de 23 preguntas con respuesta de opción múltiple, utilizando la escala Likert, que se dividen en tres categorías: esfuerzo, recompensa e implicación. La dimensión esfuerzo está representada en los primeros 6 ítems; la dimensión recompensa se integra de los siguientes 11 ítems, y la dimensión implicación, de los últimos 6 ítems.

La siguiente puntuación: Nunca (0), A Veces (1), Casi Siempre (2). Siempre (3). Es posible realizar la administración de manera conjunta, recomendando un tiempo óptimo de 10 minutos para completarlo en su totalidad. Una vez finalizado, se procede a sumar todos los ítems, obteniendo así un resultado que puede clasificarse en las siguientes categorías: leve (23-69), moderado (47-69) e intenso (70-92).

Validez

Un comité de 5 expertos fue responsable de evaluar la validez del instrumento, quienes evaluaron cada uno de los ítems del instrumento en términos de la relevancia, claridad y vigencia se encontró que las dimensiones consideradas en el instrumento de investigación estaban adecuadamente configuradas y orientadas. para obtener el objetivo propuesto en el estudio, siendo factible su aplicación en la muestra de estudio. Se analizo mediante la prueba de validez de contenido de Aiken, obteniendo la valides de los 5 expertos.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento planteado se considera los aspectos de prioridad de los autores presentados en los artículos científicos, las cuales fueron debidamente citadas. La escala de estrés laboral de Siegrist, J. Aplicaron, los datos obtenidos que se procesaron en el hospital nacional de Lima, donde sometieron al instrumento a una población finita y los resultados fueron. Se realizó un análisis utilizando la prueba de validez de contenido de Aiken para evaluar la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. El resultado obtenido fue de 0,951, lo cual señala un nivel significativamente alto de confiabilidad en los datos recopilados.

Proceso de Recolección de Datos

Para iniciar esta etapa, se procederá solicitando la autorización al hospital nacional de Lima. La solicitud será tramitada a través de la Unidad de Docencia y Capacitación, encargada de conceder el permiso necesario para llevar a cabo la implementación de los instrumentos requeridos. Seguidamente, se recabará la información acerca de la disponibilidad del personal de enfermería que presta servicios en la Unidad de Cuidados Intensivos de Adultos durante su horario de trabajo. Con la información obtenida, se procederá a ubicar a los profesionales pertinentes y suministrarles los elementos necesarios para recopilar los datos requeridos. La finalización de estos instrumentos tomará aproximadamente 20 minutos. Luego, se llevará a cabo la codificación de dichos instrumentos utilizando números arábigos, asegurando en todo momento la confidencialidad y el anonimato de los participantes involucrados.

Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez obtenida toda la información y realizada la debida codificación, los datos serán ingresados en el software SPSS 23. Mediante este programa, se generarán tablas y representaciones gráficas estadísticas que se ajustarán apropiadamente a la naturaleza de la variable objeto de estudio. El cual nos permitirá presentar a través de cuadros de frecuencia y diagramas de barra.

Consideraciones Éticas

Se requerirá a los participantes que analicen en detalle el formulario de consentimiento informado antes de proceder con el estudio. En dicho formulario se garantiza la protección constante del anonimato y se les otorga la libertad de abandonar el estudio en el momento que consideren apropiado. En el transcurso de la investigación, se cumplirán los principios bioéticos que promueven el cuidado del bienestar (lo cual abrirá la posibilidad de futuras mejoras), no maleficencia (sin exponer a riesgos a la muestra), justicia (evitando cualquier forma de discriminación), autonomía (respetando la individualidad de los participantes) y veracidad (asegurando que los resultados no sean manipulados), veracidad (para que los datos reflejen de manera verdadera).

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

Actividades	TIEMPO (semanas)					
	Sem.1	Sem.2	Sem.3	Sem.4	sem.5	Sem.6
1. Presentación del esquema del proyecto de investigación.	X					
2. Asignación de los temas de investigación.	X					
3. Pautas para la búsqueda de información X.		X				
4. Planteamiento del problema y fundamentación teórica.		X				
5. Justificación, hipótesis y objetivos de investigación.			X			
6. Diseño, tipo y nivel de investigación.			X			
7. Variables y operacionalización.				X		
8. Presentación del diseño metodológico.				X		
9. Presentación del primer avance.				X		
10. Población y muestra.					X	
11. Técnicas e instrumentos de obtención de datos, métodos de análisis y aspectos administrativos.					X	
12. Presenta el proyecto de investigación para su revisión y aprobación.					X	
13. Presenta el proyecto de investigación con observaciones levantadas.						X

Presupuesto

Rubros	Cantidad	Monto
Papel bond hojas A4 de 75 gr.	1 millar	15 soles
Útiles de escritorio Lapiceros y lápiz	16	18 soles
Impresiones	100 hojas	15 soles
Copias	10	10 soles
USB	1 unidad	18 soles
Gastos de transporte		55 soles
Viáticos		100 soles
Imprevisto		50 soles

Referencias Bibliográficas

- Alba Martín, R. (2015). *Estrés laboral de Enfermería: La escasez de personal actual en cuidados intensivos*. *Revista Enfermería del Trabajo*, 5 (3), 76-81.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213011>
- Ayala Ortiz, C. E. (2016). *Nivel de estrés laboral y calidad de atención que brinda la enfermera a pacientes postoperados del servicio de cirugía - hospital regional de Trujillo* [Tesis de especialidad, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional.
<https://dspace.unitru.edu.pe/items/dbe07db1-4a59-4fc6-ac5b-eb83c66a80b0>
- Benavente Cano, Á. E. (2018). *Nivel de estrés laboral del personal de enfermería y percepción de la calidad de atención en los pacientes del Hospital Goyeneche* [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1596>
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M. I., Martínez-Hurtado, R., & Noguera-Villaescusa, P. (2016). Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario. *Enfermería Intensiva*, 27(3), 89–95.
<https://doi.org/10.1016/j.enfi.2016.03.001>
- Cazal Dueñas, J. E. (2017). *Nivel de estrés Laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional dos de mayo* [Tesis de bachillerato, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/1397>
- Chiang Vega, M.M., Riquelme Neira, G.R. & Rivas Escobar, P.A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Durán, M. M. (1969). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71–84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>

- Escardón Cueva, C. (2015). *Nivel de Estrés y Carga Laboral en Enfermeras de la UCI Neonatal del Instituto Nacional Materno Perinatal – 2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17909>
- Felix Verduzco, R. O., García Hernández, C. & Mercado Ibarra, S. M. (2018). *El estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría*. *Cultura Científica y Tecnológica*, 15 (64), 31-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2020). Work-related stress (report). <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2010/work-related-stress-report>
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ta ed.). Mc Graw Hill.
- Jinez Mamani, R. N. (2020). *Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital III EsSalud Puno-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3576808>
- Lima da Silva, J. L., Reis Teixeira, L., da Silva Soares, R., dos Santos Costa, F., Dos Santos Aranha, J. & Rangel Teixeira, E. (2017). Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. *Enfermería Global*, 16(4), 94–107. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.249321>
- López-González, A. A. (2008). *Un Método para anticiparse al estrés laboral : el modelo de Siegrist (I)*. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 46, 52.
- Machicado Huaycani, Y. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería y unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3472>
- Martínez Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

- Mercado Torres, G. (2006). *Nivel de estrés laboral en enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo. Enero – 2006* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/996>
- Morales Chamorro, G. (2019). *Nivel de estrés laboral en enfermedades del Hospital de Huaycán* [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3112>
- Lima, A., Moreira, M. T., Fernandes, C., Ferreira, M. S., Ferreira, M., Teixeira, J., Silva, M., Parola, V., & Coelho, A. (2023). The burnout of nurses in intensive care units and the impact of the SARS-CoV-2 pandemic: A scoping review. *Nursing Reports*, 13(1), 230–242. <https://doi.org/10.3390/nursrep13010022>
- Rodríguez Avalos, F. S. (2020). *Nivel de estrés de enfermería y calidad de cuidado percibida por familiares de pacientes en la unidad de cuidados intensivos* [Tesis de especialidad, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional. <https://dspace.unitru.edu.pe/items/d1aa5b3b-9f01-47ce-82f1-adfca0ab76c6>
- Rodríguez Lara, M.A. & Bazán Campos, C.F. (2015). *Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado del servicio de emergencia Hospital Regional Docente* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1695>
- Organización Mundial de la Salud (2020). Occupational health: Stress at the workplace. 2022. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Trabajo y salud mental: Un reto global. 2019. <https://www.ilo.org/>
- Pérez Gil, J. (2020). *El estrés laboral en el personal de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos* [Trabajo de fin de grado, Universidad de la Laguna]. Repositorio institucional. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/20865>

Teixeira, C. A. B., Gherardi-Donato, E. C. da S., Pereira, S. S., Cardoso, L., & Reisdorfer, E. (2016).

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería

hospitalaria. *Enfermería Global*, 15(44), 288-298. <https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=s1695->

61412016000400012&script=sci_arttext

Villagaray Fernández, V. S. (2019). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de*

enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho,

2019 [Trabajo académico de especialidad, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2702>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Escala de estrés laboral Siegrist, J. (1996)

El cuestionario que se utilizó para la recolección de datos, para la variable estrés laboral se usara la escala de estrés laboral de Siegrist, J (1996). Está conformada por 23 ítems de opción múltiple (escala Likert), divididos en tres dimensiones: esfuerzo, recompensa e implicación. La dimensión esfuerzo está representada en los primeros 6 ítems; la dimensión recompensa se integra de los siguientes 11 ítems, y la dimensión implicación, de los últimos 6 ítems. Por favor, lea detenidamente y seleccione una respuesta. Los datos proporcionados serán tratados de manera confidencial y anónima, utilizados únicamente con fines de la investigación.

Muchas gracias por su invaluable colaboración.

OPCIÓN	Nunca	Casi nunca	a veces	Casi siempre	siempre
PUNTAJE	0	1	2	3	4

N.º	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		0	1	2	3	4
	Esfuerzo					
1	A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado.					
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.					
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.					
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.					
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico.					
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo.					
	Recompensa					

7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
8	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco.					
9	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.					
10	En mi trabajo me tratan injustamente.					
11	Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas.					
12	Estoy padeciendo-o esperando-un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).					
13	Mi puesto de trabajo está en peligro.					
14	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.					
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.					
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.					
	Implicación					
18	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo.					
19	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la Cabeza.					
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo.					
21	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo.					
22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él.					
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche.					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Ítem	Calificaciones de los jueces					Suma	V
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5		
1	0	1	1	1	1	4	0.80
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	4	0.80
4	1	1	1	1	1	4	0.80
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	0	4	0.80
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	0	1	5	1.00
18	1	1	1	1	1	4	0.80
19	1	1	1	1	1	5	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1.00
V DE AIKEN GENERAL							0.96

El coeficiente de validez V de Aiken obteniendo para los 23 ítems indica que existe una coincidencia entre los cinco jueces que han validado el instrumento, por lo que se demuestra que el instrumento valdes en las apreciaciones de los cinco expertos.

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

Escala de Estrés Laboral

Estadística de total elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	varianza de escala si el elemento se ha suprimido	correlación total de elementos corregido	alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	59.00	108,000	,237	,953
2	59.20	95,956	,807	,947
3	59,50	102,944	,615	,950
4	59,30	94,233	,899	,946
5	59,00	98,000	,761	,948
6	59,00	103,111	,540	,951
7	59,40	104,711	,433	,952
8	59,40	99,600	,677	,949
9	59,50	97,389	,853	,947
10	59,20	95,289	,852	,947
11	58,90	103,878	,578	,950
12	59,00	108,667	,135	,954
13	59,60	102,933	,662	,950
14	59,40	94,044	,903	,946
15	59,20	96,178	,793	,948
16	59,10	101,878	,578	,950
17	59,00	97,556	,793	,948
18	58,90	100,100	,683	,949
19	59,40	105,156	,391	,952
20	59.10	96,100	,836	,947
21	59.00	108,000	,237	,953
22	59.20	95,956	,807	,947
23	59.50	102,944	,615	,950

Estadística De Fiabilidad	
Alfa De Cronbach	N° De Elementos
,951	23

Apéndice D: Consentimiento informado

Título:

ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LIMA -2022.

Propósito y procedimiento:

El estudio es dirigido por Cintia Cruz Marquina, estudiante de la especialidad de cuidados intensivos Adultos, asesorada por Dra. Mónica Meneses, docente de la institución.

El objetivo determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Daniel Alcides Carrión. Para ello se entregará dos instrumentos los cuales se llenarán de forma anónima.

Beneficios

Con los resultados obtenidos en la presente investigación, las autoridades del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión podrán planificar acciones a corto y largo plazo con el fin de contrarrestar los efectos del estrés laboral; asimismo servirá de base para ayudar a los profesionales de enfermería a manejar el estrés laboral.

Derechos del participante y confidencialidad

Los profesionales de enfermería participarán en el presente estudio de manera voluntaria, pudiendo retirarse de la investigación en cualquier momento, lo cual no le generará perjuicios de ninguna naturaleza. Asimismo, los datos serán usados exclusivamente con fines de investigación, preservándose la identidad de los participantes en todo momento.

Lima, 11 de febrero 2022

Lic. ERICA ROJAS NOEL
Jefa HOSPITAL MONGRUT

Presente.

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el contenido del instrumento correspondiente: **Escala de estrés laboral Siegrist, J.**

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal del cuestionario y los formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuado uso de palabras para el contexto y dominio de los contenidos para los diversos ítems del cuestionario.

Agradezco su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá utilizar un instrumento con garantía de validez para medir la satisfacción de los estudiantes del programa de especialidad de la Unidad de Ciencias de la Salud.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo.

Muy atentamente.

Firma


.....
Lic. Erica Rojas Noel
 CEP: 77035 RSE: 22744

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital nacional de Lima.

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 sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.



Juez N°: 02

Fecha actual: _13 DE FEBRERO DEL 2022

Nombres y Apellidos de Juez: ELIZABETH ERICA ROJAS NOEL

Institución donde labora: HOSPITAL MONGRUT

Años de experiencia profesional o científica: 8 AÑOS


.....
Lic. Erica Rojas Noel
 CEP: 17083 NSE: 22744

Firma y Sello

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS.

N°	Dimensiones	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: ESFUERZO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	A menudo, debido a la cantidad de responsabilidades trabajo a un ritmo muy apurado		No		No		No		No	La frase "a menudo" es ambigua
2	Me interrumpen con otras funciones eso deberes que no me competen	Si		Si		Si		Si		
3	Yo siento que en mi trabajo tengo mucha responsabilidad	Si		Si		Si		Si		
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado	Si		Si		Si		Si		
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico	Si		Si		Si		Si		
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo	Si		Si		Si		Si		
	Dimensión 2: RECOMPENSA									
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	Si		Si		Si		Si		
8	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	Si		Si		Si		Si		
9	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	Si		Si		Si		Si		
10	En mi trabajo me tratan injustamente	Si		Si		Si		Si		
11	Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas	Si		Si		Si		Si		

12	Estoy padeciendo -o esperando- un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).	Si		Si		Si		Si		
13	Mi puesto de trabajo está en peligro	Si		Si		Si		Si		
14	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño	Si		Si		Si		Si		
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	Si		Si		Si		Si		
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas	Si		Si		Si		Si		
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	Si		Si		Si		Si		
	Dimensión 3: IMPLICACION									
18	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo	Si		Si		Si		Si		
19	no puedo dormir bien con los problemas del trabajo en la cabeza.	Si		Si		Si		Si		
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo	Si		Si		Si		Si		
21	las personas más cercanas dicen que doy más de lo necesario por mi vida personal por mi trabajo.	Si		Si		Si		Si		
22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él	Si		Si		Si		Si		
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche	Si		Si		Si		Si		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

² El ítem tiene relación con el constructo (Adición a las Redes Sociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

Lima, 11 de febrero 2022

Lic. LIZ YAURI TUMIALAN

Coordinadora. UCI GENERAL, HOSPITAL DE EMERGENCIAS ATE VITARTE

Presente.

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el contenido del instrumento correspondiente: **Escala de estrés laboral Siegrist, J.**

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal del cuestionario y los formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuado uso de palabras para el contexto y dominio de los contenidos para los diversos ítems del cuestionario.

Agradezco su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá utilizar un instrumento con garantía de validez para medir la satisfacción de los estudiantes del programa de especialidad de la Unidad de Ciencias de la Salud.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo.

Muy atentamente.

Firma



Liz J. Yauri Tumialán
LIC. EN ENFERMERIA
CER 64901

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

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital nacional de Lima.

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 sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.


Juez N°: 01

Fecha actual: 12-02-2022

Nombres y Apellidos de Juez: LIC. YAURI TUMIALAN

Institución donde labora: HOSPITAL DE EMERGENCIAS ATE VITARTE

Años de experiencia profesional o científica: 10 AÑOS



Lic. Yauri Tumialán
LIC. EN ENFERMERÍA
CEP 64901

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)
1

NO ()
0

Observaciones:

Sugerencias:

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

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1 → 0

NO (X)
0 → 1

Observaciones:

Sugerencias:

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

SI ()

NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

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

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

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

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS.

N°	Dimensiones	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: ESFUERZO									
1	A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado	Si		Si		Si		Si		
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo	Si		Si		Si		Si		
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad	Si		Si		Si		Si		
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado	Si		Si		Si		Si		
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico	Si		Si		Si		Si		
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo	Si		Si		Si		Si		
	Dimensión 2: RECOMPENSA									
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	Si		Si		Si		Si		
8	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	Si		Si		Si		Si		
9	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	Si		Si		Si		Si		
10	En mi trabajo me tratan injustamente	Si		Si		Si		Si		
11	Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas	Si		Si		Si		Si		

12	Estoy padeciendo -o esperando- un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.)	Si		Si		Si		Si		
13	Mi puesto de trabajo está en peligro	Si		Si		Si		Si		
14	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño	Si		Si		Si		Si		
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	Si		Si		Si		Si		
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas	Si		Si		Si		Si		
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	Si		Si		Si		Si		
	Dimensión 3: IMPLICACION									
18	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo	Si		Si		Si		Si		
19	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza	Si		Si		Si		Si		
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo	Si		Si		Si		Si		
21	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo	Si		Si		Si		Si		
22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él	Si		Si		Si		Si		
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche	Si		Si		Si		Si		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

² El ítem tiene relación con el constructo (Adicción a las Redes Sociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

Lima, 11 de febrero 2022

Lic. SILVIO HUAMAN TOCAS
Jefe: HOSPITAL VILLA MONGRUT
Presente.

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el contenido del instrumento correspondiente: **Escala de estrés laboral Siegrist, J.**

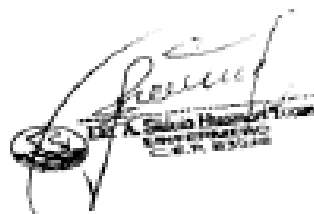
Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal del cuestionario y los formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuado uso de palabras para el contexto y dominio de los contenidos para los diversos items del cuestionario.

Agradezco su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá utilizar un instrumento con garantía de validez para medir la satisfacción de los estudiantes del programa de especialidad de la Unidad de Ciencias de la Salud.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo.

Muy atentamente.

Firma



Lic. A. Silvio Huaman Tocas
Jefe Hospital Villa Mongrut
C.B. 70. 1051201

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital nacional de Lima.

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 sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 03

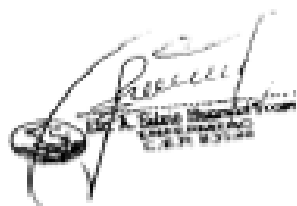
Fecha actual: _14 DE FEBRERO DEL 2022

Nombres y Apellidos de Juez: SILVIO HUAMAN TOCAS

Institución donde labora: HOSPITAL VILLA MONGRUT

Años de experiencia profesional o científica: 7 AÑOS

Firma y Sello



Dr. Silvio Huaman Tocas
Especialista en Salud Ocupacional
HOSPITAL VILLA MONGRUT

**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)
1

NO ()
0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO (X)
0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:..... MEJORAR ENTENDIBLE Y MAS PRACTICO.....

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

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS.

N°	Dimensiones	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: ESFUERZO										
1	A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado	Si		Si		Si		Si		
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo	Si		Si		Si		Si		
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad	Si		Si		Si		Si		
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado	Si		Si		Si		Si		
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico	Si		Si		Si		Si		
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo	Si		Si		Si		Si		
Dimensión 2: RECOMPENSA										
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	Si		Si		Si		Si		
8	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	Si		Si		Si		Si		
9	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	Si		Si		Si		Si		
10	En mi trabajo me tratan injustamente	Si		Si		Si		Si		
11	Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas	Si		Si		Si		Si		
12	Estoy padeciendo -o esperando- un empeoramiento de mis	Si		Si		Si		Si		

	condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.)									
13	Mi puesto de trabajo está en peligro	Si		Si		Si		Si		
14	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño	Si		Si		Si		Si		
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	Si		Si		Si		Si		
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas	Si		Si		Si		Si		
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	Si		Si		Si		Si		
Dimensión 3: IMPLICACION										
18	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo	Si		Si		Si		Si		
19	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza	Si		Si		Si		Si		
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo	Si		Si		Si		Si		
21	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo	Si		Si		Si		Si		
22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él	Si		Si		Si		Si		
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche	Si		Si		Si		Si		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

² El ítem tiene relación con el constructo (Adicción a las Redes Sociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

Lima, 11 de febrero 2022

Lic. Erika E. Mendoza Guardamino
Jefe: HOSPITAL VILLA MONGRUT
Presente.

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el contenido del instrumento correspondiente: Escala de estrés laboral Siegrist, J.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal del cuestionario y los formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuado uso de palabras para el contexto y dominio de los contenidos para los diversos ítems del cuestionario.

Agradezco su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá utilizar un instrumento con garantía de validez para medir la satisfacción de los estudiantes del programa de especialidad de la Unidad de Ciencias de la Salud.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo.

Muy atentamente.



LIC. ERIKA E. MENDOZA GUARDAMINO
COP. 01137
Unidad de Especialidad del Hospital Provincial
Medicina Psiquiátrica y Neuropsiquiatría

Firma

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital nacional de Lima - 2022.

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 sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 04

Fecha actual: 14 DE FEBRERO DEL 2022

Nombres y Apellidos de Juez: Erika E. Mendoza Guardamino

Institución donde labora: HOSPITAL VILLA MONGRUT

Años de experiencia profesional o científica: 6 AÑOS



DR. ERIKA E. MENDOZA GUARDAMINO
C.O.P. 41121
Médica Polivalente y Toxicóloga en Perú

Firma y Sello

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS.

N°	Dimensiones	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: ESFUERZO										
1	A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado	Si		Si		Si		Si		
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo	Si		Si		Si		Si		
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad	Si		Si		Si		Si		
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado	Si		Si		Si		Si		
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico	Si		Si		Si		Si		
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo	Si		Si		Si		Si		
Dimensión 2: RECOMPENSA										
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	Si		Si		Si		Si		
8	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	Si		Si		Si		Si		
9	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	Si		Si		Si		Si		
10	En mi trabajo me tratan injustamente	Si		Si		Si		Si		
11	Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas	Si		Si		Si		Si		
12	Estoy padeciendo -o esperando- un empeoramiento de mis	Si		Si		Si		Si		

	condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).									
13	Mi puesto de trabajo está en peligro	Si		Si		Si		Si		
14	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño	Si		Si		Si		Si		
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	Si		Si		Si		Si		
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas	Si		Si		Si		Si		
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	No		No		No		No		Es posible utilizar un sinónimo de sueldo como salario o pago recibido
Dimensión 3: IMPLICACION										
18	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo	Si		Si		Si		Si		
19	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza	Si		Si		Si		Si		
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo	Si		Si		Si		Si		
21	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo	Si		Si		Si		Si		
22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él	Si		Si		Si		Si		
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche	Si		Si		Si		Si		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

² El ítem tiene relación con el constructo (Adición a las Redes Sociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

Lima, 11 de febrero 2022

Lic. Yaquelina Vera Ilaquita
Jefe: HOSPITAL VILLA MONGRUT
Presente.

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en calidad de JUEZ para validar el contenido del instrumento correspondiente: Escala de estrés laboral Siegrist, J.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto se hace entrega formal del cuestionario y los formatos de validación, el cual deberá llenar de acuerdo a sus observaciones, a fin de orientar y verificar la claridad, congruencia, adecuado uso de palabras para el contexto y dominio de los contenidos para los diversos ítems del cuestionario.

Agradezco su receptividad y colaboración. Su apoyo me permitirá utilizar un instrumento con garantía de validez para medir la satisfacción de los estudiantes del programa de especialidad de la Unidad de Ciencias de la Salud.

Quedo de Ud. en espera del feedback respectivo.

Muy atentamente.



Yaquelina Vera Ilaquita
LICENCIADA EN ENFERMERIA
CEP 066230

Firma

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital nacional de Lima.

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 sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 05

Fecha actual: _14 DE FEBRERO DEL 2022

Nombres y Apellidos de Juez: Yaquelina Vera Ilaquita

Institución donde labora: HOSPITAL VILLA MONGRUT

Años de experiencia profesional o científica: 4 AÑOS



Yaquelina Vera Ilaquita
LICENCIADA EN ENFERMERIA
CEP 066230

Firma y Sello

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS.

N°	Dimensiones	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del ⁴ Constructo		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: ESFUERZO									
1	A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado	Si		Si		Si		Si		
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo	Si		Si		Si		Si		
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad	Si		Si		Si		Si		
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado	Si		Si		Si		Si		
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico	Si		Si		Si		Si		
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo	Si		Si		Si		Si		
	Dimensión 2: RECOMPENSA									
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	Si		Si		Si		Si		
8	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	Si		Si		Si		Si		
9	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	Si		Si		Si		Si		
10	En mi trabajo me tratan injustamente	Si		Si		Si		Si		
11	Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas	Si		Si		Si		Si		
12	Estoy padeciendo -o esperando- un empeoramiento de mis	Si		Si		Si		Si		

	condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.)									
13	Mi puesto de trabajo está en peligro	No		No		No		No		<i>Cual es el contexto de peligro</i>
14	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño	Si		Si		Si		Si		
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	Si		Si		Si		Si		
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas	Si		Si		Si		Si		
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.	Si		Si		Si		Si		
	Dimensión 3: IMPLICACION									
18	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo	Si		Si		Si		Si		
19	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza	Si		Si		Si		Si		
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo	Si		Si		Si		Si		
21	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo	Si		Si		Si		Si		
22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él	Si		Si		Si		Si		
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche	Si		Si		Si		Si		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

² El ítem tiene relación con el constructo (Adición a las Redes Sociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título de la Investigación	Formulación del Problema	Objetivos	Variable	Indicadores	Metodología
estrés laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima, 2022.	<p>Problema general: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de lima, 2022?</p> <p>Problema específico: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la dimensión de recompensa en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de, lima -2022??</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la dimensión de esfuerzo en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un de un hospital nacional de lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la dimensión de implicación en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de, lima -2022??</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de lima -2022.</p> <p>Objetivo específico: Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión de recompensa en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de lima -2022.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión de esfuerzo en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de lima - 2022.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión de implicación en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de lima -2022.</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>Recompensa</p> <p>Esfuerzo</p> <p>Implicancia</p>	<p>Demanda laboral</p> <p>Responsabilidad</p> <p>obligaciones</p> <p>Dinero</p> <p>Oportunidades de ascenso</p> <p>Seguridad laboral</p> <p>Aumento de sueldo</p> <p>Descanso /sueño</p> <p>Expresión emocional</p> <p>Autoestima</p>	<p>Tipo de investigación descriptiva</p> <p>Método y diseño de investigación enfoque cuantitativo, diseño no experimental.</p> <p>Población muestra finita constituida por 40 enfermeros de la unidad de cuidados intensivos.</p>

Apéndice F: Autorización institucional

Lima, 5 octubre del 2021

Director**Sr. Dr. Timoteo Rolando Fritas Urbizagástegui,****Hospital Nacional de lima-2022**

Estimado Sr. Director:

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de poner de su conocimiento, que soy estudiante de la Escuela de Posgrado unidad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Unión de la segunda especialidad en Unidad de Cuidados Intensivos, quien ha formulado el proyecto de investigación titulado **Estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional de lima-2022**. la Ejecución de Proyectos de Investigación Científica, en su componente amerita la aplicación de instrumentos y la sistematización de información. Por esta razón, recorro a su despacho para que tenga a bien brindarme las facilidades para la aplicación de dicho instrumento. Agradeciéndole su atención a la presente, reitero a usted los sentimientos de mi consideración más distinguida.

Atentamente.

.....
Lic. Enf. Cintia R. Cruz Marquina

CEP 99379