

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL  
SAN JUAN DE DIOS DE LA CIUDAD DE PISCO, 2022**

**TESIS**

**PRESENTADA POR BACHILLER**

**MARÍA DEL CARMEN PACHECO FLORES**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**CHINCHA - PERÚ**

**2022**

ASESOR DE TESIS:  
DR: LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por darme la vida y ser mi guía sobre todo en los caminos difíciles,  
gracias señor.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Por la gran oportunidad de poder seguir mis sueños y cumplir mi meta de  
formarme profesionalmente para convertirme en una profesional exitosa.

Al Hospital San Juan de Dios

Por brindarme las facilidades de poder ejecutar mi tesis y a todo el  
personal de enfermería y técnicos en enfermería por su amabilidad y  
colaboración.

A mi asesor

Por su apoyo incondicional y por el tiempo brindado todo este tiempo,  
gracias por los consejos.

## DEDICATORIA

A mi madre Flor María por su amor incondicional, apoyo constante y los sacrificios que ha venido realizando.

A mi abuela por su sabiduría y el gran apoyo que me ha brindado todos estos años.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Describir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022. Metodología: De tipo básica transversal, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Muestra: Estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería y técnicos en enfermería de ambos sexos. Instrumento: Se utilizó la Escala de estrés de enfermería (NSS). Resultados: Fueron que, de los 120 profesionales encuestados, el 79,2% obtuvieron un nivel bajo de estrés mientras que el 20,8% tuvieron un nivel alto de estrés así mismo en cuanto a las dimensiones; el resultado fue que el 25,8% presentó un nivel alto y 74,2% un nivel bajo en cuanto a la dimensión física, el 4,2% un nivel alto y 95,8% el nivel bajo en la dimensión psicológica, 7,5% un nivel alto y el 92,5% el nivel bajo en la dimensión social. Conclusiones: Se determinó que solo el 20,8% de enfermeras presenta estrés laboral alto y el 79,2% bajo.

**PALABRAS CLAVE:** Estrés laboral, enfermeras, hospital, niveles.

## **ABSTRACT**

The present research work had as: The Objective: To describe the level of work stress in the health personnel of the San Juan de Dios Hospital in the city of Pisco, 2022. Methodology: Basic transversal type, non-experimental design and quantitative approach. Sample: It was made up of 120 nursing professionals and nursing technicians of both sexes. Instrument: The Nursing Stress Scale (NSS) was used. Results: Of the 120 professionals surveyed, 79.2% had a low level of stress while 20.8% had a high level of stress, also in terms of dimensions; the result was that 25.8% presented a high level and 74.2% a low level in terms of the physical dimension, 4.2% a high level and 95.8% a low level in the psychological dimension, 7.5% a high level and 92.5% a low level in the social dimension. Conclusions: It was determined that only 20.8% of nurses have high work stress and 79.2% low.

**KEY WORDS:** Work stress, nurses, hospital, levels.

## ÍNDICE

<b>CARATULA</b>	<b>i</b>
<b>ASESOR</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>vii</b>
<b>INFORME ANTIPLAGIO</b>	<b>ix</b>
<b>LISTA DE TABLAS</b>	<b>xi</b>
<b>LISTA DE ANEXOS</b>	<b>xii</b>
<b>1. PROBLEMA</b>	
Realidad problemática	13
Formulación del problema	13
Objetivos	14
Objetivos generales y específico	15
Propósito	16
Justificación	16
Delimitación	17
Limitaciones	18
<b>2. MARCO TEORICO</b>	
Antecedentes Nacionales e Internacionales	19
Base Teórica y Marco Conceptual	23

<b>3. HIPOTESIS Y VARIABLES</b>	
3.1. Variables	31
<b>4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
4.1. Tipo, nivel y diseño de estudio	33
4.2. Población, muestra y muestreo	34
4.3. Medios de recolección de datos	37
4.4. Procedimiento	39
4.5. Procesamiento de datos	40
4.6. Aspectos Éticos	41
<b>5. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	
5.1. Resultados	44
5.2. Discusión	50
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
6.1. Conclusiones	54
6.2. Recomendaciones	55
<b>7. REFERENCIAS</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>61</b>

# INFORME ANTIPLAGIO



## Document Information

Analyzed document	PACHECO FLORES MARÍA DEL CARMEN.docx (D140476416)
Submitted	6/16/2022 5:58:00 AM
Submitted by	LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA
Submitter email	LUIS.BARBOZA@UPSJB.EDU.PE
Similarity	11%
Analysis address	luis.barboza-upsjb@analysis.urkund.com

## Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>BERMEOURIBE ELIZABETH EMPERATRIZ.docx</b> Document BERMEOURIBE ELIZABETH EMPERATRIZ.docx (D134152911)		3
<b>SA</b>	<b>TESIS SEGUNDO BORRADOR.docx</b> Document TESIS SEGUNDO BORRADOR.docx (D47080764)		3
<b>W</b>	URL: <a href="https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf">https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombia.pdf</a> Fetched: 6/8/2020 8:21:49 AM		2
<b>SA</b>	<b>TESIS ESTRES LABORAL AYACUCHO 2018.docx</b> Document TESIS ESTRES LABORAL AYACUCHO 2018.docx (D44835862)		1
<b>W</b>	URL: <a href="http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6290/TESIS_2DAESP_BARRUETO_BRENIS_FCS_2020.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6290/TESIS_2DAESP_BARRUETO_BRENIS_FCS_2020.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a> Fetched: 6/16/2022 5:59:23 AM		3
<b>W</b>	URL: <a href="https://dspace.untru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18655/2E%20699.pdf?sequence=4&amp;isAllowed=y">https://dspace.untru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18655/2E%20699.pdf?sequence=4&amp;isAllowed=y</a> Fetched: 5/28/2022 5:34:50 AM		1
<b>W</b>	URL: <a href="http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/879/1/Patty%20Cardenas%20Huamantla.pdf">http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/879/1/Patty%20Cardenas%20Huamantla.pdf</a> Fetched: 4/7/2021 5:17:16 AM		1
<b>W</b>	URL: <a href="https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2986031">https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2986031</a> Fetched: 11/6/2021 1:19:23 AM		1
<b>W</b>	URL: <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16517/G%C3%A1rate_AA1.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16517/G%C3%A1rate_AA1.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a> Fetched: 2/2/2021 1:48:25 AM		1
<b>SA</b>	<b>570ea80026a8a00fbc6994cc339f803888b7073.docx</b> Document 570ea80026a8a00fbc6994cc339f803888b7073.docx (D56385960)		2
<b>W</b>	URL: <a href="https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1011/Coronado_II.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1011/Coronado_II.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a> Fetched: 11/13/2021 4:36:26 PM		3
<b>SA</b>	<b>PROYECTO FINAL (1).docx</b> Document PROYECTO FINAL (1).docx (D99285074)		3
<b>SA</b>	<b>GIL_CAMPOS_WC07078_20220512_1200_c014.pdf</b> Document GIL_CAMPOS_WC07078_20220512_1200_c014.pdf (D136544335)		1



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 27 JUN 2022

NOMBRE DEL AUTOR (A):

PACHECO FLORES MARÍA DEL CARMEN

TIPO DE PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( )
- TESIS ( X )
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )
- ARTICULO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO URKUND, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE LA CIUDAD DE PISCO, 2022"

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE:  11  %

Conformidad Autor:

Conformidad Asesor:

Nombre:  
PACHECO FLORES MARÍA DEL CARMEN  
DNI: 70138319

Nombre:  
BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO  
DNI: 07068974

Huella:



## LISTA DE TABLAS

<b>TABLA 1</b>	:	Distribución de la muestra en función al sexo	<b>35</b>
<b>TABLA 2</b>	:	Distribución de la muestra en función a la edad	<b>35</b>
<b>TABLA 3</b>	:	Distribución de la muestra en función a el tiempo de servicio	<b>36</b>
<b>TABLA 4</b>	:	Distribución del nivel de estrés laboral en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022.	<b>44</b>
<b>TABLA 5</b>	:	Distribución del nivel de la dimensión física en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022	<b>45</b>
<b>TABLA 6</b>	:	Distribución del nivel de la dimensión física en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022	<b>45</b>
<b>TABLA 7</b>	:	Distribución del nivel de la dimensión física en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022	<b>46</b>
<b>TABLA 8</b>	:	Distribución del nivel de estrés laboral según la edad en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022	<b>47</b>
<b>TABLA 9</b>	:	Distribución del nivel de estrés laboral según el sexo en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022	<b>48</b>
<b>TABLA 10</b>	:	Distribución del nivel de estrés laboral según el tiempo de servicio en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022	<b>49</b>

## **LISTA DE ANEXOS**

<b>ANEXO 1</b>	Matriz de Consistencia	<b>62</b>
<b>ANEXO 2</b>	Matriz de Operacionalización	<b>64</b>
<b>ANEXO 3</b>	Autorización del uso de instrumento	<b>66</b>
<b>ANEXO 4</b>	Carta de compromiso	<b>67</b>
<b>ANEXO 5</b>	Instrumento	<b>69</b>
<b>ANEXO 6</b>	Consentimiento informado	<b>74</b>

## 1. PROBLEMA

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que pueden afectar la salud física y psicológica de quienes la padecen, causando una serie de enfermedades, perjudicando no solo a la salud, sino también en la esfera profesional y en la vida cotidiana.

A continuación, visualizaremos algunas prevalencias sobre los niveles de estrés:

A nivel internacional, según Signa España COVID-19 Global Impact en su informe anual 360° Wellbeing Survey 2020 el 45% de españoles reconocen sufrir estrés relacionado con el trabajo. El estrés es uno de los factores de riesgo para la salud física y mental y es por ello que es importante identificar el nivel de estrés que padecen los trabajadores y de esta manera reducir en gran medida el riesgo de la aparición del Síndrome de Burnout (estrés crónico) para poder garantizar el equilibrio emocional en los trabajadores. (Sanchez M. , 2020)

A nivel nacional, el Ministerio de Salud (MINSa) informó que el 52,2% de la población de Lima Metropolitana sufre estrés moderado a severo causado principalmente por el covid19 y los problemas de salud, económico o familiares que trae consigo la pandemia. Este resultado fue revelado por el Instituto Nacional de Salud Mental. (EL PERUANO , 2021)

El instituto Nacional de Salud Pública dio a conocer diferentes enfermedades causadas por el estrés laboral, las cuales mencionaremos a continuación: Por ejemplo, tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; presentar atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad, entre otros síntomas. De forma específica, algunos estudios han hallado que altas exigencias laborales dan como resultado siete veces mayor riesgo de agotamiento emocional; poco apoyo de los compañeros, dos veces mayor riesgo de problemas en espalda, cuello y hombros; bajo control del trabajo, dos veces mayor riesgo de mortalidad cardiovascular y, mucha tensión puede producir tres veces mayor riesgo de morbilidad por hipertensión. (Instituto Nacional De Salud Pública, 2020)

Después de revisar las prevalencias mostradas sobre el estrés llegamos a la conclusión que es muy importante detectar el nivel de estrés que pueda tener el ser humano sobre todo si nos referimos a los profesionales en salud que laboran en los diferentes hospitales a nivel nacional. Quienes son los más expuestos, debido a la gran demanda de pacientes, además de otros factores como la exposición pública y el factor añadido de su vocación.

De esta forma, la pronta intervención a los trabajadores podría ayudarlos a poder manejar el estrés laboral y tener una buena calidad de vida, a nivel emocional, social y laboral evitando el desarrollo del síndrome de Burnout que implicaría poner en riesgo la vida del ser humano.

Actualmente en Pisco las cifras de contagiados por el virus COVID-19 han disminuido pero la incertidumbre a nuevas variantes o enfermedades además del miedo a la reactivación del virus y la pronta meta de lograr que todos los peruanos estén vacunados ha ocasionado una mayor demanda de trabajo por parte del personal de salud en lo que va del año, lo que ocasiona un mayor estrés laboral.

Además de que en Pisco no existe ninguna investigación referente a el nivel de estrés laboral en el personal de salud de un hospital, sabiendo de las prevalencias antes mencionadas y la situación por la que está atravesando el Perú actualmente, es que se sugiere realizar una investigación que nos permitirá describir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios.

De acuerdo con los aspectos mencionados anteriormente se planteará la siguiente pregunta:

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital San Juan De Dios de la ciudad de Pisco, 2022?

De esta manera la investigación tendrá como objetivo el: Describir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022.

Asimismo, también se formularán los objetivos específicos:

OE1 Describir el nivel físico en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022.

OE2 Describir el nivel psicológico en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022.

OE3 Describir el nivel social en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022.

OE4 Describir el nivel de estrés laboral según la edad en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022.

OE5 Describir el nivel de estrés laboral según el sexo en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022

OE6 Describir el nivel de estrés laboral según el tiempo de servicio en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022

La investigación tendrá como propósito desde el ámbito clínico describir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios y según los resultados, si el nivel de estrés laboral es alto poder contribuir desde el aspecto psicológico a una pronta intervención y mejora para que el personal de salud pueda continuar con su vida cotidiana y poder gozar de una buena salud física y mental, para poder seguir desempeñándose en sus labores.

Se justificará la investigación considerando los siguientes aspectos:

Desde el aspecto teórico, debido al incremento de casos del virus COVID-19 en Pisco existe una gran demanda de trabajo por parte del personal de salud lo que ocasiona una reacción psicofisiológica en el personal de salud

es por ello que el estudio se realizará para tener una descripción y explicación de la variable “Estrés” en el personal de salud del Hospital San Juan De Dios de la ciudad de Pisco, 2022. A través de la investigación se podrá definir, describir, relacionar y explicar cuál es el nivel de estrés ya que a partir de la información recolectada se logrará obtener una descripción y manifestación de la variable más precisa.

Desde el aspecto metodológico, se justifica la finalidad de esta investigación en determinar el nivel de estrés laboral en el personal de salud, mediante el uso de un test científico exponiendo cual es el nivel de estrés y que puede ser perjudicial para la salud física y mental lo que afecta no solo el desempeño del personal de salud ante casos del virus COVID-19 y etc., sino también en la vida cotidiana de la persona.

Desde el aspecto Práctico, esta investigación se realiza porque existe la necesidad de disminuir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022. El estudio se realizará para ejecutar una pronta intervención al personal y mejorar su salud física y mental para que puedan seguir desempeñándose en su labor diaria, pero sin afectar su salud.

La investigación se delimitará a abordar el tema de estrés laboral, el cual será aplicado solo al personal de salud que labore en el Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco enfocándonos en las enfermeras y técnicas en enfermería y será aplicado en el año 2022.

También podremos encontrar limitaciones al momento en el que se ejecutará la investigación tales como: Poca disponibilidad de tiempo por parte del personal de salud al momento de responder el test para medir el nivel de estrés laboral, poco apoyo por parte del personal administrativo al momento de solicitar el permiso para la aplicación de la investigación, un mal manejo de los formularios para poder responder los test que miden la variable.

## 2. MARCO TEÓRICO

La revisión de la variable ha permitido identificar algunos estudios que se relacionan con la propuesta:

A nivel Internacional: Portero (2019) en Córdoba- España realizó una investigación titulada “Estrés laboral, Burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal de urgencias. Su objetivo fue evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencia. Su estudio descriptivo transversal. Con una muestra de 235 profesionales de enfermería y medicina, se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory y el Inventario breve afrontamiento –COPE 28, La perceived Stress Scale. Los resultados concluyen que: El nivel de estrés en las profesionales de emergencia y medicina es de 21.53% (5.95) puntos.

Cremades Puerto (2016) en España realizó una investigación titulada “Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería en las unidades Hospitalarias. Su objetivo fue identificar los factores laborales estresantes del profesional de enfermería en las unidades Hospitalarias Medicas. Con un estudio cualitativo, descriptivo-analítico, incidental y prospectivo. La muestra fue de 82 profesionales de enfermería. Se utilizó como instrumento un cuestionario con los factores estresantes, elaborado

para la investigación. Los resultados pueden utilizarse como una herramienta en el manejo clínico de las unidades hospitalarias, con el fin de mejorar la calidad de vida del profesional de Enfermería, los modelos organizativos y la mejora continua en el tratamiento de los pacientes.

Sanders (2016) en Tegucigalpa -Honduras realizó una investigación titulada “Estrés laboral en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario. Su objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Hospital Escuela Universitario. Con un estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo. La población fue de 19 personas. Se utilizó como instrumento la escala de Maslach Burnout Inventory. Los resultados mostraron que uno de los participantes mostro prevalencia del síndrome de Burnout alta, dos mostraron niveles moderados, 6 mostraron niveles bajos. Los demás mostraron un comportamiento variable en las puntuaciones de las escalas.

Guillen Sánchez (2017) realizó una investigación titulada “Estrés laboral en personal médico de un hospital de la región Altos Tsotsil.Tseltal de Chapas-México. Su objetivo fue estimar la magnitud de estrés laboral y factores explicativos, en personal médico de un hospital de segundo nivel en la región Altos Tsotsil.Tseltal de Chiapas. Su metodología fue un estudio epidemiológico transversal mixto. La población fue de 151 personas. Se utilizó como instrumento el Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS. Los

resultados muestran que 45.0% de los hombres y el 42.9% de las mujeres registraron niveles de estrés laboral alto.

Velásquez & Villavicencio (2016) en Ecuador realizó su investigación titulada “Nivel de Estrés Laboral en el Personal Profesional de Salud y su Relación con el Desempeño Laboral del Hospital Luis Gabriel Dávila. Su objetivo fue de relacionar el nivel de estrés del personal profesional de salud con su desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila. Se utilizó una metodología analítica, observacional de tipo transversal. La población fue de 167 profesionales. Se utilizó como instrumento la escala PSS-10 (Estrés). Los resultados fueron que el 71.9% de participantes presentan un nivel de estrés percibido, el 57.5% nivel de estrés bajo y el 14.4% presentaron un nivel de estrés alto.

A nivel Nacional: Vera (2016) en Chiclayo- Perú realizó una investigación “Estrés laboral y calidad del cuidado enfermero al prematuro”. Tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la calidad del cuidado enfermero al prematuro. La presente investigación cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional, de corte transversal. Su muestra estuvo conformada por 31 enfermeros. Su instrumento fue el Cuestionario para determinar el nivel de estrés laboral del enfermero de Reig y Caruana y la Guía de observación para determinar la calidad del Cuidado Enfermero al Prematuro. Los resultados fueron que el 58.1% de los enfermeros presentó estrés moderado, el 38.7% estreses alto y el 3.2% estrés leve. Se concluye que el nivel de estrés del profesional de

enfermería no se relaciona significativamente con la calidad de cuidado proporcionado al prematuro.

Benites, Chacaliza & Huancahuari (2017) En su investigación titulada “Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica-2016”. Su objetivo fue determinar los factores laborales y los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica-2016. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo simple y de corte transversal. Su muestra fue de 58 enfermeros, se utilizó como instrumento el Inventario de Maslach Burnout (MBL). Los resultados concluyen que el 43,1% presenta un nivel de estrés medio, el 31% un nivel de estrés alto y el 25,9% un nivel bajo de estrés.

Barrera (2017) en Pomabamba- Perú realizó una investigación titulada “Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez. Su objetivo fue establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez de Pomabamba, 2017. Utilizó una metodología descriptiva correlacional. La población fue de 71 trabajadores. Se utilizó como instrumento un cuestionario sobre el estrés y otro referido a desempeño laboral. Los resultados indican que existe una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral.

Llancari & Yataco (2020) en Chincha-Perú realizó una investigación titulada “Niveles de estrés en enfermeros de la unidad COVID del Hospital San José, Chincha 2020”. Su objetivo fue determinar los niveles de estrés y a la vez identificar los niveles de estrés en enfermeros de la unidad COVID del Hospital San José. Utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, método descriptivo simple y diseño no experimental. La población fue de 80 enfermeros. Se utilizó el instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Los resultados indicaron que el 52,5% presentaron nivel de estrés medio y el 47,5% nivel de estrés alto.

Camiloaga (2020) en Chincha-Perú realizó su investigación titulada “Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia covid-19, hospital Marino Molina SCIPPA de Comas, Lima-2020”. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia covid-19. Su metodología de diseño no experimental, de tipo básico transversal y nivel relacional. Su población fue de 51 profesionales de enfermería. El instrumento utilizado fue the nursing stress scale (NSS). Sus resultados fueron que el 48% presentan niveles altos de estrés y el 52% un nivel medio de estrés.

A continuación, podremos visualizar algunas teorías y definiciones sobre la variable:

(Javier Roman Garcia, 2008) La aparición del estrés laboral como una patología muy prevalente que tiene una relación directa con los modelos

actuales de organización del trabajo, con la intensificación de las nuevas tecnologías de la información, con el aumento de la competitividad en una economía globalizada.

(Marente, 2006) Menciona que las personas que laboran en el área de salud se ven muy comprometidas y afectadas por este síndrome, lo que les ocasiona un gran desgaste profesional. Los “profesionales de la salud” se dedican al servicio de los demás, para esto se necesita que ellos sean perfeccionistas en su trabajo.

Velásquez (2014) refiere que a menudo las “situaciones nuevas” provocan en las personas desequilibrios en el estado anímico, es cual se conoce como estrés laboral. Siendo actualmente una de las enfermedades ocupacionales más peligrosas para la salud ocasionándole al trabajador problemas físicos y emocionales que generan ausentismos.

Diversos autores aportaron mediante sus investigaciones varias teorías acerca del estrés laboral, lo que nos permite tener mayor conocimiento sobre la variable.

Teoría del Estrés basado en la respuesta del organismo: según Selye (1956) “El estrés ocurre cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente extremo o interno y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para poder restaurar dicho equilibrio”.

Esta respuesta recibe el nombre de SGA (Síndrome General de Adaptación) y se incluye 3 etapas: Reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento. (Sanchez J. M., 2010).

Teoría Transaccional del Estrés: Según Lazarus (1985) Se centra básicamente en los procesos cognitivos que se desarrollan en torno a una situación estresante. Para el autor la experiencia estresante resulta de las transacciones entre la persona y el entorno. Estas transacciones dependen del impacto del estresor ambiental, impacto mediatizado en primer lugar por las evaluaciones que hace la persona del estresor y, en segundo lugar, por los recursos personales, sociales o culturales disponibles para hacer frente a la situación de estrés. Así, cuando alguien se enfrenta a una situación potencialmente estresante, en primer lugar, realiza una evaluación primaria, es decir, un juicio acerca del significado de la situación para calificarla de estresante, positiva, controlable, cambiante o simplemente irrelevante. En el caso de considerarla como estresora, una evaluación secundaria determinará los posibles recursos y opciones de que dispone la persona para hacer frente a la situación.

Es una evaluación orientada a "qué se puede hacer en este caso". Los resultados de esta evaluación modifican la evaluación inicial y predisponen al desarrollo de estrategias de afrontamiento, básicamente en dos direcciones: Estrategias orientadas al problema, es decir, comportamientos o actos cognitivos dirigidos a gestionar la fuente de estrés y estrategias orientadas a la regulación emocional, es decir, orientadas a provocar un cambio en cómo

es percibida y vivida la situación de estrés, regulando de manera más efectiva las reacciones emocionales negativas. (Valera, s.f.)

Para Ivancevichy Matteson (2005), el estrés se encuentra dividido en tres fases; considerando la primera de alarma representado por un estado de shock, seguida la segunda fase de resistencia, dónde el organismo reacciona para afrontar el agente estresante y finalmente aparece la tercera fase de agotamiento, disminuyendo la reacción inicial. Además de esto se ha determinado que el estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos, los más comunes se encuentran en 3 niveles de respuesta. Primeramente, en el sistema fisiológico se produce taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, entre otras. En el segundo nivel de respuesta, el sistema cognitivo produce sensación de preocupación, indecisión, bajo nivel de concentración, entre otros y finalmente el tercer nivel de respuesta lo produce el sistema motor, manifestado por hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de drogas legales como tabaco y alcohol. (Flores, 2013)

Para Gonzales (2014), al estrés se le conoce como las nocivas reacciones físicas y emocionales en el cuerpo del ser humano en el ámbito donde se desenvuelve, es cuando las exigencias de su entorno no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades de la persona. Una variedad de factores externos y ambientales pueden conducir a que el individuo se vea afectado en sus tareas diarias, estos factores incluyen programación laboral,

mayor o menor tranquilidad, seguridad, flujo de tareas, número y naturaleza de los sujetos internos o externos los cuales se deben atender. (Núñez, Viamontes, González, Vázquez, & Cabrerías, 2014)

Betty Neuman (1982) en su teoría presenta tres áreas disciplinares: Influencia psicológica, filosófica y biológica, en estas tres áreas existen procesos psíquicos que se ven determinados por relaciones interpersonales. En donde la reacción humana es el resultado final del proceso. Neuman menciona que la conducta del ser humano se ve afectada por los estresores, por tal motivo necesitan ser regulados para mantener un equilibrio. A partir de ello creo los conceptos de integral, contenido y bienestar. “Neuman en base a toda la información recopilada creo el concepto de Factores Estresantes mismo que define como fuerzas del entorno, y que cuando la persona o sistema se enfrenta a estos factores, da como resultado la estabilidad o por el contrario la enfermedad”. La teoría es utilizada para describir las respuestas físicas del cuerpo al estrés y el proceso por el cual el hombre se adapta al mismo. Este proceso está compuesto por tres funciones básicas: alarma, resistencia y agotamiento; la primera se desencadena cuando se percibe el estrés, mismo que preparará al organismo para defenderse; pero si el estrés persiste, la fase de resistencia no se hará esperar y el cuerpo moviliza todas las capacidades de afrontamiento y todos los mecanismos de defensa del individuo para alcanzar la homeostasis, si la situación estresante ha sido abrumadora por su larga duración, los recursos del individuo se agotan y el

organismo comienza a debilitarse y de persistir se puede producir la muerte” (Herrera, Zamora, & Sanchez, 2007)

A continuación, mencionaremos los enfoques de la variable:

Enfoque Histórico: Estrés es una palabra que deriva del latín, la cual fue utilizada con mucha frecuencia durante el siglo XVII para representar "adversidad" o "aflicción", para finales del siglo XVIII su utilización evolucionó de "fuerza", "peso", "presión" o "esfuerzo" que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales, puesta en práctica en la propia persona, implica efectos a nivel de su cuerpo y su mente. En la época contemporánea el concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por el fisiólogo Hans Selye de Montreal, quien lo definió, como: "la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante", es decir, viene a ser la "respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga". Selye no hace referencia al estímulo (peso o fuerza), sino a la respuesta que consiste en la suma de cambios inespecíficos que desarrolla el organismo como respuesta a éste.

Posteriormente, el término se ha utilizado con múltiples significados y ha servido tanto para designar una respuesta del organismo, como para señalar los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes. En 1989, y tras controvertidas discusiones científicas sobre si el estrés era el estímulo o la respuesta del organismo, los autores Paterson y

Neufeld comienzan a considerar el término estrés como un vocablo genérico que hace referencia a un área o campo de estudio determinado.

En la actualidad la biología y la medicina han incorporado el término "stress" como "el proceso o mecanismo general con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla". Este proceso, mecanismo general o sistema psico-neuroendocrinológico, es el que denominamos como estrés.

Enfoque Filosófico: La teoría de Hans Selye nos dice que..." El estrés es el estado del organismo que responde mediante reacciones de adaptación al influjo de excitantes fuertes". Esta teoría desde el aspecto filosófico tiene mucho en común con el idealismo fisiológico de Johannes Müller, ambas concepciones sobreestiman el papel del estado interno del organismo en la interacción con el medio ambiente. En esencia, Selye reduce el medio al papel de "dispositivo de arranque", que pone en actividad mecanismos de adaptación existentes "desde siempre". Se afirma que estímulos cualitativamente distintos del medio provocan una reacción unívoca, standard. La teoría del "Estrés" está orientada, objetivamente, contra la concepción del papel rector del sistema nervioso central en la actividad vital del organismo (Iván Pávlov). Selye hace concesiones a la autogénesis, se manifiesta como partidario del principio teleológico en biología. Algunos sociólogos burgueses contemporáneos (Jasmín, Francis, Karl Menninger), extienden mecánicamente la teoría del "stress" al hombre y a la sociedad humana.

Definen al hombre como centro teleológico; los fines humanos, como satisfacción de necesidades biológicas “egoístas”.

Conciben con un criterio estrechamente biológico el origen del egoísmo y del altruismo, de la venganza y de la gratitud. Los partidarios de Selye intentan formular el concepto de “stress” social, comercial, ético, estético y psicológico. De esta manera se forma la concepción de “selismo social”. Su inconsistencia se desprende de la unilateral transferencia de conceptos biológicos a la sociedad.

### 3. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. VARIABLES:

La investigación cuenta con una variable que es “Estrés laboral”.

Definición Conceptual: En relación a la definición conceptual según (Moreno & Baes, 2010) explica que el estrés laboral se define como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento de la institución donde se labora a medio y largo plazo que incluye respuestas del organismo frente a exigencias externas y se manifiestan en síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos.

Definición Operacional: En relación a la definición operacional, se considera para medir la variable “Estrés” el cuestionario “Escala de estrés de enfermería- NSS”, cuyos autores son: Pamela Gray Toft y James Anderson (1981), validado y estandarizado por la OMS.

La escala NSS consta de 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés en el trabajo desempeñado, estos ítems fueron agrupados de la siguiente manera: miden 3 dimensiones: Físicos (Ítems:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14), Psicológicos (Ítems:15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27), Sociales (Ítems:

28,29,30,31,32,33,34), con una escala Likert de 0 a 3 punto donde: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3).

Sumando las puntuaciones se obtendrá un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 y 102, obteniendo un puntaje de 42 para los factores físicos, 39 para los factores psicológicos y 21 para los factores sociales, de forma que a mayor puntuación mayor nivel de factores estresantes laborales.

PUNTUACIÓN			
FACTORES ESTRESANTES LABORALES	NO	SI	TOTAL
FACTORES FISICOS	0-20	21-42	42
FACTORES PSICOLÓGICOS	0-19	20-39	39
FACTORES SOCIALES	0-10	11-21	21
PUNTUACIÓN TOTAL			102

  

PUNTUACIÓN GENERAL	
NO CAUSA ESTRÉS	0-49
SI CAUSA ESTRÉS	50-102

## **4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo, según (Hernandez & Mendoza, 2018) este enfoque utiliza la recolección de datos y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. En la investigación se empleará el cuestionario “Escala de estrés de enfermeras NSS”. También se ubicó en el nivel descriptivo, de acuerdo con (Tamayo Tamayo, 2003) nos manifiesta que el método descriptivo se preocupa primordialmente describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para destacar los elementos esenciales de su naturaleza. Caracteriza un fenómeno o una situación concreta indicando sus rasgos diferenciadores. En la investigación se utilizará como instrumento un cuestionario sobre el estrés para poder describir y analizar datos de nuestra variable.

El tipo de investigación es básica, transversal y prospectiva, pues tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades y así proporcionar su descripción.

Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis estas son también descriptivas.

El diseño de la investigación es no experimental ,según Sampieri (Sampieri & Torres, 2018) el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante la recolección de datos, estos son : Diseño Transversal , donde se recolectan datos en un solo momento , en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado , y el diseño longitudinal , donde se recolectan datos a través del tiempo en puntos o periodos , para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y sus consecuencias.

#### **4.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

Población: Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Para este estudio la población estuvo conformado por 120 profesionales de enfermería y técnicas en enfermería.

Muestra: La muestra se considerará censal, según Ramírez (2012) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de la investigación son consideradas como muestra. En la investigación se seleccionó el 100% de la población que es 120 profesionales de enfermería y técnicas en enfermería al considerarla un número considerable. (C.A, 2017).

Muestreo: según (Garcia Arias, 2006) define el muestreo como “un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de

integrar la muestra. Por ello, este procedimiento se llevará a cabo mediante un muestreo probabilístico, ya que la elección dependerá de la probabilidad, ya que cumplen con las características y contexto de la investigación. La investigación abarcará como muestra únicamente a enfermeras y técnicas en enfermería que laboren en el Hospital San Juan de Dios.

**Tabla 1.**

*Distribución de la muestra en función al sexo*

	Frecuencia	Porcentaje
MUJER	91	75,8
HOMBRE	29	24,2
Total	120	100,0

*Nota: Del total de la población evaluada se pudo observar que el 75,8% que equivale a 91 son mujeres y el 24,2% que equivale a 29 son hombres. es decir, que hay un número significativo de mujeres encuestadas.*

**Tabla 2.**

*Distribución de la muestra en función a la edad.*

	Frecuencia	Porcentaje
(23-31)	33	27,5
(32-40)	29	24,2
(41-49)	20	16,7
(50-58)	15	12,5
(59-68)	23	19,2
Total	120	100,0

*Nota: Del total de la población evaluada se pudo observar que el 27,5% corresponden a las edades dentro del rango de 23 a 31 años de edad, el*

24,2% a las edades del rango 32 a 40 años, el 16,7% a las edades del rango de 41 a 49 años, el 12,5% a las edades del rango 50 a 58 años y el 19,2% a las edades dentro del rango de 59 a 68 años. En conclusión, hay un número significativo de encuestados, el 27,5 % que equivale a 33 personas se encuentran entre las edades de 23 a 31 años de edad.

**Tabla 3.**

*Distribución de la muestra en función al tiempo de servicio*

	Frecuencia	Porcentaje
(1-9)	59	49,2
(10-19)	20	16,7
(20-29)	24	20,0
(30-39)	12	10,0
(40-49)	5	4,2
Total	120	100,0

*Nota: Del total de la población evaluada, se pudo observar que el 49,2% es decir 59 participantes, tienen entre 1 a 9 años de servicio, el 16,7% es decir 20 participantes tienen entre 10 a 19 años de servicio, el 20% es decir 24 participantes tienen entre 20 a 29 años de servicio, el 10% es decir 12 participantes tienen entre 30 a 39 años de servicio y por último el 4,2% es decir 5 participantes tienen entre 40 a 49 años de servicio. En conclusión, hay un número significativo de encuestados que tienen entre 1 a 9 años de servicio.*

### **4.3. MEDIOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

En cuanto a los medios de recolección de información para esta investigación, a continuación, tenemos la siguiente ficha técnica:

Código ISSN: 2173-9110

Cuestionario “Escala de estrés de enfermería NSS”

Ficha Técnica del instrumento:

Título Original: The nursing stress scale (NSS)

Autor: Gray y Anderson

Año de creación: 1981

Adaptación al español: Mas y Escriba (1998)

Consigna de Aplicación: Aplicación individual con un tiempo estimado de 15 minutos. La prueba consta de 34 ítems, con respuestas según escala de Likert desde nunca, algunas veces, frecuentemente y muy frecuentemente. Midiendo 3 dimensiones: Físicas, Psicológicas y Sociales.

Propiedades psicométricas del test original:

Nursing Stress Scale (NSS) consta de 34 ítems que describen situaciones que han sido identificadas como causantes de estrés para el enfermero en el desempeño de sus funciones.

Proporciona una puntuación de estrés total, así como puntuaciones en cada una de las siete subescalas que miden la frecuencia de estrés experimentado por las enfermeras en el entorno hospitalario.

La escala de estrés de enfermería se aplicó a 122 enfermeras de cinco unidades hospitalarias. El análisis factorial indicó siete fuentes principales de estrés que coincidían estrechamente con las categorías conceptuales de estrés en las que se basaba la escala. La confiabilidad test-retest, así como cuatro medidas de consistencia interna, indicaron que la Escala de Estrés de Enfermería y sus siete subescalas son confiables. La validez se determinó correlacionando la puntuación total de la Escala de estrés de enfermería con las medidas de ansiedad de rasgo, satisfacción laboral y rotación de enfermería que se hipotetizó que están relacionadas con el estrés.

Propiedades psicométricas adaptada al español:

La validación se realizó sobre una muestra aleatoria de 201 profesionales de enfermería de un hospital público de Valencia. La fiabilidad de la escala se valoró tras la Re administración a una submuestra de 30 profesionales de enfermería, con un intervalo de 15 días. La distribución de las puntuaciones obtenidas en la administración inicial de la escala y quince días más tarde no difieren estadísticamente. El coeficiente alfa de Cronbach es de 0,92 para la escala total y en cada una de las subescalas fluctúa entre 0,83 y 0,49.

Propiedades psicométricas peruanas:

Validado a través de una prueba piloto con 22 enfermeras del Hospital Es-Salud Tarapoto, que cumplieron con características similares a la población de estudio. Se obtuvo como resultado que al 28.3% de la población de estudio ciertas situaciones laborales le producen estrés afectando en su desempeño profesional. Siendo el 10.0% con estrés laboral y nivel bajo de desempeño profesional, mientras que el 18.3% con estrés laboral y nivel medio de desempeño profesional, con un valor  $p=0.003$ ,  $\chi^2=11,395$ . Se concluye que existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto en el período de abril a julio del año 2013.

#### **4.4. PROCEDIMIENTO:**

Una vez elegido el tema de la investigación y obtenido el instrumento The nursing stress scale (NSS) con la autorización del autor, se procederá a escribir los ítems y la correcta aplicación del test a evaluar en un programa llamado "Google form" donde también se recopilará las respuestas. También mediante un enlace electrónico se les explicará detalladamente los participantes el objetivo de la investigación, así como también el uso de información personal y se llenará el consentimiento informado. Luego de la aplicación del instrumento, se diseñará una base de datos para realizar los análisis estadísticos correspondientes y se utilizarán tablas de frecuencia la cual mostrará sus categorías; se utilizará Excel.

#### **4.5. PROCESAMIENTO DE DATOS:**

El diseño será descriptivo ya que según (Grande & Abascal, 2005) para hacer un estudio descriptivo se utilizan medidas estadísticas de tendencia central o de posición, también de dispersión. El procesamiento de distribución de frecuencia para el análisis de variables cuantitativas, si la variable no toma muchos valores diferentes se puede sincretizar y calcular su distribución de frecuencia, cada valor con su frecuencia; si, por el contrario, como es habitual, tiene numerosos valores, los valores se distribuyen en clases y se obtiene la frecuencia de cada clase (frecuencia, porcentaje y etc.)

La presente investigación considerará el esquema de análisis de estadística descriptiva, según (Pita Fernandez , 2001) este tipo de estadística nos permite sumar rápidamente los atributos más importantes de un conjunto de datos usando medidas como el promedio, la media y la desviación estándar. Estas medidas proveen un sentido general del grupo estudiado, permitiéndoles a los investigadores colocar el estudio en un contexto más amplio.

Cuando se obtenga la información por parte de la muestra evaluada se procederá a elaborar una data, mediante el formato Microsoft Excel donde estarán los datos a considerar en la investigación como: edad, sexo y tiempo de servicio, una vez sistematizada la información a través de fórmulas del formato Excel se procederá a realizar tablas de frecuencias que son cuadros en los que se registran los datos estadísticos en forma organizada con la

frecuencia de cada uno de los resultado, de esta manera se manifestará la variable y porcentajes y poder así saber el nivel de estrés laboral. Gracias a estos procedimientos se podrá realizar un análisis de los resultados.

#### **4.6 ASPECTICOS ÉTICOS**

Los sujetos a participar serán invitados mediante diferentes redes sociales tales como: WhatsApp, correo electrónico entre otros. De esta manera se podrá enviar un enlace electrónico que contenga la información del estudio, explicando detalladamente sobre aquellos riesgos y beneficios de su participación. Por otro lado, también deberán estar de acuerdo y firmar con el consentimiento informado en el que contiene el resumen del objetivo de la investigación, conforme todo lo mencionado el participante podrá iniciar con la participación del estudio. En el cual mediante un test impreso y deberán responder preguntas personales sobre el estrés relacionado a su trabajo.

Antes de iniciar el estudio, se solicitará autorización ética al comité Institucional de ética en la investigación de la Universidad Privada San Juan Bautista.

Toda información brindada por parte de los participantes estará guardada de manera segura y respetando la ética profesional.

Los documentos físicos que se puedan utilizar serán guardados con estricta seguridad, por otra parte, también los registros electrónicos serán guardados con claves y/o contraseñas por parte de los investigadores.

Finalmente se mantendrá la confidencialidad de los participantes, donde solo el investigador tendrá acceso a esta base de datos.

Dentro de los principios éticos tenemos: El principio de autonomía, según el colegio de Psicólogos manifiesta que consiste en que los Psicólogos reconocen el derecho de las personas a su privacidad y autodeterminación. Es por ello que los profesionales tienen la obligación de informar de forma adecuada, procurar y asegurarse de la comprensión de la información técnica que ofrecen y defender la voluntariedad de las personas. De esta manera los participantes tendrán la decisión de elegir participar o no en el estudio. Por lo tanto, se iniciará la participación por medio del consentimiento informado estableciéndose una confidencialidad con los participantes (Leonardo Amaya G. M., 2018)

El principio de Benevolencia: Este principio afirma que el propósito de toda acción profesional es el de mejorar las condiciones de vida y de relación de los sujetos, incrementando el bienestar de las personas, grupos, comunidades e instituciones atendidas. En este sentido, la beneficencia está relacionada con el Principio de No maleficencia ya que si la primera exigencia ética de la tradicional ciencia biomédica es no causar daño, una medida primaria es procurar que no se someta a nadie a procedimientos fútiles o temerarios que puedan entrañar riesgos. (Leonardo Amaya G. M., Ética Psicológica , 2018)

De lo mencionado antes, debemos hacer énfasis en que la investigación tendrá como único propósito el de intervenir desde el aspecto Psicológico a que el nivel del estrés logre disminuir.

Principio de No maleficencia: Dictamina que los psicólogos se esfuerzan activamente en evitar causar daño en su ejercicio profesional. (Leonardo Amaya G. M., Ética Psicológica, 2018)

Principio de Justicia: Demanda que las personas sean tratadas de manera equitativa y no pueden verse ni tratarse con un menor valor. Por esto, el principio de justicia se encuentra presente en los principales códigos deontológicos de psicología y atiende de forma particular al respeto por los derechos diferenciales de las distintas poblaciones que interactúan con los profesionales. (Leonardo Amaya G. B., 2018)

## 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 5.1. RESULTADOS

#### DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE

**Tabla 4.**

*Distribución del nivel de estrés laboral en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	95	79,2
ALTO	25	20,8
Total	120	100,0

*Nota: Del total de la población evaluada se puede observar que 95 sujetos que corresponde al 79,2% obtienen un puntaje significativo en la categoría baja, lo que nos permite deducir que no presentan la variable estrés laboral mientras que 25 sujetos que corresponde al 20,8%, obtuvieron un puntaje significativo en la categoría alta, de esta manera se puede deducir que presentan la variable estrés laboral. En conclusión, del total de la población evaluada que fueron 120 participantes, solo 25 participantes dieron como resultado un alto nivel de estrés laboral.*

**Tabla 5.**

*Distribución del nivel de la dimensión física en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	89	74,2
ALTO	31	25,8
Total	120	100,0

*Nota: Del total de la población evaluada se puede observar que en la dimensión física 89 sujetos que corresponde al 74,2% se posicionan en la categoría baja de dicha dimensión, mientras que 31 sujetos que corresponde al 25,8% se posicionan en la categoría alta de dicha dimensión. En conclusión, del total de la población evaluada que fueron 120 participantes, solo 31 participantes tuvieron como resultado un alto nivel de estrés en la dimensión física.*

**Tabla 6.**

*Distribución del nivel de la dimensión psicológica en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	115	95,8
ALTO	5	4,2
Total	120	100,0

*Nota: Del total de la población evaluada se puede observar que, en la dimensión psicológica 115 sujetos que corresponde al 95,8 % se posicionan en la categoría baja de dicha dimensión, mientras que 5 sujetos que corresponde al 4,2 % se posicionan en la categoría alta de dicha dimensión.*

*En conclusión, del total de la población evaluada que fueron 120 participantes solo 5 participantes tuvieron como resultado un alto nivel de estrés en la dimensión psicológica.*

**Tabla 7.**

*Distribución del nivel de la dimensión social en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	111	92,5
ALTO	9	7,5
Total	120	100,0

*Nota: Del total de la población evaluada se puede observar que en la dimensión social 111 sujetos que corresponde al 92,5 % se posicionan en la categoría baja de dicha dimensión, mientras que 9 sujetos que corresponde al 7,5 % se posicionaron en la categoría alta de dicha dimensión. En conclusión, del total de la población evaluada que fueron 120 participantes, solo 9 participantes tuvieron como resultado un alto nivel de estrés en la dimensión social.*

**Tabla 8.**

*Distribución del nivel de estrés laboral según la edad en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022*

EDAD		Frecuencia	Porcentaje
(23-31)	BAJO	21	63,6
	ALTO	12	36,4
	Total	33	100,0
(32-40)	BAJO	25	86,2
	ALTO	4	13,8
	Total	29	100,0
(41-49)	BAJO	15	75,0
	ALTO	5	25,0
	Total	20	100,0
(50-58)	BAJO	13	86,7
	ALTO	2	13,3
	Total	15	100,0
(59-68)	BAJO	21	91,3
	ALTO	2	8,7
	Total	23	100,0

*Nota: Del total de la población evaluada se puede observar que, según la edad de los participantes entre 23 a 31 años de edad el 36,4% que corresponde a 12 personas presentan un nivel alto de la variable estrés laboral comparada con el resto de edades.*

**Tabla 9.**

*Distribución del nivel de estrés laboral según el sexo en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022*

SEXO		Frecuencia	Porcentaje
MUJER	BAJO	75	82,4
	ALTO	16	17,6
	Total	91	100,0
HOMBRE	BAJO	20	69,0
	ALTO	9	31,0
	Total	29	100,0

*Nota: Del total de la población evaluada se puede deducir que 91 personas encuestadas son de sexo femenino y que 75 mujeres que equivale al 82,4% presentan un nivel bajo en cuanto a la variable estrés laboral y que 16 mujeres que equivale a 17,6% presentan un nivel alto en cuanto a la variable estrés laboral comparada con las 29 personas de sexo masculino donde 20 hombres que equivale a 69,0% presentan un nivel bajo en cuanto a la variable estrés laboral y 9 hombres que equivale al 31,0% presentan un nivel alto en cuanto a la variable estrés laboral. De esta manera se puede deducir que, comparando los resultados de ambos sexos, las mujeres tienen un resultado mayor que de los hombres en cuanto al nivel alto de estrés laboral.*

**Tabla 10.**

*Distribución del nivel de estrés laboral según el tiempo de servicio en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022*

TIEMPO		Frecuencia	Porcentaje
(1-9)	BAJO	43	72,9
	ALTO	16	27,1
	Total	59	100,0
(10-19)	BAJO	17	85,0
	ALTO	3	15,0
	Total	20	100,0
(20-29)	BAJO	20	83,3
	ALTO	4	16,7
	Total	24	100,0
(30-39)	BAJO	10	83,3
	ALTO	2	16,7
	Total	12	100,0
(40-49)	BAJO	5	100,0

*Nota: Del total de la población evaluada se puede deducir que 59 personas tienen entre 1 a 9 años de servicio, de los cuales 43 sujetos que equivalen al 72,9% presentan un nivel bajo de estrés, mientras que 16 sujetos que equivalen a 27,1% presentan un nivel alto de estrés; 20 personas tienen entre 10 a 19 años de servicio, de los cuales 17 sujetos que equivalen al 85,0% presentan un nivel bajo de estrés, mientras que 3 sujetos que equivalen al 15,0% presentan un nivel alto de estrés; 24 personas tienen entre 20 a 29 años de servicio, de los cuales 20 sujetos que equivalen a 83,3% presentan un nivel bajo de estrés, mientras que 4 sujetos que equivalen al 16,7% presentan un nivel alto de estrés; 12 personas tienen entre 30 a 39 años de servicio, de los cuales 10 sujetos que equivalen al 83,3% presentan un nivel de bajo estrés mientras que 2 sujetos que equivalen al 16,7% presentan un nivel alto de estrés y por último solo 5 personas que figuran entre el rango de 40 a 49 años de servicio, presenta un nivel bajo de estrés.*

*De todos los resultados se llegó a la conclusión que según el tiempo de servicio entre 1 a 9 años son las personas que arrojaron un nivel de estrés alto en comparación con las de otros rangos de años.*

## **5.2. DISCUSIÓN**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que pueden afectar la salud física y psicológica de quienes la padecen, causando una serie de enfermedades, perjudicando no solo la salud, sino también en la esfera profesional y en la vida cotidiana.

Es por ello que es importante diagnosticar tempranamente este problema ya que muchas veces está presente pero debido a que no se ha detectado a tiempo ocasiona un mal a la persona incapacitándola de seguir con su vida cotidiana, es por ello que se realiza esta investigación con el fin de poder contribuir desde el aspecto psicológico a diagnosticar tempranamente el estrés en el personal de salud y poder ayudar a su intervención.

A continuación, podremos ver detalladamente los resultados de la investigación:

Con respecto a los resultados de la investigación de la muestra evaluada que estuvo conformada por 120 participantes se obtuvieron los siguientes resultados: que el 20,8% de enfermeras y técnicas en enfermería tienen un nivel alto de estrés y el 79,2% de enfermeras y técnicas en enfermería presentaron un nivel bajo de estrés.

Revisando los antecedentes vistos a nivel nacional en esta investigación donde los niveles de estrés laboral eran altos, comparándolo con los resultados obtenidos existe una notable diferencia y difiere con la de otras investigaciones, por ejemplo:

Vera M. A. (2016) sus resultados fueron que el 58,1% presentaba estrés moderado, 38,7% estrés alto y solo el 3,2% estrés leve, esta investigación fue dada en Chiclayo-Perú. Se puede observar que la prevalencia del estrés es notable en el personal de salud.

Otra investigación es de Benites V. G, Chacaliaza J.C y Huancahuari E. J. en el año 2017 donde ellos obtuvieron como resultado que el 25,9% presentaba un nivel de estrés bajo, el 43,1% nivel de estrés medio y el 31% nivel de estrés alto, en los resultados mencionados se puede observar que predomina el nivel alto y medio de estrés laboral.

Ese mismo año (2017) también Barrera L. T. publica su investigación donde el 59,2% presentaba estrés moderado, 16,9% estrés severo y el 23,9% estrés leve, al igual que las otras investigaciones también se precisa un porcentaje significativo de estrés.

Recalco que el año donde se realizó las investigaciones mencionadas no existía ni estaba diagnosticado el virus mundial llamado covid-19 quien fue el principal desencadenante del estrés en el año 2020.

Sin embargo, pudieron existir otros factores que ocasionaron el estrés en dicho personal, uno de ellos podría ser la ciudad donde se realizó la

encuesta de dichos autores, los establecimientos, los servicios donde laboran y etc. Estos factores también podrían ser objeto de estudio para próximas investigaciones.

Comparándolo también con una investigación donde el virus covid-19 existía y ya se había declarado una pandemia mundial, los autores Llancari P.M. y Yataco M. Y. en el año 2020 realizan una investigación donde los resultados que obtuvieron fueron que el 52,5% presentaron un nivel medio de estrés y el 47,5% un nivel alto de estrés.

También la autora Camiloaga V.M. realiza una investigación en el mismo año, sus resultados fueron que el 48% tenían un nivel alto de estrés y el 52% un nivel medio de estrés.

Entonces, luego de revisar las investigaciones realizadas antes de la pandemia y en pandemia se concluye que el estrés laboral ha predominado en el personal de salud desde hace años y se podría llegar a la conclusión que no hay un interés sobre la salud mental y el cuidado emocional del personal de salud.

La pandemia fue devastadora; afectó en la parte emocional a todas las personas, pérdidas irre recuperables, afectó la parte económica y también la educación de niños, jóvenes y adultos; pero destaco una parte positiva y es que ahora en el año 2022 hay un mayor cuidado en la salud mental de todas las personas e incluso ha dejado de ser tabú, ahora es muy importante priorizar el tener paz y cuidarnos mentalmente y físicamente.

Este estudio es un ejemplo y los resultados hablan por sí solos, ahora el porcentaje de estrés laboral ha disminuido, el 79,2% presenta estrés bajo y el 20,8% estrés alto, es un resultado positivo. Sin embargo, no hay que omitir el porcentaje que obtuvieron el nivel alto de estrés ya que el objetivo también es intervenir y desde el aspecto psicológico ayudar al personal de salud.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. CONCLUSIONES**

PRIMERO: En cuanto a describir los niveles de estrés laboral en el personal médico del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022; se concluyó que el 20,8% presentan un nivel alto en cuanto a la variable estrés laboral y que el 79,2 % no presenta la variable estrés laboral.

SEGUNDO: En cuanto a describir el nivel físico en el personal médico del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022; se concluyó que el 25,8% presenta un nivel alto en cuanto a la dimensión mencionada.

TERCERO: En cuanto a describir el nivel psicológico en el personal médico del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022; se concluyó que el 4.2% presenta un nivel alto en cuanto a la dimensión mencionada.

CUARTO: En cuanto a describir el nivel social en el personal médico del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022; se concluyó que el 7,5% presenta un nivel alto en cuanto a la dimensión.

QUINTO: En cuanto a describir el estrés laboral según la edad en el personal médico del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022; se concluyó que el 36,4% presenta un nivel alto en cuanto a la variable y que se encuentra entre el rango de edades de 23 a 31 años de edad.

SEXTO: En cuanto a describir el estrés laboral según el sexo en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022; se concluyó que el 17,6% presenta un nivel alto en cuanto a la variable y que corresponde al sexo mujer

SEPTIMO: En cuanto a describir el estrés laboral según el tiempo de servicio en el personal médico del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022; se concluyó que el 27,1% presenta un nivel alto en cuanto a la variable y que se encuentra entre el rango de 1 a 9 años de servicio.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

Según los resultados obtenidos del estudio se sugiere lo siguiente:

1. Intervenir con ayuda de las autoridades correspondientes a disminuir el porcentaje alto de estrés laboral que se obtuvo en esta investigación.
2. Emplear campañas de atención en salud física a los trabajadores del Hospital San Juan de Dios.
3. Intervenir desde el campo Psicológico a concientizar y promover recomendaciones para evitar el estrés laboral en el personal de salud.
4. Mejorar las relaciones interpersonales entre los compañeros del Hospital San Juan de Dios.
5. Capacitar a las enfermeras y técnicas en enfermería sobre todo en aquellos que oscilan entre las edades de 23 a 31 años.

6. Dar charlas acerca del manejo del estrés laboral enfocándose más en el sexo femenino ya que fue el porcentaje con mayor estrés.

7. Dar charlas acerca del manejo de estrés laboral enfocándose en trabajadores que cuenten de 1 a 9 años de servicio.

## REFERENCIAS

- Barrera, L. T. (2017). Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Dominguez. Pomabamba, Perú: Universidad Cesar Vallejo .
- Bazualdo, F. E. (2018). Estrés laboral y nivel de satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Chiclayo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Benites, V. G., Chacaliaza, J. C., & Huancahuari, E. J. (2017). Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica . Ica, Perú: Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación-Tercera Edición*. Colombia: Pearson.
- C.A, I. I. (2017). *Revista Scientific*.
- Camiloaga, V. M. (2020). Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia covid19,hospital MarinoMolina SCIPPA de Comas,Lima 2020. Chincha.
- Chavez, A. R. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación* . Ecuador: Machala.
- Cremades Puerto, J. (2016). Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería. España: Universidad de Alicante.
- EL PERUANO . (10 de junio de 2021). MINSA alerta que el 52,2% de limeños sube de estrés a causa del covid19. *EL PERUANO* .
- Flores, M. V. (2013). El estrés en el trabajo: Un enfoque Psico-Administrativo. 228-253.
- Garcia Arias, F. (2006). *El proyecto de la Investigación-Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.

Grande, E. I., & Abascal, F. E. (2005). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. Madrid: ESIC.

Guillen Sanchez, T. A. (2017). Estrés laboral en personal médico de un Hospital de la región Altos Tsotsil Tseltal de la Chapas. Mexico: ECOSUR.

Hernandez, S. R. (2003). CAPITULO 10: Analisis de datos cuantitativos .

Hernandez, S. R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación.Las rutas cuantitativa,cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.

Hernandez, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. P. (2014). En *Metodología de la Investigación 6° edición* (págs. 170-191). Mexico: McGraw-Hill.

Herrera, R., Zamora, F., & Sanchez, C. (2007). Analisis de las bases teoricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. *Enfermería Universitaria*, 44-48.

Instituto Nacional De Salud Pública, M. (2020). *GOBIERNO DE MEXICO* .

Javier Roman Garcia, J. A. (2008). Introducción al problema del estrés en el ámbito laboral. En J. A. Javier Roman Garcia, *¿Cómo combatir el estrés laboral?* Madrid: Arteanima.

Leonardo Amaya, G. B. (2018). *Ética Psicológica* .

Leonardo Amaya, G. M. (2018). *Ética Psicológica*.

Leonardo Amaya, G. M. (Septiembre de 2018). *Ética Psicológica* .  
Obtenido de <http://eticapsicologica.org/index.php/info-investigacion/item/21-principio-de-autonomia?showall=1>

Leonardo Amaya, G. M. (2018). *Ética Psicológica* .

Llancari, P. M., & Yataco, M. Y. (2020). Niveles de estrés en enfermeros de la unidad covid del Hospital San José, Chíncha 2020. Chíncha, Perú.

Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: Una aproximación a los conceptos de Estrés laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*.

Mendoza, R. (21 de Julio de 2016). *Salud: El 58% de peruanos sufre estrés*. Obtenido de Diario Correo: <https://diariocorreo.pe/>

Moreno, B., & Baes, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Madrid, España: Universidad Autonoma de Madrid.

Núñez, D. P., Viamontes, J. G., González, T. E., Vázquez, D. O., & Cabrerías, M. C. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la atención primaria de salud . *Revista Cubana de Medicina General Integral* .

Pita Fernandez . (2001). Uso de la estadística y la epidemiología en atención primaria . *Manual de metodología de trabajo en atención primaria* .

Portero, S. (2019). Estrés laboral , burnout, satisfacción , afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias. Córdoba, España: Universidad de Córdoba.

Rebeca, L. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Editorial Alfa.

Sampieri, R. H., & Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación : Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill.

Sanchez, J. M. (2010). Estrés Laboral . *Hidrogenesis vol. 8 N°2* , 57.

Sanchez, M. (01 de Junio de 2020). *Cigna España* . Obtenido de <https://www.cignasalud.es/>

Sanders, S. E. (2016). Estrés laboral en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario. Honduras: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Tamayo Tamayo. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: LIMUSA S.A de C.V.

Ugarte, C. J. (2017). Estrés laboral en el personal de sala de operaciones y de emergencia del Hospital Quillabamba. Cusco, Perú: Universidad Católica de Santa María .

Valera, S. (s.f.). *Psicología Ambiental elementos básicos* . Obtenido de [http://www.ub.edu/psicologia\\_ambiental/](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/)

Velasques Caizaluisa, F. D., & Villavicencio Chavez, D. A. (2016). Nivel de Estrés laboral en el personal profesional de salud y su relación con el desempeño laboral del Hospital Luis Gabriel Dávila de la ciudad de Tulcan. Quito, Ecuador: Pontifica Universidad Católica del Ecuador.

Vera, M. A. (2016). Estrés laboral y calidad del cuidado enfermero al prematuro. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ALUMNO: PACHECO FLORES MARÍA DEL CARMEN

ASESOR: BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

LOCAL: CHINCHA

TEMA: ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL  
SAN JUAN DE DIOS DE LA CIUDAD DE PISCO,2022.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE		
			DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022?	Describir el nivel de estrés laboral en el personal de salud del hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022	El nivel de estrés laboral es alto en el personal de salud del hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022	Física Psicológica Social	Estrés Laboral	Escala Likert
<b>ESPECÍFICOS</b>					
Describir el nivel físico en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022.					
Describir el nivel psicológico en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022					

<p>Describir el nivel social en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022</p>			
<p>Describir el nivel de estrés laboral según el sexo en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022</p>			
<p>Describir el nivel de estrés laboral según la edad en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022</p>			
<p>Describir el nivel de estrés laboral según el tiempo de servicio en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco,2022</p>			
<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	
<p><b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo, transversal, prospectivo</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo Simple</p>	<p>Población: 200 personales de salud Muestra: 120 enfermeras y técnicas en enfermería</p>	<p>Instrumento: The nursing stress scale (NSS)</p>	

## ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

ALUMNO: PACHECO FLORES MARÍA DEL CARMEN

ASESOR: BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

LOCAL: CHINCHA

TEMA: ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL

SAN JUAN DE DIOS DE LA CIUDAD DE PISCO, 2022.

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS POR DIMENSIÓN
Estrés laboral	El estrés laboral se define como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al	Se considera para medir la variable “Estrés” el cuestionario “Escala de estrés de enfermería- NSS”	-Física -Psicológica -Social	Escala de Likert desde nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3).	34		

	<p>funcionamiento de la institución donde se labora a medio y largo plazo que incluye respuestas del organismo frente a exigencias externas y se manifiestan en síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos.</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--

## ANEXO 3: AUTORIZACIÓN DEL USO DE INSTRUMENTO

### CORREO ENVIADO A LA AUTORA DEL INSTRUMENTO

X Cerrar | Anterior | Siguiente 🔍

**RE: Permiso para utilizar test**

 Vicenta Escribá Agüir <escriba\_vic@gva.es> 🔍 ⏪ ⏩ ⋮  
Para: Usted Sáb 25/06/2022 07:04

Iniciar respuesta con:

Buenas tardes, si lo puedes utilizar, pero por favor se tiene que citar cuando se publique tu estudio.  
Un saludo

Más Pons R, Escribá Agüir V. [The Spanish version of the "Nursing Stress Scale". A cross-cultural adaptation process.](#)  
Rev Esp Salud Publica. 1998 Nov-Dec;72(6):529-3

---

**De:** Maricarmen Pacheco Flores <maricar97@hotmail.com>  
**Enviado:** sábado, 25 de junio de 2022 8:53  
**Para:** Vicenta Escribá Agüir <escriba\_vic@gva.es>  
**Asunto:** Permiso para utilizar test

Estimada saludos cordiales  
Quien le habla es María del Carmen Pacheco Flores bachiller en Psicología en Perú actualmente estoy realizando mi tesis para poder tener mi título que lleva de nombre Estrés laboral en enfermeras conjuntamente encontré el test "THE NURSING STRESS SCALE" quien fue traducida por usted y como parte de los requisitos me piden la autorización para poder utilizar dicho test. Le pido por favor que me brinde esa autorización para poder seguir con mis metas y terminar mi tesis.  
Mis agradecimientos sinceros y esperando respuestas positivas por parte de usted.





"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



Pisco, 18 de abril del 2022

**CARTA N° 010- 2022- GORE ICA- DIRESA-UADEI**

Señorita : María del Carmen Pacheco Flores  
Bachiller en Psicología

Asunto : Aprobación a solicitud de recabar información y realizar  
Encuestas para elaborar Tesis

Referencia : Expediente 42073

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente al mismo tiempo darle a conocer que la Dirección a mi cargo aprueba Vuestra solicitud brindándole las facilidades, para que recabe la información que sea necesarias y realizar encuestas para la elaboración de su Tesis titulada **"Estrés Laboral en el personal de salud del hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022"** trabajo que será utilizado para optar el Título de Licenciada en Psicología.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

FEMP --D-HSIDP  
AGGC-J-UADEI  
C.C.  
Archí

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - ICA  
UE 404 HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS PISCO

M.C. MARQUEZ PAUCAR FELIX E.  
C.M.P. 062098  
DIRECTOR EJECUTIVO

---

GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD ICA  
Hospital San Juan de Dios  
Unidad Apoyo Docencia e Investigación  
Fundo Alto la Luna Mz-B Lt-5  
Ica - Pisco

**ANEXO 5:**  
**CUESTIONARIO**  
**ESTRÉS LABORAL**

**PRESENTACIÓN:**

El presente instrumento se utilizará para verificar las técnicas y desenvolvimiento del estrés laboral en el personal de salud del hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022, la ficha consiste en observar y marcar teniendo en cuenta la siguiente escala Likert.

**INSTRUCCIONES:**

Por favor responder teniendo en cuenta la siguiente escala de Likert.

N°	Estrés Laborales	Nunca	Algunas Veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de tareas.	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un médico.	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos a los pacientes.	0	1	2	3
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	0	1	2	3
5	Problemas con un supervisor.	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros	0	1	2	3

	(enfermeras /os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas de servicio				
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3
9	Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13	El medico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3

16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y /o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ejemplo: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.	0	1	2	3
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	0	1	2	3
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.	0	1	2	3
21	Ver sufrir a un paciente	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.	0	1	2	3

23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25	Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3

32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

## **ANEXO 6:**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO**

El propósito de este estudio es determinar la prevalencia de depresión en los estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud en Lima Metropolitana. Todos los participantes completarán un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas de 8 instrumentos relacionados a la salud mental. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, sólo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y firma este consentimiento sucederá lo siguiente:

Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que sea autoadministrada, es decir, Ud. respondería las preguntas con sólo leerlas. La encuesta tiene una duración aproximada de 15 minutos. Se tienen preguntas con datos demográficos sobre Ud., además de las preguntas del instrumento The nursing stress scale (NSS) sus respuestas serán registradas en una base electrónica provista por la plataforma Excel, la que nos asegura la confidencialidad de sus datos.

Participar en una investigación puede involucrar pérdida de la privacidad. Si bien sus respuestas van a estar en la internet, estamos usando una plataforma segura para almacenar sus datos, los cuales son encriptados y solo los investigadores serán quienes conozcan la información y serán usados con fines de investigación científica. Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posible. Su nombre no

va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serían asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso.

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en los estudiantes universitarios de las ciencias de la salud, especialmente relacionados a la depresión. La información que usted proporcione podría ayudarle a usted o a otras personas en la comunidad para conocer su estado de depresión y otros aspectos de la salud mental conociendo tempranamente su estado. Además Ud. puede solicitar los resultados de algunos “test” que haya completado en la encuesta. Finalmente Ud. podrá acceder a información sobre recomendaciones para una adecuada salud mental, disponibles en el link: [https://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=15112](https://www.infocop.es/view_article.asp?id=15112)

Este estudio podría ayudar en el futuro a diseñar mejores programas de diagnóstico, o mejorar el manejo temprano de la depresión y otros aspectos de la salud mental en jóvenes universitarios.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Para este estudio, no realizaremos alguna colección de muestras biológicas. Sin embargo, le consultaremos Ud. desea ser contactado para futuros estudios que sí incluyan muestras biológicas para evaluar marcadores predisponentes relacionados a la salud mental.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le preguntará si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos).

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UPSJB, el Mag. Antonio Flores al teléfono 01- 2142500 anexo 147 en Lima, o por correo electrónico a [ccnc.mmmmm@upsjb.edu.pe](mailto:ccnc.mmmmm@upsjb.edu.pe).

Al participar en este estudio, usted no está renunciando a ninguno de sus derechos. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo [ciei@upsjb.edu.pe](mailto:ciei@upsjb.edu.pe) , o acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar a los investigadores está bajo el rubro “Contacto con los investigadores”

\_\_\_\_ Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguó con el estudio.

\_\_\_\_ No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de “Si” o “No”

\_\_\_\_ Si. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participaré en los mismos.

\_\_\_\_ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación.

## FIRMA DEL PARTICIPANTE

He leído la información provista líneas arriba. Tengo acceso a este consentimiento para futuras consultas.

AL FIRMAR ESTE FORMATO, ESTOY DE ACUERDO EN PARTICIPAR DE FORMA VOLUNTARIA EN LA INVESTIGACIÓN QUE AQUÍ SE DESCRIBE. PARA TENER LA EVIDENCIA DE SU ACEPTACION DE PARTICIPACION EN LA INVESTIGACION SE REQUIERE QUE ELABORE UN CODIGO PERSONAL, QUE NOS PERMITA ADEMAS MANTENER LA CONFIDENCILIDAD, EL CODIGO SE ELABORA CONSIDERANDO SU FECHA DE NACIMIENTO Y SUS INICIALES, EJEMPLO 191262LABZ

\_\_\_\_\_

CODIGO PERSONAL

\_\_\_\_\_

Fecha

