

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



Una Institución Adventista

Estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en los profesionales de enfermería de un hospital de Huacho, 2021

Trabajo académico

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Administración y Gestión

Autora

Lic. Gloria Elvira Borja Meza

Asesora

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima, febrero de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo Mónica Elisa Meneses La Riva, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: "Estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en los profesionales de enfermería de un hospital de Huacho, 2021 constituye la memoria que presenta la licenciada Gloria Elvira Borja Meza para aspirar al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Administración y Gestión, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los dos días del mes de febrero de 2022.

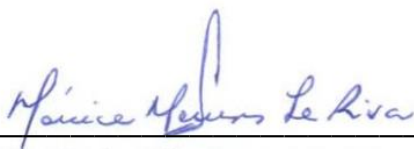


Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

**Estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en los
profesionales de enfermería de un hospital de Huacho, 2021**

Trabajo Académico

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Administración y Gestión



Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima 02 de febrero de 2022

Índice

Resumen.....	vii
Capítulo I.....	8
Planteamiento del problema.....	8
Identificación del problema	8
Formulación del problema	13
Problema general	13
Problemas específicos	13
Objetivos de la investigación	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos.....	14
Justificación	14
Justificación teórica	14
Justificación metodológica.....	14
Justificación práctica y social.....	15
Presuposición filosófica	15
Capítulo II.....	17
Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	17
Antecedentes de la investigación	17
Antecedentes internacionales.....	17
Antecedentes nacionales	20
Marco conceptual	26
Estrés laboral.....	26
Estrés laboral en los profesionales de enfermería.....	29
Bases teóricas	34
Capítulo III.....	36
Metodología	36
Descripción del lugar de ejecución	36
Población y muestra	36
Población.....	36
Muestra.....	36

Tipo y diseño de investigación	37
Identificación de variables.....	37
Operacionalización de variables	38
Técnica e instrumentos de recolección de datos	39
Cuestionario	39
Proceso de recolección de datos.....	40
Procesamiento y análisis de datos	41
Consideraciones éticas.....	41
Capítulo IV	43
Administración del proyecto de investigación.....	43
Cronograma de ejecución.....	43
Presupuesto.....	44
Referencias	45
Apéndice	50

Índice de apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos.....	52
Apéndice B: Validez de los instrumentos	57
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos	69
Apéndice D: Consentimiento informado	71
Apéndice E: Matriz de consistencia.....	72

Resumen

El estrés en los profesionales de salud se ha incrementado excesivamente por miedo al contagio, y no encontrarse preparados para el afrontamiento de esta pandemia. El objetivo de estudio es determinar el nivel de estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en los profesionales de enfermería de un hospital de Huacho, 2021. La metodología de investigación tiene el enfoque de tipo cuantitativo, alcance descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal, se utilizará como técnica la encuesta, la población está conformada por 83 enfermeras quienes laboran actualmente en el hospital Nivel II – Huacho. El cuestionario se utilizará de manera anónima; el instrumento a usar es la escala tipo Likert adaptado por Hidelith Quino Bueno, la variable se expresará en porcentajes; asimismo, se realizará la validez del instrumento a través de jueces experto y confiabilidad con Alfa de Cronbach. Los resultados que se esperan, será medir la variable.

Palabras Claves: Estrés enfermero, COVID 19.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del problema

En diciembre del año 2019, en el mundo, se informaron casos de neumonía, potencialmente letales en China, provincia de Hubei, exactamente en Wuhan. En enero 2020, la enfermedad denominada COVID-19 había sobrepasado las fronteras y se había desarrollado en 19 países y se contaba con 11.791 casos informados. Los síntomas incluían fiebre (alza térmica), tos, fatiga, neumonía, dolor de cabeza, diarrea, hemoptisis y dificultad para respirar, aumento de la respiración. Pese a la baja gravedad de los síntomas, este fenómeno de contagio fue muy veloz, haciendo que lleguen a ser graves o letales, pudiendo colapsar los sistemas sanitarios que ayuda a los pacientes más vulnerables a complicarse. Si el virus llega a personas con comorbilidad o a adultos mayores, ésta se transforma en grave y urgente la atención (Bin-Wen Liu et al., 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el 11 de marzo declaró que la COVID 19, alcanzó niveles de propagación a nivel mundial que son relacionados con una pandemia. Desde la instalación de la pandemia COVID-19, han aumentado los informes de enfermedades mentales entre los profesionales de la salud, relacionadas con varios factores, que incluyen lo siguiente: condiciones laborales inadecuadas, carga de trabajo excesiva, bajos salarios, cantidad reducida de equipo de protección personal (EPP), falta de calificaciones específicas para actuar ante la pandemia, sentimientos de miedo, angustia e impotencia, entre otros (García et Al, 2020).

La salud mental de los profesionales sanitarios que trabajan en primera línea de batalla se ve comprometida en tiempos de pandemia, presentando niveles medio-altos de ansiedad, depresión, preocupación e insomnio y en menor medida, estrés (García et Al, 2020). En todas las categorías profesionales que actúan luchando contra la enfermedad de COVID-19, es el personal de enfermería quienes constituyen el grupo más sensible, sobre todo los que están en contacto directo con los pacientes con COVID-19, por estar expuestas a altas demandas y exigencias de trabajo con los pacientes. Estos factores son los que conducen a la intensificación y multiplicidad de actividades y funciones, teniendo exposición continua a entornos con altos niveles de estrés, comprometiendo de esta manera la salud mental y provocando agotamiento físico y emocional (Muñoz et al., 2020).

Actualmente, el término estrés es muy utilizado en nuestras vidas, incluso hay unos para quienes esto es parte del día a día en su centro de labores, se tiene la idea de que es de esperarse. Pero, la falta de atención a los síntomas de estrés origina síntomas que, con el tiempo, se complican para ser atendidos. Por eso, en mayo del 2019 la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluyó el síndrome de *burnout* o desgaste ocupacional como parte de su lista de clasificación de los padecimientos más frecuentes, ocupando el lugar 11 en esta categoría (Helpsi, 2020).

Según la OMS (2016) el estrés laboral es la reacción que puede tener la persona ante requerimientos y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y

capacidades, y que colocan a prueba su capacidad para afrontar el contexto (Ginebra: OIT, 2016).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016) es un suceso, que puede liberar cualquier factor emocional, así como físico, también, social o financiero y con esto se requiere una respuesta o el cambio de un individuo. El estrés, afín con el ambiente laboral, es explícito por la organización del trabajo, el diseño del método de trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando la solicitud del trabajo no supera las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y la falta de experiencia de un trabajador o de un equipo de trabajo para afrontar dichos requerimientos no concuerdan con lo esperado de la cultura organizativa de una compañía.

Los datos de la OIT, sobre las enfermedades profesionales, han sido subvalorados frente a los accidentes laborales, pese a que producen 6 veces más muertes al año. Solo en la Unión Europea, el estrés laboral afecta a 40 millones de trabajadores, pero apenas el 26% de las empresas europeas ha adoptado medidas para reducirlo (Gonzales M, 2016). Recordemos que en Francia entre los años 2008 al 2010, se presentó una ola de suicidios, por lo menos 35, entre los trabajadores de una empresa como consecuencia de la excesiva presión ejercida por la compañía para lograr despidos masivos como parte de una reestructuración (INSP, 2020).

Según un artículo publicado por BBC News, solo en el Reino Unido 595.000 personas sufrieron por estrés en el lugar donde trabajaban en el 2018 (Acosta et. Al, 2020). El Foro Internacional Políticas Pública de Empleo y Protección Social desarrollado en México 2013, por la OIT, reconoció que el estrés puede llevar a una

persona a la angustia, a la depresión e incluso al suicidio; como lo ha puesto en evidencia la reciente crisis y recesión en Europa. En América Latina se estima que entre el 21 y 32 por ciento de casos de hipertensión y están asociados con altas exigencias en el trabajo y bajo supervisión. En un estudio en 2019, sobre los factores asociados al estrés laboral en trabajadores de 6 países de Latinoamérica, el país con más nivel de estrés fue Venezuela (63%) (Mejia, et Al, 2019).

Colombia, pretende a ser un país más avanzado en legislación en esta materia; gracias a la legislación sobre el síndrome de agotamiento profesional a partir 2014 en el Ministerio del Trabajo decretó como una enfermedad desencadenada en el trabajo. Se inició los procesos al interior del país para evaluar sus riesgos, diagnosticarlos y atenderlos por medio de leyes, a diferencia de Colombia, en México se tiene un 75% de prevalencia de estrés en su fuerza de trabajo, por debajo de China (73%) y Estados Unidos (59%) de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (Avila, 2019).

En el Perú, según Rojas (2017), indica que más del 50% de la población sufren de estrés y el 70% de los empleados sufren estrés laboral; resaltó que la edad más común que se sufre este mal oscila de los 25 a 40 años, es la edad en que el trabajador asumen un incremento de responsabilidades, y son las mujeres las que se evidencia mayor vulnerabilidad para sufrirlo. La ansiedad acompaña al estrés laboral y, en algunos casos, a la depresión. Estudios señalan que la salud física de la mujer tiene asociación con su salud psicológica. Ellas asumen el papel de madre, hija, hermana, trabajadora, etc., lo que aumenta las responsabilidades asumidas en cada rol. (Rojas, 2017).

Por esto, es de suma importancia por la coyuntura en el que están inmersos los profesionales de la salud, en especial las enfermeras que tienen trato directo con los pacientes las 24 horas del día, y dada la preocupante situación que enfrentan los enfermeros cuando atienden a pacientes de COVID 19, y en los escenarios actuales ocasionados por la pandemia. Ante esta situación, los niveles de estrés en enfermeras han aumentado excesivamente por miedo al contagio, y no encontrarse preparadas para afrontar esta pandemia. Se están realizando estudios a nivel mundial, de cómo esta enfermedad está afectando a los trabajadores de la salud que son la primera línea de defensa contra el nuevo virus. En este crítico contexto, el grupo de profesionales expuesto en primera línea, están arriesgados directamente a los peligros y estresores. En el contexto peruano, esta pandemia ha afectado significativamente en el sistema de salud pasando un colapso por falta de recursos humanos, insumos, camas, materiales entre otros. No obstante, se ha evidenciado no estar preparados para situaciones de emergencia o de pandemia de tales dimensiones. Por otro lado, resultado de asumir la batalla contra el virus a conllevando una sobrecarga laboral a los profesionales de salud sumando a esto el miedo al contagio por este virus, y a sus familiares, las enfermeras que se encuentran en primera línea, en diferentes hospitales se han visto afectadas por sobre carga laboral, y falta de protección para evitar el contagio, y muchas veces el desinterés de las autoridades para el cuidado y protección de su personal.

En un hospital de Huacho, la demanda de personal profesional de salud, se incrementó por los casos del coronavirus, implementándose una nueva área, desplazando otras áreas, convirtiéndose un hospital mixto, presentándose casos de

pacientes con diagnóstico por coronavirus en gran parte del hospital, ante todo esto es importante saber sobre los niveles de estrés de las enfermeras: en estos tiempos de pandemia por la COVID 19. Sumándose a todo esto, la escasez en la elaboración de los dispositivos médicos y equipos de protección personal para evitar la propagación del coronavirus; muchas veces por la compra masiva de países con mayores recursos financieros que, en nuestro caso, se abre una brecha de desigualdad en el momento de las adquisiciones de dichos insumos.

Casos de enfermeras que, por estrés, refirieron “No quiero atender pacientes sospechosos de COVID”. “No tengo suficiente equipo de protección personal para atender”. “No quiero atender pacientes con COVID, sino voy a contagiar a mi familia”, entre otras expresiones. El propósito del estudio será analizar y el fenómeno del estrés laboral de la enfermera es estos tiempos de COVID y desarrollar métodos para el manejo de estrés y mejorar la calidad de vida de las enfermeras.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en los profesionales de enfermería de un hospital de Huacho, 2021?

Problemas específicos

¿Cuáles son las características sociodemográficas de las enfermeras que laboran durante la pandemia la COVID 19 del hospital de Huacho año 2021?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral de las enfermeras durante la pandemia la COVID -19 según las dimensiones: ambiente físico, psicológico y ambiente social del hospital de Huacho año 2021?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras durante la pandemia de la COVID 19 del hospital de Huacho año 2021.

Objetivos específicos

Determinar las características sociodemográficas de las enfermeras que laboran durante la pandemia de la COVID 19 del hospital de Huacho año 2021.

Determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras durante la pandemia de la COVID 19 según las dimensiones: ambiente físico, psicológico y ambiente social del hospital de Huacho año 2021.

Justificación

Justificación teórica

El presente proyecto de investigación, propuesto, servirá para describir e identificar el problema del estrés laboral que está afectando a los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria, en estos tiempos de pandemia por la COVID 19 que ha afectado al mundo. Asimismo, se está estructurando un marco teórico con referencias actualizadas y se pretende que se generen nuevas ideas de investigación para contribuir en la solución de problemas.

Justificación metodológica

Para la presente investigación se utilizará un instrumento aprobado (validado) y de confiabilidad, para que sirva de base para futuros estudios.

Justificación práctica y social

Con los resultados de la investigación, el estudio proporcionará a la institución datos que permitirán medir el estrés en enfermeros, y desarrollar estrategias para la conducción de estrés de su personal de enfermería durante estos tiempos de pandemia, y que en el tiempo puede repercutir en la salud mental del personal de no buscar maneras de sobrellevar el estrés.

Presuposición filosófica

La vida nos somete a presiones continuamente, que si no se las sabe controlar producen estrés que es uno de los motivos del decaimiento de la salud física y emocional. El estrés puede causar efectos negativos en el sistema digestivo, cardiovascular, nervioso e inmunitario, por lo que amerita conocer el plan de Dios para sus hijos.

Los hijos de Dios están llamados a ser representantes de Cristo y a demostrar siempre la bondad y la misericordia de Dios. Así como Jesús reveló el verdadero carácter del Padre; así tenemos que enseñar a Cristo a un mundo que no conoce su ternura y compasivo amor. En el libro de *Juan 17:18* se encuentra la siguiente cita: “Como tú me enviaste al mundo, así yo los he enviado al mundo”. Además, el apóstol Pablo dice que los hijos de Dios son cartas leídas por los hombres, en referencia que a través del comportamiento y las palabras se testifica si somos cristianos o no. Los profesionales de enfermería cristianos son colocados como luces en el camino al cielo, tienen que poseer conocimientos, actitudes y practicas positivas que reflejen esperanza y confianza en Dios, evidenciando el regocijo por la vida y la salud que Dios prodiga a

sus hijos, asimismo nuestra gratitud a Dios por ser profesionales de la salud con el compromiso de llevar la luz de esperanza a los colegas, equipo de salud y pacientes.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Mayorga et al. (2020) realizaron en Ecuador un estudio sobre “Efectos del estrés ocupacional en trabajadores de salud por pandemia coronavirus en hospitales ecuatorianos”; el cual tuvo como objetivo reconocer los síntomas que se relacionan con el estrés en el centro de labores que conllevan a un impacto nocivo en la salud psicofísica del profesional sanitario. Este estudio fue de tipo observacional, descriptivo y de corte transversal, en donde se estudiaron a 84 profesionales sanitarios; el instrumento que utilizaron fue del cuestionario a través de enlace electrónico a los profesionales que participaron del presente estudio, y se obtuvo el siguiente resultado: indicios de estrés: 52.4% presentan indicios de estrés; leve (16.6%), moderado (9.5%) y severo (26,2%). Comportamientos de afrontamiento a escala II: el 30.95% presentan dificultades de afrontamiento y, en conclusión, se muestra que los profesionales sanitarios presentan indicios de estrés postraumático agudo como un impacto directo al cuidar a los pacientes con esta enfermedad.

Araujo et al. (2020) realizaron en Brasil un estudio sobre “Estrés laboral de enfermeros en la Atención Móvil de Urgencia”, cuyo objetivo fue valorar el estrés y relacionar los aspectos sociodemográficos y clínicos de los enfermeros que laboran en el Atendimento Móvil de Emergencias. Este fue un tipo de estudio observacional, transversal y cuantitativo desarrollado con 123 enfermeros que participaron de un cuestionario para saber las variables sociodemográficas y clínicas, y la Job Stress

Scale. Los resultados señalaron que gran porcentaje eran femeninas, de 20 a 40 años, sin ninguna otra relación laboral ni especialización. Tenían bajo control y baja demanda en el trabajo que desarrollaron, considerado como pasivo. Las mujeres reportaron trabajo pasivo y desgaste elevado, mientras que, los varones se partieron entre trabajo activo y pasivo con desgaste bajo; el trabajo pasivo es nocivo para la salud y está conectado con la falta de autonomía y la capacidad de decisión. Se llegó a la conclusión que el trabajo pasivo es perjudicial para la salud y está relacionado con la falta de autonomía y el poder de decisión. Puede llevar a una capacidad reducida de respuestas a los problemas que se enfrentan en el trabajo cotidiano.

Monterrosa et al. (2020) realizaron un estudio sobre el estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID 19 en médicos generales en Colombia, cuyo objetivo fue determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, además de estimar la asociación según el ente territorial donde trabajaban. Fue un estudio transversal que exploró síntomas y percepciones durante la pandemia del COVID-19 en médicos generales, colombianos, sometidos a cuarentena obligatoria, que ejercieron su profesión en marzo del 2020, donde participaron 531 médicos generales con una edad promedio de 30 años, con previo consentimiento informado; utilizaron el instrumento de cuestionario, la misma que fue llenada de forma virtual. Se obtuvo el siguiente resultado: el 73.3% laboraban en municipio capital. Un tercio de la población investigada demostró tener un estrés laboral leve, en tanto que el 6% mostró estrés laboral alto o severo, esto sin diferencias entre los grupos ($p < 0.05$). Se reconocieron indicios de ansiedad en el 72.9%, más frecuente entre quienes laboraban en las capitales ($p = 0.044$). El 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19 (FCV-

19S). No se observó relación en la regresión logística trabajada. Llegándose a la conclusión que 7 de cada 10 colaboradores desarrollo indicios de ansiedad o estrés en el trabajo, en cambio, cuatro presentaron síntomas de FCV-19S. No se evidenció asociación con la clasificación de la municipalidad donde trabajaban.

Vidotti et al. (2019) presentaron un estudio sobre “Síndrome de *burnout*, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería”, cuyo objetivo fue examinar la presencia del síndrome de *burnout* y su correlación con el estrés en su centro de labores y la calidad de vida de las enfermeras; el tipo de estudio fue transversal, participando 502 enfermeros de un hospital general filántropo de la región sur de Brasil. El instrumento que utilizaron fueron con items de caracterización sociodemográfica, ocupacional y de hábitos de vida, el *Maslach burnour inventory*, el *demand control support questttionnaire* y *weold health organization quality of life – bref. WGOQOL -BEF*. Los datos examinados fueron estadística descriptiva e inferencial en la cual aplicaron el coeficiente de correlación de Sperman. Se obtuvo el siguiente resultado que el 20.9% del síndrome de *burnout* y sus dimensiones estaban conectadas con la sobre demanda, el bajo control sobre el trabajo, la escasa ayuda social recibido en su centro de labores, menores percepciones de la calidad de vida, psicológica, de los roces sociales y del ambiente. La conclusión que se llegó fue que el síndrome de *burnout* estaba conectado con niveles altos de estrés y a la percepción negativa de la calidad de vida de los enfermeros.

Sarcosa y Charria (2017) fueron quienes se plantearon determinar el nivel de estrés en el trabajo, en el personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III, de la ciudad de Cali, Colombia. El estudio fue descriptivo y de corte transversal, se

involucró 595 participantes de las áreas de urgencias, cirugía, hospitalización y cuidados intensivos. Se utilizó un cuestionario para la valoración del estrés en su tercera versión del Ministerio de la Protección Social de Colombia. El resultado muestra que el 21,7% de las personas tienen un alto grado de presión laboral, especialmente en cuanto a síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales. Se llega a la conclusión que el nivel del estrés alto (21,7%) indica que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación son indicios de una respuesta de estrés severa que necesita de la participación sanitaria, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico. La prevalencia de presión laboral está relacionada con las características del papel de las instituciones de la salud, las condiciones de trabajo y la exposición a largo plazo a enfermedades infecciosas en un entorno típico de una institución de salud.

Antecedentes nacionales

Carrasco et al. (2020) en Chimbote realizaron el “estudio Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19”, en la cual su objetivo fue establecer la conexión entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras peruanas en el entorno de la pandemia COVID – 19. El método utilizado fue estudio transversal, correlacional y analítico con una muestra de 60 enfermeras que se desempeñan en áreas críticas de un nosocomio público de Chimbote. La cual trabajaron su investigación con dos cuestionarios de escala tipo Likert adaptados al contexto peruano. Las variables se expresaron en porcentajes, y para establecer relación se utilizó la prueba de correlación bivariado de Pearson. Se asumió un nivel de significancia $p < 0.05$. obteniendo como resultado el nivel medio prevaleció en los estresores ambientales (63.3%), laborales (83.3%) y personales (51.7%) de los

profesionales de enfermería. Encontrándose asociación significativa entre la satisfacción laboral y los estresores ambientales ($p < 0.01$) y personal ($p < 0.05$), concluyendo que el factor ambiental y personal en las enfermeras peruanas que se encuentran laborando en atención directa al paciente en el contexto COVID 19 se encuentra asociado a la satisfacción laboral.

Camiloaga (2020) realizó el estudio “Estrés y Afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID19, Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima 2020”, cuyo meta fue establecer la conexión que existe entre el estrés y afrontamiento en enfermeras en el área de emergencia COVID 19 del hospital en mención: La investigación fue de diseño no experimental, de tipo básico, transversal y de nivel relacional, la muestra estuvo conformado por 51 profesionales de enfermería en el servicio de Emergencia COVID 19, ellos utilizaron la técnica de la encuesta y aplicaron la escala de *Nursing Stress Scala* (NSS) para calcular el nivel de estrés y para la variable afrontamiento fue con un cuestionario, aplicaron análisis estadístico descriptivo y relacional, concluyendo que no existe relación entre el estrés y afrontamiento ($p = 0,424$) en enfermeros del servicio de Urgencias COVID 19 del Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima 2020.

Lecca (2020) realizó un estudio COVID-19: Relación entre comunicación y estrés laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA, Llacuabamba y Parcoy, con el objetivo de determinar si durante el COVID-19 existe una conexión significativa entre la comunicación y la presión laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy; se realizó una investigación descriptivo-correlacional de diseño transversal participando 53 trabajadores

asistenciales entre ambas instituciones, para ello, utilizaron dos cuestionarios estructurados encontrándose como producto que una mayor proporción percibió a la comunicación laboral como poco adecuada (67,9%) y el nivel del estrés laboral fue predominantemente leve (43,3%). Además, se encontró que los aspectos de la comunicación como dirección de la comunicación, redes de comunicación, selección del canal de comunicación y barreras de comunicación, eran en su mayoría inadecuados (56,6%, 60,4% 66,0% y 60,4% respectivamente). Concluyó que en el periodo del COVID-19 existe relación significativa ($p < 0,05$) entre el estrés laboral y las dimensiones de la comunicación como la selección del canales y barreras de comunicación.

Quino (2020): Percepción del enfermero sobre la violencia del usuario externo y el estrés laboral de un hospital público, Lima 2019. El propósito de esta investigación es establecer la conexión entre la percepción del enfermero sobre la violencia del usuario externo y el estrés laboral de un hospital público, Lima 2019; se manejó el método de enfoque cuantitativo descriptivo no experimental longitudinal, con una participación de 85 enfermeros, y logrando una muestra de 70 enfermeros; continuando los criterios de inclusión y exclusión, se les aplico 2 cuestionarios anónimos, que tienen la validez de las herramientas a través de jueces expertos y tiene 0,816 de confiabilidad de Alfa de Cronbach, medimos diversas violencias del trabajo y medimos 0,795 para el estrés del trabajo; se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, consiguiendo el valor de p (sig. = 0,001), menor que 0,05; entonces si hay relación, logrando como producto del cruce de información entre nivel de la variable percepción de violencia vs nivel de la variable del estrés laboral; hallándose que 62,9% está en un

nivel alto-alto, representado por 44 enfermeros seguido por un 12.9 % en el nivel medio-alto equivalente a 9 enfermeros y un 0% en el nivel bajo medio de la variable de percepción de violencia externa, se finiquita que existe un nivel de conexión de rangos alto-alto de 62.9%, en las variables estudiadas, hallándose una correlación directa la cual se evidencia con el coeficiente Rho de Spearman ($r_s=0,488$, $p=0.001$), Se concluye que en efecto, se acepta la hipótesis general entre la violencia del usuario externo y el estrés laboral del enfermero en un Hospital Público, Lima 2019.

Pacheco y Palomino (2019) “Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital III Yanahuara - ESSALUD, Arequipa, 2019”. El propósito de este estudio fue investigar las presiones laborales y establecer su rendimiento entre los enfermeros del servicio de Emergencia de un centro médico de Es Salud. El tipo de estudio es de campo y de nivel descriptivo, de diseño no experimental es transversal. Los sujetos de estudio son de 38 enfermeras, las cuales eran limitados y de fácil acceso y se consideró innecesaria la selección de muestra. Gracias a la escala de Maslach utilizadas en la unidad de investigación, el análisis y la explicación permiten el propósito: las principales unidades de estudio en su mayoría son las siguientes: adultos jóvenes y maduros, grupos vitales y productivos de sexo femenino, de estado civil, casados y solteros. El quehacer profesional de los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital III Yanahuara, EsSalud está determinado por una atención cómoda, oportunidades avanzadas y relaciones individuales apropiadas. Los enfermeros que participaron en el estudio mostraron signos de estrés laboral conectado a la dimensión de agotamiento emocional nivel medio en el 32%, en el 26%, nivel bajo y en el 42%, nivel alto. Para la despersonalización, los niveles de enfermería fueron

bajo en el 47%; medio en el 29% y alto en el 24%. En la dimensión de realización personal, el nivel de estrés experimentados por los enfermeros investigados es bajo en el 44%; medio en el 32% y alto en el 24%. En cuanto a los niveles de estrés tridimensionales, las enfermeras del Hospital III Yanahuara tienen un nivel el 39% nivel bajo; en el 32% nivel medio y alto en el 29%.

Milla y Moreno (2018) en la investigación “Estrés laboral del enfermero y cuidado humanizado percibido por los usuarios de los servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2018”. El propósito general de este estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral del enfermero y cuidado humanizado reconocido por los usuarios de los servicios de Medicina y Cirugía, Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2018. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, prospectivo, correlacional, diseño de la investigación fue no experimental, el estudio incluyó a 22 enfermeros y 102 usuarios adultos que usaban regularmente los servicios mencionados; la muestra estuvo compuesta por 22 enfermeros, 11 de cada servicio y 102 usuarios, 51 de cada servicio, utilizándose inventario de Maslash como herramienta. Se obtuvo los siguientes resultados: el 86.4% de enfermeros de los dos áreas presentan nivel de estrés medio, 0.0% nivel de estrés alto y 13.6% nivel de estrés bajo; respecto al cuidado humanizado percibido por los usuarios el 80.4% percibe cuidado regular, 4.9% cuidado bueno y 14.7% recibió mala atención; conclusión: se encontró relación entre el nivel de estrés de los enfermeros y el cuidado humanizado percibido por los usuarios de los servicios de Medicina y Cirugía; se utilizó la prueba estadística test exacto de Fisher obteniendo resultados de 0.149, 0.763 y 0.071 en las tres categorías, por lo que se reconoce la hipótesis de la prueba de Fisher

en cada resultado, lo que indica el estrés de la enfermera. Se Verifica que la hipótesis por la tarifa es igual a la tarifa de atención humanizada percibida por el usuario. La sustitución común de estudio (H1) indica una presencia significativa entre las dos variables de estudio. Al final del estudio se concluyó que el estrés laboral del enfermero está relacionado negativamente en el cuidado humanizado que brinda al usuario de los servicios estudiados.

Zenozain (2018), "Carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del departamento de emergencias del hospital nacional Sergio E. Bernales, 2018". El propósito general fue establecer la relación que existe entre la carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del servicio de Emergencias del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2018. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo trasversal, de diseño correlacional no experimental. Los sujetos de encuesta fueron de 75 enfermeros del servicio de Emergencia, la muestra estuvo constituida por 63 enfermeros. Se utilizaron métodos de encuesta para recopilar los datos y las herramientas utilizadas fueron los cuestionarios del INSHT (carga mental, carga física), para el nivel de estrés el inventario Maslach. Se obtuvo como resultado lo siguiente: en cuanto a la primera variable el nivel de carga laboral, el 10.0 % indica el nivel bajo de carga laboral, 34.0% ostentó un nivel moderado, por último 54.75% mostró el nivel alto de carga laboral. Para la segunda variable, el 12.0% presentó un nivel bajo de estrés, 37.3% mostró un nivel moderado de estrés, por último 50.7% presentan nivel alto de estrés. Luego de reportar la hipótesis general se puede confirmar que existe una relación significativa entre carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del departamento de

Emergencias del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2018. Se concluye que existe relación significativa entre carga laboral y el nivel de estrés.

Ccasani (2017). En el estudio de “Clima organizacional y estrés laboral en enfermeros del servicio de Emergencia, Hospital San Juan de Lurigancho, 2017”. El objetivo principal de los estudios realizado fue establecer la relación entre el clima organizacional y estrés laboral en enfermeros del servicio Emergencia del mencionado hospital. Se trata de un estudio descriptivo correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal. La población incluye 38 enfermeros del área de Emergencia; la técnica utilizada son herramientas de encuesta y la escala de Likert. Los resultados muestran que 73.7% tiene un clima organizacional medio seguido de un clima organizacional alto con 15.8%. En relación a la variable estrés laboral, se halló que en su mayoría los enfermeros mostraron un nivel de estrés medio 57.9%, seguido de un estrés bajo de 26.3%. El servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho concluyó que existía un vínculo entre el clima organizacional y el estrés del trabajo de los enfermeros.

Marco conceptual

Estrés laboral

Sánchez (2021) refiere la palabra estrés a una traducción al castellano del *stress* en inglés, que hace mención a tensión y presión. Es la respuesta que tiene nuestro cuerpo ante cualquier demanda o situaciones en la vida, o un cambio fuerte de presión fisiológica o psicológica conllevar a una enfermedad física, que puede provocar con el tiempo trastornos mentales y sociales, en respuesta del cuerpo a este estado; a través

del sistema nervioso simpático de activación que da paso a la respuesta de huida o lucha.

Hablamos de estrés laboral cuando se produce una discrepancia entre la demanda laboral y los recursos del trabajador para afrontarlas, el problema es la respuesta de nuestro cuerpo que tiene recursos limitados ocasionando al trabajador un estado de agotamiento tanto físico como mental, llevando una amenaza para la salud y el bienestar del trabajador, afectando sus relaciones familiares, emocionales y laborales (Muñoz, 2017).

El estrés laboral es una de las causas importantes del estrés patológico que conlleva a problemas de la salud, afectando seriamente al trabajador, a su producción y motivación en realizarlo, de esta manera genera un clima inadecuado de trabajo y finalmente, con cese o descanso temporal del trabajador en casos graves, así provoca pérdidas al empleado y al empleador (Ochante et al.).

Según, Fernández (2021), señala que existen un listado como investigadores ocurrentes que hablan sobre las causas del estrés laboral, por ese motivo pueden ser prevenibles los siguientes factores desencadenantes, por ejemplo:

Características del puesto de trabajo

De tipo asistencial en el caso de enfermería o aquellos donde se relaciona con muchas personas o que requieren altas habilidades sociales; asimismo, tienen altas responsabilidades o el trabajo debe completarse de manera rápida y expedita, por ejemplo: los trabajadores de salud no están obligados a trabajar largas horas con salarios bajos; en este sentido, es una de las profesiones que mayor nivel de estrés laboral presenta. En cuanto al puesto de trabajo puede aparecer ambigüedad de roles,

quiere decir que el trabajador no tiene claridad de su función exactamente o también incompatibilidad de rol; esto quiere decir que al trabajador se le exige hacer dos tareas incompatibles entre sí, ambas cosas son causantes de estrés laboral más conocidos en el mundo (Fernández, 2021).

Características de la institución donde se realiza el trabajo y las normas de la misma

Como la falta de organización en la institución, la deshumanización de la empresa es mostrar poco interés por el bienestar de los trabajadores dentro y fuera de ella; los salarios bajos como los contratos inestables, definición de puestos de trabajo y cuidado de los recursos humanos, por ejemplo: no proporcionar la formación y recursos que requieren los trabajadores para realizar su trabajo, como no facilitar la implicación del trabajador con la empresa. Estas son barreras de comunicación entre jefes y empleados son algunas de las características que acarrearán a la empresa y pueden facilitar la aparición de estrés laboral (Fernández, 2021).

Características físicas del lugar de trabajo

Por ejemplo, el calor o el frío y la aglomeración, es decir demasiados empleados en el mismo sitio como la falta de un lugar de trabajo que el empleado pueda personalizar, como el estar expuesto a situaciones o factores nocivos para la salud o la falta de medios de protección. Estos factores son algunos problemas físicos del lugar de trabajo que los especialistas en prevención de riesgos laborales y ergonomía intentan controlar, con el fin de evitar no sólo el estrés laboral, sino importantes accidentes laborales (Fernández, 2021).

Perfil Psicológico del trabajador

Los perfiles de las personas afectadas por el estrés laboral se caracterizan por la falta de recursos para hacer frente al estrés en general, la cualificación demasiado alta o baja para el puesto ocupado y la falta de motivación laboral o interés por el desarrollo; bajo nivel de resolución de problemas sociales y de conflictos de habilidades, por lo que puede tener dificultades para comunicarse con sus colegas y superiores, de esta manera, le resulta difícil conciliar su vida personal y su carrera o tener problemas fuera del trabajo que pueden interferir con esto. (Fernández, 2021).

Estrés laboral en los profesionales de enfermería

Para tener una definición de estrés, hay que considerar la toma de conciencia de cada profesional de la salud en su experiencia laboral, identificando la dificultad que presenta ante las exigencias y situaciones amenazantes hacia su propio bienestar; luego analizar el afrontamiento que expresan a determinadas situaciones como la preocupación o llegar a la depresión, tal es el caso que el estrés crónico afecta al personal de enfermería que la padece y su efecto se observa en el paciente que requiere del cuidado del personal estresado (García y Gil, 2016).

El estrés, vinculado al trabajo, está manifestado por el desarrollo y diseño de las actividades laborales y por las relaciones en el entorno laboral, siendo así que, el estrés del enfermero se desencadena por la influencia de diversos acontecimientos asociados, los cuales pueden ser factores de tipo psicosocial como también, otros mecanismos que afectan su salud (Ortiz et al., 2019).

El origen del estrés postraumático, se manifiesta a consecuencia de un acontecimiento vivido por la persona, este suceso es de alta intensidad, dramática y

súbita, teniendo, también, el tecnoestrés que es un suceso que genera cambios en el entorno laboral, pues todas las organizaciones deben ajustarse al avance de la tecnología incursionando en su labor el uso de nuevo equipos que implica mayor concentración o dificultad para su manejo, conllevando a un efecto estresor en el trabajador; existe estrés por género por sucesos no igualitarios hacia el elemento sexo con el género, los elevados trabajos laborales, sumando carga familiar que desempeña el empleador, por lo cual el estrés en el ámbito laboral es mayor por la suma de una calidad de vida deficiente en el entorno familiar: todo se suma para que aparezca el síndrome de *burnout* (Gómez et al., 2018).

Las primeras referencias al estrés en enfermería publicadas por Pamela Gray-Toft corresponden a un artículo de 198, sobre programas de formación para prevenir el burnout en esos trabajadores. Mas tarde, otro artículo de Gray-Toft y Anderson (1981) exploró las características psicométricas de la NSS; aquí indicaron que tenían la intención de medir la frecuencia de los factores estresantes que afectan a los trabajadores de la salud (enfermeras) en el hospital. En particular, se trata de un gran Hospital general, privado, perteneciente a una congregación religiosa metodista en Indianápolis EE. UU (Quino, 2020).

Asimismo, (Quino, 2020), conceptualiza el estrés como un acontecimiento que puede ser causal a cualquier agente emocional, social, físico y económico que necesite de una reacción en el trabajador, y partiendo en base a la idea de Gray Toft y Anderson JG describen la siguiente manera los causales de estrés:

Dimensión 1: Ambiente Físico

Al entorno objetivo que comprende, respecto al contenido de tareas, el aumento excesivo de las funciones y sobre carga laboral, el desarrollo de un trabajo monótono y otros factores que influyen en el estrés laboral son la sobrecarga de funciones, aumento del nivel de esfuerzo; el modo de trabajo al cual se suma la presión estacional, repercute seriamente en la exigencia para realizar una función: la programación de las labores a desarrollar (Quino, 2020).

Dimensión 2: Ambiente psicológico

Abarca los desequilibrios entre la capacidad de la persona y las actividades que demanda el puesto en el cual se desempeñará, causando en el empleado una situación continua de presión y estrés, a consecuencia de no poseer los conocimientos requeridos o las competencias que adquiere son muy inferiores a lo requerido por su exigencia tan elevada para el puesto; las horas de trabajo y su distribución de turnos, la carga sea física y mental, sin dejar de lado el ambiente físico en el cual se desempeña el trabajador va mermando la respuesta de la persona a un desgaste progresivo, que influye en la forma como desarrollaría sus funciones en el trabajo, esto impide la toma de decisiones efectivas y razonables para llevar a cabo una determinada tarea (Quino, 2020).

Dimensión 3: Ambiente social

Se abarca los factores inherentes a la organización de las funciones y de la institución, son las dinámicas en la organización del trabajo, temporadas de trabajo, precariedad en el trabajo, la flexibilidad laboral y la cultura organizacional, un diseño deficiente fomentaría los conflictos y confusiones, el desarrollo de responsabilidades en

manejo de las conductas de los empleados y las expectativas de desarrollo profesional; por último, se menciona otras causas como las condiciones subjetivas, las mismas que se describe por características de la persona o sus relaciones o interpersonales, dichas características son la edad, raza, hechos vividos, forma de ser, proyecto, experiencias vividas, estilos de vida y por sus relaciones interpersonales (Quino, 2020).

En cuanto a la enfermedad por coronavirus, la enfermedad es causada por un nuevo tipo de coronavirus denominado Virus del Síndrome Respiratorio Agudo Severo - 2 (SARS-CoV-2) que infecta a los humanos, reportado por primera vez en diciembre del 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei en China. La epidemia de COVID-19 se propagó rápidamente y el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud la declaró epidemia. El día 6 de marzo del 2020, se registró el primer caso de infección por coronavirus en el Perú. Ante este escenario, se tomaron medidas como la vigilancia epidemiológica, incluyendo la detección de casos positivos y su notificación para investigación epidemiológica, así, como medidas básicas de prevención y disminución del riesgo de transmisión en hospitales y centros comunitarios (MINSA, 2020).

Dentro de los componentes de riesgo de contagio por COVID 19 en los profesional de salud según Domínguez y Col (2020) señalan que los aumentos de muertes del personal sanitario en lo que desde que empezó la pandemia a nivel mundial, esta enfermedad ya se registra como una enfermedad profesional, detallándose como factores de riesgo laboral: la exposición a pacientes contagiados con procedimientos de alto riesgo debido a exposición a mayor carga viral o desprendimiento de aerosoles, equipo de protección personal (EPP) inadecuado o

insuficiente, sobre carga de trabajo (largas jornadas laborales), contacto con casos confirmado en su entorno familiar, inadecuado lavado de manos, poca capacitación del profesional de salud de primera línea en prevención de enfermedades infecciones y la falta de supervisión y orientación profesional (Dominguez et al., 2020).

Sumando a esto el agotamiento y el estrés psicológico del personal lo que conlleva el COVID 19 (Dominguez et al., 2020). En diferentes hospitales se implementó normativas para vigilar la salud de los empleados que tienen riesgo en la exposición a COVID19, entre ellas:

Las precauciones de uso colectivo, que se refiere a las actividades dirigidas al medio o vía de transmisión de COVID 19 en el entorno laboral, se realizarán teniendo en cuenta los siguientes aspectos: uso de mascarillas de manera adecuada tapando nariz y boca es de carácter obligatorio, antes o durante el retorno; asegurar la capacitación de los trabajadores en medidas preventivas contra COVID 19, habitaciones adecuadamente ventiladas, las puertas de las oficinas deben dejarse abiertas para evitar el contacto con las perillas o manijas de las puertas, intercambio de aire de acuerdo con lo descrito por el ministerio de Salud o Norma internacional oficial, distanciamiento social de al menos 1 metro entre trabajadores (MINSA, 2020).

Asimismo, para el uso de respiradores, mascarilla quirúrgica o comunitaria; en su caso, los empleados deberán estar protegidos dentro de la mesa de atención al público mediante barreras físicas tales como pantallas o mamparas para mostradores, además de la mascarilla correspondiente (MINSA, 2020).

Medidas de protección personal, el empleador debe asegurar la disponibilidad de los equipos de protección personal e implementando las medidas para su uso

correcto y obligatorio, en coordinación y según lo determine el profesional de salud; estableciendo como mínimo las medidas recomendadas por organismos nacionales e internacionales, tomando en cuenta el riesgo de los puestos de trabajo para exposición ocupacional a COVID 19, cumpliendo los principios de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (MINSA, 2020).

Señalan en los lineamientos que el uso de equipo de protección respiratoria (FFP2, N95 o equivalentes) es de uso exclusivo para trabajadores de salud con muy alto y alto riesgo de exposición biológica al virus SARS-CoV-2 que causa la COVID 19. De acuerdo con el nivel de riesgo de los puestos de trabajo, se deben considerar los mínimos estándares de protección respiratoria. Los trabajadores de mediano riesgo deben cumplir con el mínimo estándar de mascarillas quirúrgicas (descartables) o de lo contrario la combinación de mascarillas comunitarias con caretas o protectores faciales. Los trabajadores de bajo riesgo, deben utilizar mascarillas comunitarias como mínimo estándar de protección, los cuales puede ser reutilizables y lavables; y el empleador debe asegurarse de brindarle al menos 3 unidades para poder cambiarlas y lavarlas diariamente (MINSA, 2020).

Bases teóricas

En este trabajo de investigación se ha utilizado la teoría de adaptación por Sor Calixta Roy que define la enfermería como la ciencia y la práctica que amplía la capacidad de adaptación y mejora la transformación del entorno, se describe al ser humano como un ser con las capacidades y recursos para lograr una adaptación a la situación que se esté enfrentando en su proceso salud enfermedad, lo que sucede con

el personal de enfermería en esta pandemia COVID 19 en la cual se tiene que adaptar al nuevo entorno que no conlleva en nuestro ámbito laboral (Hernández et Al, 2016).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El lugar donde se desarrollará es el hospital de Huacho, que cuenta actualmente con dos áreas definidas, área COVID con los servicios de UCI COVID, UCIN COVID, Triage, COVID 1, COVID 2 y COVID 3 y área No COVID lo servicios de Hospitalización (Neonatología, Pediatría, Cirugía y Medicina), Sala de operaciones, Emergencia, Central de Esterilización. En el área administrativa, se encuentran distribuidos en área de Calidad y Epidemiología, programas (PADOMI, TBC y VIH, Salud Ocupacional)

Población y muestra

Población

La población de estudio está constituida por las enfermeras del Hospital Nivel II de Huacho con un total de 130 enfermeras, distribuidas en área no COVID 72 y 58 en área COVID.

Muestra

La muestra se considera censal, pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Licenciada en enfermería que estén laborando en Hospital Nivel II - Huacho del área de Hospitalización, Sala de operaciones, Emergencia y COVID 19.

Licenciada que deseen voluntariamente participar del estudio de investigación brindando información veraz, objetiva, firmarán un consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Enfermeras que están de licencia por grupo de riesgo

Enfermeras de consultorios externos

Enfermeras que no deseen ser participar de la investigación

Tipo y diseño de investigación

La investigación será de enfoque de tipo cuantitativo que, según (Hernández-Sampieri, 2018) lo define como un conjunto de procesos basado en la recolección de información, descripción de las variables, realizar el análisis estadístico y establecer conclusiones con lo cual valiéndose de la estadística se describen los resultados.

De alcance descriptivo, ya que se pretende determinar las propiedades y características básicas del fenómeno que se analice. Además, describe tendencias de un grupo o población (Hernández-Sampieri, 2018).

De diseño no experimental, porque se ejecutan sin la maniobra deliberada de las variables y se contempla los fenómenos en el ambiente natural para estudiarlos. Es de corte transversal porque recolectan los datos en un solo momento, en un único tiempo.

Identificación de variables

Variable: estrés laboral enfermero

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral en enfermería	El estrés laboral enfermero el trabajo de investigación partimos de la idea de Gary Toft y Anderson JG en 1981, agrupando por dimensiones, que influyen en la forma como desarrollaría sus funciones en el trabajo (Quino 2020).	Se medirá la variable estrés laboral a través de 3 dimensiones: ambiente físico, ambiente psicológico y social a través de la escala de Lickert. Alto = 24 - 30 Medio = 17 - 23 Bajo = 10 - 16	Ambiente físico	Carga de trabajo (ítems 7,8,9,10) Infraestructura del área (ítems 2,3,4) Ambiente de trabajo (ítems 1,5,6)	Ordinal Escala de Likert
			Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento (ítems 11,12,14) Preparación insuficiente (ítems 15,16,17) Falta de apoyo (13,19) Incertidumbre en el tratamiento (18,20)	
			Ambiente social	Problemas con Personal médico (ítems 25,26,28) Problemas con otros miembros del equipo de enfermería (ítems 22,23, 24,27,29) Falta de liderazgo (ítems 21)	

Técnica e instrumentos de recolección de datos

En el presente proyecto de investigación, se utilizará como técnica la encuesta, que como método de investigación se caracteriza por el uso de un conjunto de procedimientos estandarizados en los que se recolecta, procesan y analizan un conjunto de datos de una muestra que se estima o del universo más amplio al cual se extrapolarán los resultados que de ella se obtengan (Fitipaldo y Castro, 2020).

Cuestionario

Por motivos de pandemia COVID 19 y ante la posibilidad de utilizar los medios tecnológicos, se utilizará el cuestionario de manera electrónica de la plataforma de Google formato, enviándose el enlace del cuestionario por correo y aplicación de WhatsApp en forma personalizada, durante el año 2021 a todas las enfermeras del hospital que actualmente laboran en la institución.

Como instrumento se utilizará el cuestionario de la escala de estrés de Enfermería ya validada al español en el 2020 por la autora peruana Quino Bueno Hidelith; esta escala fue desarrollada originalmente por Pamela Gray-Toyf y James G. Anderson para medir la frecuencia con las enfermeras capturaban los factores estresantes. Estos factores están relacionados con el entorno físico (sobrecarga de trabajo), el entorno mental (fallecimiento de los pacientes, preparación inadecuada para satisfacer las necesidades emocionales de los pacientes y sus familias, falta de apoyo personal, duda relativa a los tratamientos) y al ambiente social (incompatibilidad con los médicos, conflictos con otros enfermeros y supervisores).

En el instrumento original emplearon dos estimaciones de fiabilidad de la NSS: test-retest y consistencia interna. Obtuvieron unos valores del coeficiente test-retest de

.81, y de consistencia interna de la escala de 0.79 Spearman-Brown, 0.79 Guttman, 0.89 coeficiente alpha Cronbach, 0.89 alpha item tipificados.

La validez de la NSS fue aprobada experimentando su relación con ansiedad-rasgo, ansiedad-estado, satisfacción laboral y rotación laboral del personal. Hallaron correlaciones significativas positivas con ansiedad-rasgo y ansiedad-estado, y negativas con satisfacción laboral, así como relaciones positivas con rotación laboral.

En la versión adaptada actualmente en nuestro país por la autora Hidelith Quino Bueno con 30 preguntas, donde se estudia el tema del *stress* laboral de la enfermeras; se le determina un valor a cada respuesta a fin de procesarlas en un base de datos, consignado el valor de 1 a la repuesta nunca, 2 a la respuesta alguna vez y 3 a la repuesta siempre a fin de obtener sumatorias por variable y así jerarquizar en bajo, medio o alto; este instrumento tiene un de Alfa Cronbach fue 0,795; se afirma que el método estrés laboral tiene una fuerte confiabilidad.

En el presente trabajo de investigación, se realizó prueba piloto con 30 enfermeras para la confiabilidad del instrumento obteniendo una Alfa Cronbach de 0,737.

Proceso de recolección de datos

Se solicitará permiso del hospital de Huacho y se realizará a través link en forma virtual para el llenado, haciendo la invitación personalizada por redes sociales (WhatsApp) y llamadas telefónicas para el llenado en forma individual y anónima a cada enfermera en los servicios de Hospitalización, Emergencia y Sala de operaciones y área COVID. En la cual en dicho cuestionario estará incluido el consentimiento informado.

Procesamiento y análisis de datos

Posteriormente a la recolección de los datos utilizará los resultados al Excel y al SSPP V25, se realizará el análisis estadístico a través de los porcentajes y frecuencias para presentar en gráficos y tablas.

Consideraciones éticas

Principio de autonomía o respeto por los demás: La autonomía representa la capacidad de establecer normas o reglas sin ser influenciada por presiones externas o internas. El principio de autonomía es absoluto y debe ser respetarse en principio, excepto en situaciones en las tengan una autonomía limitada (personas en estado vegetativo o traumatismo cerebral, etc.), en cuyo caso se deberá explicar el por qué la falta de autonomía, control o por qué se ve afectada. En el campo médico, la máxima expresión de este principio de autonomía es el consentimiento informado. Que es el derecho del paciente y deber del médico; se denomina consentimiento informado porque las preferencias y los valores del paciente son esenciales y moralmente necesarios como punto de vista, siendo que el objetivo del médico es respetar esta autonomía ya que es la salud del paciente (Riquelme et. Al, 2016).

Principio de beneficencia: se refiere a la obligación de actuar en beneficio de los demás para apoyar sus intereses legítimos y eliminar prejuicios.

Principio de no maleficencia: Este principio requiere límites intencionalmente las acciones que podrían dañar o dañar a otros. Es un imperativo moral que se aplica a todos, no solo en el campo biomédico sino en todas las áreas de la vida humana.

Principio de Justicia: Adherirse a este principio significa tratar a todos de manera justa para reducir la desigualdad (ideológica, social, cultural, económica, entre otras).

En general, desde un punto de vista bioético, es necesario considerar la relación riesgo-beneficio al experimentar con humanos. Veamos los conceptos básicos de autocontrol y hacerlo bien. Toda investigación médica está dirigida a lograr resultados exitosos, que mejore la calidad de la atención al paciente (Riquelme et. Al, 2016).

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

Actividad	2021					2022		
	A	S	O	N	D	E	F	M
Planteamiento del problema	X							
Marco teórico		X						
Instrumento			X					
Revisión del instrumento				X				
Aplicación de la prueba piloto					X			
Análisis de la fiabilidad					X			
Presentación inicial					X			
Corrección de los dictaminadores						X		
Aplicación del instrumento							X	
Análisis de datos								X
Interpretación de los resultados								X
Discusión								X
Presentación final								X

Presupuesto

Partidas y subpartidas	Cantidad	Costo s/,	Total, s/.
Personal	1		
Honorario del investigador	1	500	500
Honorario revisor lingüista	1	300	300
Honorario revisor apa	1	100	100
Honorario estadista	2	400	800
Honorarios ponentes	1	100	100
Honorario encuestadores	1	50	50
Bienes			
Formato de solicitud	3	2	6
Cd	6	2	12
Otros	1	300	300
Servicios			
Inscripción y dictaminación de anteproyecto	1	300	300
Inscripción del proyecto y asesor de tesis	1	1000	1000
Dictaminación e informe final de tesis	1	500	500
Derecho de sustentación, documentación y 3derecho de graduación	1	1850	1850
Impresión, anillado, ejemplares de la investigación.	3	15	45
Fotocopias y anillado ejemplares de la investigación	9	15	135
Viáticos	1	400	400
Total			6298

Referencias

- Acosta et. Al. (2020). Estrés Laboral, Burnout, Salud Mental y su Relación con Violencia Psicológica en Docentes Universitarios. *Revista Científica Salud Uninorte*, 35. Obtenido de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/11451>
- Araujo et Al. (2020). Estrés laboral de enfermeros en la Atención Móvil de Urgencia. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73. doi:<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0898>.
- Avila, U. (2019). El síndrome del estrés laboral prende focos rojos en Latam. *forbes Centroamerica*. Obtenido de <https://forbescentroamerica.com/2019/08/14/el-sindrome-del-estres-laboral-prende-focos-rojos-en-latam/>
- Bin-Wen Liu, Xiao-Ming Jiang*, Hui-Yi Zeng, and Guo-Cong Guo. (2020). Wide-Spectrum Nonlinear Optical Materials Obtained by Polycation-Substitution-Induced Nonlinear Optical (NLO)-Functional Motif Ordering. *J. Am. Chem. Soc.* , 142, 24, 10641–10645.
- Bueno, H. (2020). Percepción del enfermero sobre la violencia del usuario externo y el estrés laboral de un hospital público, Lima 2019. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43687>
- Carrasco O., Castillo E., Salas R., Reyes C. (2020) Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19 Scielo Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: <https://doi.org/10.1590/scielopreprints.1468>

File:///C:/Users/Miguel%20Angel/Documents/ESPECIALIDAD/INVESTIGACION%20II/nuevos%20antecedentes/Estresores%20laboral%20y%20satisfaccion%20en%20enfermeras%20chimbote%202020.pdf

Ccasani M. (2017) "Clima Organizacional y Estrés Laboral en enfermeros del servicio de Emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017" (tesis de pregrado) Universidad César vallejo, Lima, Perú. Link http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11867/Ccasani_CM.pdf?Sequence=1&isallowed=y

Cisneros j. Y tasilla g. (2017) "nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico del hospital regional docentes las mercedes-Chiclayo- 2017" (tesis de posgrado) Universidad Nacional "Pedro Ruíz Gallo", Lambayeque, Perú
Link: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2926>

Fitipaldo y Castro. (2020). "La encuesta como técnica de investigación, Validez y confiabilidad. *Universidad de la Empresa (UDE) Montevideo*. Obtenido de Link: <https://ude.edu.uy/la-encuesta-como-tecnica-de-investigacion-validez-y-confiabilidad/>

García et Al. (2020). Brecha digital en tiempo del COVID-19. *Revista Educativa HEKADEMOS*, (28), 76-85. Obtenido de <https://www.hekademos.com/index.php/hekademos/article/view/9>

Ginebra: OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. GINEBRA: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Gonzales M, P. (2016). El estrés, bomba de relojería laboral. España, España.

Obtenido de <https://efesalud.com/estres-bomba-relojeria-laboral/>

Helpsi. (2020). Pánico colectivo ante la pandemia COVID-19 ¿qué hacer? Esto

recomiendan los expertos en salud emocional. *Pánico colectivo ante la pandemia COVID-19 ¿qué hacer? Esto recomiendan los expertos en salud*

emocional. Obtenido de <https://helpsi.mx/helpsicoronavirusysaludemocional/>

INSP. (2020). Los riesgos del estrés laboral para la salud. México, México. Obtenido

de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Lecca J. (2020) “COVID-19: Relación entre comunicación y estrés laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy.” (tesis de

posgrado) Universidad César Vallejo, Lima, Perú Link

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46885/Lecca_FJP-SD.pdf?Sequence=1&isallowed=y

Mayorga et Al. (2020). Efectos del estrés ocupacional en trabajadores de salud por pandemia coronavirus en hospitales ecuatorianos. *Dilemas contemporáneos.*

Educación, política y valores(1). doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2457>

Mejia, et Al. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países

de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en*

Medicina del Trabajo, 28, 204-211. Obtenido de

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=pt)

[62552019000300004&lng=es&tlng=pt.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=pt)

Milla A. Y Moreno X. (2018) “Estrés laboral del enfermero y cuidado humanizado percibido por los usuarios de los servicios de medicina y cirugía, hospital Víctor

Ramos Guardia – Huaraz, 2018” (Tesis de pregrado) Universidad nacional “
Santiago Antúnez de Mayolo” Huaraz, Perú link:
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2670>

Monterrosa et Al. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos
generales colombianos. *MedUNAB [Internet]*, 23(2). doi:[https://orcid.org/0000-
0002-0686-6468](https://orcid.org/0000-0002-0686-6468)

Muñoz et al. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología
y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediatr
Mex.* 2020;41, 127-136.

Muñoz Gacto Pablo, “El estrés laboral, qué es, causas y consecuencias” Blog de
Nascia 2017 Madrid. España link: [https://www.nascia.com/estres-laboral-
causas-sintomas/](https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/)

Ochante et al. (s.f.). (2017)Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención
percibido por el familiar en el Servicio de Pediatría en un hospital nacional. Lima
2017-2018. *Repositorio upch*. Obtenido de
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/4369>

Pacheco S. Y Palomino K (2019) “Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de
emergencia del Hospital III Yanahuara - ESSALUD, Arequipa, 2019” (tesis de
pregrado) Arequipa, Perú link
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10206>

Rojas, J. (2017). ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla?

Obtenido de <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/cuales-son-sus-causas-ansiedad-laboral-y-como-combatirla-2191675>

Ruiz E., (2018) Estrés laboral y cuidado humanizado en los enfermeros del hospital Jorge

Voto Bernales, 2018 (tesis de pregrado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega,

Lima, Perú link: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3739>

Sánchez, Adriana. (2021). Definición de Estrés. Recuperado de:

<https://conceptodefinicion.de/estres/>. Consultado el 22 de octubre del 2021

Vidotti et al. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en

trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376.

doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre estrés laboral

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta preguntas que deberá marcar con un aspa(x) de acuerdo a lo que Ud. considere pertinente, el cuestionario tiene como objetivo determinar el nivel de estrés de las enfermeras durante la pandemia COVID 19 Hospital Nivel II de Huacho, 2021.

La encuesta es anónima con fines de estudio.

Datos generales

1. Sexo: femenino () masculino ()
2. Edad:
 - () 20 – 30 años
 - () 31 – 40 años
 - () 41 – 50 años
 - () 51 años a más
3. Tiempo de servicio:
 - () menor de 1 año
 - () 1 a 2 años
 - () 2 a 5 años
 - () 5 a 10 años
 - () 10 a 20 años
 - () mayor de 20 año
4. Condición de contrato:
 - () nombrada (276)
 - () contratada (278)
 - () Cas
 - () Cas Covid
 - () Locadores de servicio terceros)
5. Área de trabajo:
 - () UCI

- () COVID
 - () Emergencia
 - () Sala de operaciones
 - () Central de esterilización
 - () Programas y otro (Inmunizaciones, TBC, PADOMI, Salud ocupacional, renal, calidad)
 - () Hospitalización (Medicina, Cirugía, Pediatría y Neonatología)
6. Estado civil:
- () casado (a)
 - () soltero (a)
 - () conviviente
 - () divorciado (a)
 - () viudo (a)

7. Tiene hijos: Sí _No_

8. Cuantos: _

SOBRE COVID 19

9. Ud. se contagió del COVID 19

Sí _____ No _____

10. De ser respuesta positiva responda lo siguiente con respecto a la enfermedad

1. Asintomático

2. Sintomático

Cuestionario sobre estrés laboral

Ítems	Nunca	Alguna vez	Siempre
1. Cuan frecuente, considera usted, sentirse a gusto laborando en el hospital.			
2. Con que frecuencia considera que existe espacios físicos insuficientes o mal distribuidos para el ejercicio de su trabajo dentro del hospital.			

3. Con que frecuencia considera que existe un adecuado ambiente (iluminación, ventilación, temperatura) para el ejercicio de su trabajo dentro del hospital.			
4. Con que frecuencia considera el ambiente de trabajo limpio y ordenado para el ejercicio de su trabajo dentro del hospital.			
5. Con qué frecuencia percibe interrupciones frecuentes durante la realización de sus actividades dentro del hospital.			
6. Con qué frecuencia es cambiado a otro servicio de manera súbita, por falta del personal, durante su ejercicio profesional en el hospital.			
7. Con qué frecuencia realiza demasiadas tareas que no son de Enfermería (Ej: tareas administrativas), durante su ejercicio profesional en el hospital.			
8. Con qué frecuencia considera usted no tener tiempo suficiente para realizar todas sus tareas de Enfermería durante su ejercicio profesional en el hospital.			
9. Con qué frecuencia tiene la sensación que culmina su turno y aún quedan pendientes en sus labores durante su ejercicio profesional en el hospital.			

10. Con qué frecuencia considera usted no tener tiempo para dar apoyo emocional al paciente, durante su ejercicio profesional en el hospital.			
11. Con qué frecuencia suele usted trabajar los días domingos y festivos en el hospital.			
12. Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en el hospital.			
13. Cuan frecuente considera difícil realizar cambios de turno, ante una necesidad suya, durante el mes programado de guardias.			
14. Cuan frecuente considera físicamente agotador el trabajo realizado en las guardias nocturnas dentro del hospital.			
15. Cuan frecuente considera usted ejecutar fácilmente los procedimientos asistenciales de enfermería, en su área de trabajo dentro del hospital.			
16. Cuan frecuente siente estar insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, en su área de trabajo dentro del hospital.			
17. Cuan frecuente considera difícil atender a pacientes exigentes durante su labor de trabajo dentro del hospital.			
18. Cuan frecuente desea atender menos a pacientes poco a nada colaboradores durante su labor de trabajo dentro del hospital.			
19. Cuan frecuente considera brindar igual atención a un paciente con familiar agresivo que a otro familiar colaborador, durante su labor de trabajo dentro del hospital.			
20. Con qué frecuencia considera los protocolos de atención usados en la atención de emergencia adecuados para su actuar dentro del Hospital.			
21. Con qué frecuencia considera tener miedo a cometer un error en los cuidados de Enfermería de un paciente, durante su labor de trabajo dentro del hospital.			
22. Con qué frecuencia usted se siente seguro dentro de su ambiente laboral, durante su labor de trabajo dentro del hospital.			
23. Con qué frecuencia considera usted trabajar con personas no preparadas, durante su labor de trabajo dentro del hospital.			
24. Cuan frecuente considera usted le es difícil trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) del servicio, durante su labor de trabajo dentro del hospital.			

25. Con qué frecuencia recibe de parte del personal médico, alguna objeción y/o críticas a su trabajo profesional, durante su labor de trabajo dentro del hospital.			
26. Con qué frecuencia discrepa con personal médico, sobre su trabajo profesional, durante su labor de trabajo dentro del hospital.			
27. Con qué frecuencia recibe llamadas de atención y/o crítica a cerca del desempeño de su trabajo, por parte de su jefe inmediato y/o supervisor, durante su labor de trabajo dentro del hospital.			
28. Cuan frecuente no tiene ocasión para hablar abiertamente en las reuniones de servicio (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas presentes, durante su labor de trabajo dentro del hospital.			
29. Cuan frecuente considera no tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de Enfermería) del servicio, durante su labor de trabajo dentro del hospital.			
30. Cuan frecuente considera usted que falta apoyo de sus superiores, dentro del hospital.			

Formula: $V = S/(n(c-1))$

S= sumatoria de las respuestas o recuerdos de los expertos por cada ítem.

n= número de expertos.

c= números de valores en la escala de valoración.

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

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería durante pandemia Covid 19 del Hospital Regional de Huacho año 2021.

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: 05 de junio del 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Norvina Marlena Marcelo Angulo

Institución donde labora: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Años de experiencia profesional o científica: 19 años

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO
DNU 253

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

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería durante pandemia Covid 19 del Hospital Regional de Huacho año 2021.

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.

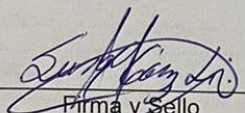
Juez N°: 02

Fecha actual: 13 Junio 2021

Nombres y Apellidos de Juez: Susam Gómez Li

Institución donde labora: Consultorio Particular

Años de experiencia profesional o científica: 10 años


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

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería durante pandemia Covid 19 del Hospital Regional de Huacho año 2021.

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.

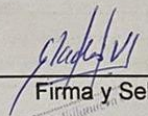

Juez N°: 03

Fecha actual: 14.06.21

Nombres y Apellidos de Juez: Villanueva Cadenas Gladis Lane

Institución donde labora: Univ. José Faustino Sánchez Carrión

Años de experiencia profesional o científica: 10a.


Firma y Sello


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

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

SI (X) NO ()
1 0

Observaciones:.....

Sugerencias: *En datos generales, se sigue en algunos ítems opción múltiple.*

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

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()
1→0 0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería durante pandemia Covid 19 del Hospital Regional de Huacho año 2021.

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: 14.06.21

Nombres y Apellidos de Juez: Jacqueline Nadia Meza Barzola

Institución donde labora: Hospital Gustavo Lanatta Lujan

Años de experiencia profesional o científica: 10


HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO
Dr. Jacqueline N. Meza Barzola
C.E.P. 02170
COORDINADORA TRIAJE COVID-19
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 (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO (✓)
0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI ()

NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (✓)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería durante pandemia Covid 19 del Hospital Regional de Huacho año 2021.

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: 20-06-2021

Nombres y Apellidos de Juez: Yovana Hidalgo Ramírez

Institución donde labora: Hospital Gustavo Lanatta Luján

Años de experiencia profesional o científica: 15 años

RED PRESTACIONAL SABOGAL
HOSP. GUSTAVO LANATTA LUJAN
LIC. YOVANA HIDALGO RAMIREZ
ENFERMERA INTENSIVISTA
CEP. 40891 RNE 5039

Firma y Sello

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

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

SI (X) NO ()
 1 0

Observaciones:.....

Sugerencias: *no necesariamente todos los ítems... deben tener 10 ítems. lo importante es la consistencia que guarden entre sí*

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 () NO (X)
 1 → 0 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 () NO ()

Observaciones: *en general sí, salvo en el ítem 21 que en realidad no permite evaluar ni siquiera la dimensión Ambiente Social pero sí*
 Sugerencias: *permite describir la dimensión de los Prácticas*
→ se sugiere evaluar la correspondencia entre los ítems de cada dimensión.

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Estadísticas de fiabilidad *Caring Assesment Instrument* (Care-Q).

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.737	30

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	30

Apéndice D: Consentimiento informado

Yo, con DNI N° leí el documento que me entregaron, recibiendo información suficiente del estudio. He conversado con la investigadora haciéndome conocer que mi participación es voluntaria, me informo de forma clara, precisa que todos **LOS** datos serán tratados y custodiados con el mayor respeto a mi intimidad y normativa vigente que hay de protección de datos. Siendo así, doy mi consentimiento para la investigación. Declaro haber leído y conociendo el contenido del presente documento, comprendo los compromisos que estoy asumiendo y acepto expresamente. Por ello, firmo este consentimiento informado de forma voluntaria para “Manifestar mi deseo de participar en este estudio de investigación sobre estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en los profesionales de enfermería de un hospital de Huacho, 2021

”. Recibiré una copia de este consentimiento para guardarlo y poder consultarlo en el futuro.

_____ Firma del participante

_____ Firma del investigador

Apéndice E: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en los profesionales de enfermería de un hospital de Huacho, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las características sociodemográficas de las enfermeras que labora durante la pandemia COVID 19 del Hospital de Huacho año 2021? • ¿Cuáles es el Nivel de estrés laboral de las enfermeras durante la pandemia COVID 19 según las dimensiones: ambiente físico, psicológico y ambiente social del hospital de Huacho año 2021? 	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en los profesionales de enfermería de un hospital de Huacho, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar las características sociodemográficas de las enfermeras que labora durante la pandemia COVID 19 del Hospital Nivel de Huacho año 2021. • Nivel de estrés laboral de las enfermeras durante la pandemia COVID 19 según las dimensiones: ambiente físico, psicológico y ambiente social del hospital de Huacho año 2021. 	<p>Estrés laboral</p>	<p>Diseño: de enfoque cuantitativo, Diseño no experimental y de corte transversal. Siendo nivel de estudio descriptivo.</p> <p>Instrumentos: variable estrés laboral</p> <p>Población Enfermeras del hospital nivel II de Huacho.</p>