

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Enfermería

“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SERGIO BERNALES, LIMA,
PERÚ 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Enfermería

Autor:

Cristie Marisol Sebastian Oncoy

Asesor:

Dra. Carmen Lidia Monserrate Hernández
<https://orcid.org/0000-0003-0473-4696>

Lima - Perú

2022

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Jhon Epifanio Acuña Jara	73114814
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	Dora Clarisa Muñoz Garay	21781113
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	Alberto Guevara Tirado	43993447
	Nombre y Apellidos	N° DNI

INFORME DE SIMILITUD

"NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SERGIO BERNALES, Lima, Perú 2022" Presentado por Cristie Marisol Sebastián Oncoy

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

4%

★ Submitted to Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a mis amados padres, por siempre estar conmigo, por brindarme su amor y apoyo incondicional, por el modelo de lucha y sacrificio que me han enseñado, motivándome cada día a poder cumplir mis metas trazadas y no rendirme a pesar de los tropiezos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme llegar hasta este punto, por iluminar mi camino para poder culminar con mi carrera profesional, a mis amados padres por su apoyo incondicional, a mi universidad por haberme albergado en sus aulas durante mi formación profesional, a mi estimada asesora Carmen Monserrate Hernández por su apoyo en la elaboración de este proyecto de tesis y a mis queridos docentes de la carrera de enfermería por sus conocimientos, paciencia y dedicación durante mi etapa universitaria

ÍNDICE GENERAL

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE GENERAL.....	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
INDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	23
2.1. Tipo de investigación.....	23
2.2. Población:	23
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	25
2.4. Procedimiento.....	26
2.5 Consideraciones éticas.	27
CAPÍTULO III. RESULTADOS	28
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	32
4.1 Discusión	32
4.2 Conclusiones	33
4.3 Recomendaciones.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. <i>Distribución de frecuencia según nivel de estrés laboral</i>	28
Tabla 02. <i>Distribución de frecuencia según dimensión físico</i>	29
Tabla 03. <i>Distribución de frecuencia según dimensión psicológico</i>	30
Tabla 04. <i>Distribución de frecuencia según dimensión social</i>	31

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales 2022.....	28
<i>Figura 2.</i> Nivel de estrés laboral según dimensión físico en profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales 2022.....	29
<i>Figura 3.</i> Nivel de estrés laboral según dimensión psicológico en profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales 2022...-.....	30
<i>Figura 4.</i> Nivel de estrés laboral según dimensión social en profesionales de enfermería según dimensión social del Hospital Sergio E. Bernales 20.....	31

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales Lima, Perú 2022.

Metodología: Enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal; la muestra estuvo conformada por 184 enfermeras, seleccionadas por muestreo probabilístico aleatorio. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario como instrumento, en su versión castellana *The Nursing Stress Scale* (NSS) con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.939.

Resultados: Del total de enfermeras encuestadas según su dimensión físico el 50% tuvo un nivel bajo, 42% nivel medio y 8% nivel alto; según su dimensión psicológico el 52% tiene nivel bajo, 44% medio y 4% alto; según su dimensión social el 64% tiene nivel bajo, 34% medio y 2% alto.

Conclusión: El personal de enfermería mostraron nivel bajo en las dimensiones físicos, psicológicos y sociales.

Palabras clave: Estrés Laboral, Enfermería, Hospital.

ABSTRACT

Objective: Determine the level of work stress in nursing professionals at Hospital Sergio Bernales Lima, Peru 2022.

Methodology: Quantitative, descriptive and cross-sectional approach; the sample consisted of 184 nurses, selected by random probabilistic sampling. Data collection was carried out using a questionnaire as an instrument, in its Spanish version The Nursing Stress Scale (NSS) with a reliability of Cronbach's Alpha of 0.939.

Results: Of the total number of nurses surveyed according to their physical dimension, 50% had a low level, 42% a medium level and 8% a high level; according to their psychological dimension, 52% have a low level, 44% medium and 4% high; according to their social dimension, 64% have a low level, 34% medium and 2% high.

Conclusion: The nursing staff showed a low level in the physical, psychological and social dimensions.

Keywords: Work Stress, Nursing, Hospital.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el estrés laboral es considerado una de las condiciones físico-emocionales que desfavorece al profesional de enfermería; esta condición puede ser causada por diversos factores, que con el transcurso del tiempo podrían prolongarse. (1) (2).

Según la Organización Mundial de la Salud, el estrés es el conjunto de manifestaciones fisiológicas que desarrolla el individuo para cualquier acción. Por lo tanto, en términos globales, se trata de un método de alerta biológica que se necesita para la sobrevivencia; puesto que cualquier alteración o situación diferente que se presente podría ocasionar estrés, esto va a depender también del estado físico y psíquico de cada persona. (2)

Por otra parte, Vázquez y González en el 2020 afirmaron que el estrés laboral es un fenómeno de índole mundial por las altas cifras de prevalencia que tiene, convirtiéndolo en un problema de salud pública por el impacto que genera en los aspectos económicos, sociales, políticos y de salud. Debido a esta situación, el estrés laboral es considerado hoy en día como la enfermedad del siglo XXI (3).

Asimismo, Zhang, en su estudio que se realizó en el 2020 sobre el estrés en los profesionales de enfermería en Shanghái-China, sostuvo que 96,3% de enfermeras reportaron que la nostalgia es un factor que contribuye a tener un elevado estrés, y que los participantes más jóvenes tienden a presentar más estrés debido a la carga laboral y al agotamiento en el trabajo (4). De igual forma en la provincia de Hubei en China, Zheng, en su estudio sobre el estrés en enfermeros, manifestó que los factores de carga laboral, las horas extras de trabajo y la poca comunicación profesional, hacia énfasis a que se presenten

cuadros de estrés elevados durante el trabajo (5).

Por consiguiente, las consecuencias que conlleva el estrés laboral son muy perjudiciales para la salud del ser humano, que a lo largo podría generar diversas patologías como: trastornos musculares, cardiovasculares, enfermedades gastrointestinales, alteraciones dermatológicas y en el sistema endocrino. Del mismo modo; afectará la salud mental del individuo teniendo como consecuencia la depresión, baja autoestima e inseguridades en sus capacidades para realizar sus actividades en su centro de labor.

1.1. Realidad problemática

Trujillo y Quispe, manifestaron en el 2021 en Lima que, en relación al nivel de estrés laboral global, el profesional de enfermería presentó un estrés moderado de 42%, esto ocurre por una alta demanda de factores tanto físicos, psicológicos y sociales que generan una sobrecarga dentro de la institución donde se labora, es por ello que afecta en los cuidados por parte del profesional de enfermería siendo esto negativo para los pacientes (6)

Mohammed a, et al sostuvieron en el 2018 en Arabia Saudita, que el estrés laboral en los profesionales de enfermería se relaciona con el número reducido de personal, exceso de trabajo, largas jornadas de trabajo y el no poder tener comunicación entre personal, son factores que atribuyen aun más los índices de estrés (7)

Fornés, en el 2020 menciona que según un estudio que realizó la Fundación Europea en busca de mejoras de condiciones de vida y trabajo, resultó que más del 20% de los empleados tiene problemas de salud relacionado en labor ocupacional, muchos de los

factores desencadenantes son el agotamiento emocional y físico continuamente con el estrés, donde el sector salud fue el más afectado, donde una de cada cinco enfermeras padece de altos niveles de estrés en su centro de labor (8).

Del Pozo P, *et al* señalaron en el 2021 en relación al estrés, que en España más del 90% de las enfermeras tienen factores de riesgo donde se vio afectado su estado de ánimo, con sentimientos de agotamiento y sobrecarga emocional, siendo esto más prevalente en profesionales más jóvenes y con menos experiencia se presenciaba más índices elevados de estrés comparado a los profesionales que ya tenían más de 5 años de experiencia (9).

Meneses, *et al* en el 2021 mencionaron en su investigación que el estrés laboral en los enfermeras fue que 21,6% presentaron estrés alto. Siendo los factores físicos los más estresante es el exceso de carga laboral, las condiciones que se encuentra el entorno de trabajo, las demandas de pacientes y la alimentación, producen efectos negativos en la persona generando un ambiente estresante para el profesional de enfermería (10)

Valderrama y Polino, mencionaron en el 2021 que los trabajadores de la salud en Perú actualmente son los más afectados por el estrés, por lo que el Ministerio de Salud ha desarrollado lineamientos técnicos para la prevención en salud mental a través de intervenciones psicoterapéuticas y de mejora continua; ya que el estrés juega un papel importante en la reducción de la calidad de la atención al paciente (11).

Por lo tanto, durante el desarrollo de mis prácticas pre profesionales en el Hospital Sergio Bernales en los diferentes servicios observé que el profesional de enfermería realizaba múltiples funciones, también se evidenció la falta de recursos humanos, de recursos

materiales e insumos, alta demanda de pacientes, etc. Ocasionando una congestión laboral y así creando estrés en el profesional. Esta problemática afecta en el cuidado de calidad al paciente y en el déficit en desenvolver sus actividades del personal de enfermería. Por lo consiguiente cobra importancia investigar los factores de estrés laboral que intervienen en el personal de salud, ya que la enfermera tiene un rol fundamental en el cuidado y bienestar del paciente.

1.1.2 Antecedentes

Antecedentes Internacionales.

Cortez, et al ejecutaron en su investigación titulada: "Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México, 2022". Tuvo como Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería y su asociación con variables sociodemográficas de un hospital de tercer nivel, la muestra estuvo conformada por 115 participantes, se utilizó el instrumento Test de Estrés Laboral y Test de estrés de Hamilton. El estudio obtuvo como resultados que el profesional de enfermería de la institución mencionada que el 46.1% se encuentran sin estrés, el 18.3% estrés medio y el 10.4% presentaron estrés alto. Concluyó que el personal de enfermería presentan bajo estrés laboral (12).

Asimismo, Molina y colaboradores, en su investigación titulada: "Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas, 2019", en Chile. Tuvo como objetivo identificar los estresores laborales que generan riesgos en la salud del equipo de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos. La muestra por conveniencia fue de 37 enfermeros, se utilizó el instrumento *Nurses Stress Scale de Gray-Toft* y Anderson, donde los resultados

fueron que el 48.6% de los estresores están relacionados con carga laboral, el 70.2% el factor estresor es la ausencia del profesional médico. Concluyó que el principal factor estresor es la sobrecarga laboral (13).

Por otro lado, García, *et al* en su investigación titulada: “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19, 2020. Tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores que presenta el personal de enfermería. La población fue de 126 enfermeras, se utilizó el instrumento Escala de estrés en enfermeras (NSS). Los resultados mostraron que el nivel de estrés que predominó fue el nivel medio. Concluyó que los niveles de estrés están presentes en el profesional de salud (14).

Vásquez, en su investigación titulada: “El Estrés y el Trabajo de Enfermería: Factores Influyentes, 2020”, en Ecuador. Tuvo como objetivo analizar los factores que influyen en el estrés de las enfermeras que laboran en el Hospital Básico de Esmeraldas IESS. Donde la población y muestra fue de 30 profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencias del hospital mencionado. Se utilizó una encuesta y como instrumento un cuestionario. Los resultados señalaron que el 73,33% del profesional de enfermería estaban agotados, el 66,66% de insomnio, el 83,33% de sobrecarga laboral y 70% insatisfacción laboral. Concluyó que los factores estresantes afectan en la salud de las enfermeras, provocan conflictos con el equipo de salud y desencadenan un déficit de atención (3).

Munhoz, *et al* en su investigación titulada: Factores asociados al estrés en el equipo de enfermería de una unidad de clínica quirúrgica, 2020, en Brasil. Tuvo como objetivo analizar la asociación entre las características biopsicosociales y laborales y el nivel de estrés de un

equipo de enfermería. Donde la muestra fue de 52 enfermeras. Se utilizó un cuestionario que contenía características biopsicosociales y laborales y la Escala de Estrés Laboral (WSS). Los resultados fueron: El 50% tenía un nivel de estrés medio, el 25% tenía un nivel de estrés bajo y el 25% tenía un nivel de estrés alto. Concluyó que el equipo de enfermería mostró un nivel medio de estrés (15).

Antecedentes Nacionales.

Martínez y Huatuco en su investigación titulada “Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital Militar Central, 2020”, en Ica. Tuvo como objetivo determinar los factores que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central 2019. La población estuvo conformada por 34 profesionales de enfermería, se utilizó una encuesta y el instrumento aplicado fue un cuestionario. Se obtuvo como resultados que el 44,1% de los factores tienen una baja relación con el estrés. El estudio concluyó en que existe relación entre los factores y el estrés laboral en el Hospital Militar. (16)

Asimismo, Morales en su investigación titulada: “Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán Lima-2019” en Lima. Tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019. La población fue de 80 enfermeras del Hospital mencionado, se utilizó una encuesta y el instrumento fue el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* de 22 ítems. Los resultados mostraron que el 52% tienen nivel medio de estrés; el 42%, nivel bajo; y el 6%, nivel alto. Concluyó que el nivel de estrés de las enfermeras que fue el nivel medio, sucesivo del nivel bajo. (17).

Por otro lado, Barboza en su investigación titulada: “Estrés laboral y factores asociados en

profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público Nivel III.

2019” Chiclayo. Tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral y los factores laborales asociados en los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de dicho Hospital. La población estuvo conformada por 45 enfermeras (os) asistenciales, se utilizó 02 cuestionarios tipo Likert para la recolección de datos. Se obtuvo como resultados que el 77.8% de enfermeros presentó nivel medio de estrés laboral, el 17.8% nivel alto y 4.4% nivel bajo. Concluyó que la mayoría de enfermeras mostraron nivel medio de estrés laboral. (18).

También, Bellodas y Tiburcio en su tema de investigación titulada: “Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019” en Lima. Tuvo como objetivo, determinar el nivel de estrés laboral en las enfermeras de dicho Hospital. La población estuvo conformada por 150 enfermeras. Se utilizó el instrumento Burnout de Maslash y Jackson, y el cuestionario que midió el estrés laboral fue por Burnout. Se obtuvo como resultados que el nivel de estrés laboral en las enfermeras fue medio con el 60 %, seguido de un 34, 7% que presentan un nivel bajo de estrés laboral, y un 5,3% enfermeras presentan un nivel alto de estrés laboral. Concluyó que en el hospital más de la mitad de las enfermeras encuestas presentaron nivel medio (19).

Así como también, Ramírez en su tema de investigación titulada “Nivel de estrés laboral en enfermeras de pediatría y neonatología del Hospital Carlos Lan Franco la Hoz. Puente Piedra, 2018” Tuvo como objetivo determinar el estrés laboral en enfermeras de áreas de Pediatría y Neonatología de dicho hospital, La población estuvo conformada por 30 enfermeras, Se utilizó el instrumento *Maslach Burnout Inventory* (MBI), obtuvo como resultados. que el 60% tienen nivel medio de estrés laboral, 22% nivel alto y 18% nivel bajo. Concluyó que el nivel de estrés laboral en enfermeras en su mayoría es de medio a bajo (20).

1.1.1 Definición Conceptual

Estrés: Félix y colaboradores (21), manifestaron el estrés como una conducta fisiológica que hacen relación a un estímulo del entorno de la persona, que puede ser negativa o positiva, donde la persona presentará una capacidad de adaptación al contexto que se presente el fenómeno.

1.1 Estrés laboral:

Patlán J. (22) definió que: “El estrés laboral es una respuesta psicobiológica nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador”

Dimensiones de estrés

1. Dimensión físico:

Según Barboza, son estresores que interfieren en las funciones del profesional en salud, ya que afecta en su tranquilidad y la capacidad que se necesita para poder realizar su trabajo de forma correcta, como es el caso de la sobrecarga laboral. (18)

Indicadores

- **Sobre carga laboral:** Carvajal y colaboradores, sostuvieron que la sobrecarga laboral es uno de los factores que tienden a desencadenar problemas para la salud tanto física como cognitivas durante su jornada laboral y que ello en consecuencia genera una mala calidad de actividades laborales. (23)

2. Dimensión psicológica:

García, *et al* se refirieron aquellas características de los diferentes tipos de personalidad, que al desencadenarse una situación de estrés van a ocasionar daño psicológico. Esto va a ocasionar irritabilidad, agresividad, tensión, interrelaciones problemáticas. también existen personas que interiorizan su respuesta al estrés; que se caracterizan por ser pasivos, resignados, apacibles, extremadamente cooperadores, sumisos, conformistas y antisociales. Provocando agotamiento emocional y una menor realización personal en más en las conductas, todo esto ocasiona miedo, temor, baja autoestima, inseguridad y dificultad para lograr sus objetivos (14)

Indicadores:

- **Muerte y Sufrimiento:** Gray y Anderson, definieron como toda culminación de una persona y el desvío continuo de la conciencia en todos sus sentidos(24)
- **Preparación Insuficiente:** Es todo acto del profesional de una manera inadecuada
- **Falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento:** Gray y Anderson, lo definieron como todo aquello que resulte frágil en la que se manifiesta ante una situación determinada. (24)

3. Dimensión social:

López y colaboradores, manifestaron que los factores socioculturales son todo aquello que inciden en las relaciones sociales y culturales, que contribuyen a generar estrés. Así tenemos dentro de los factores sociales la responsabilidad con un grupo, el matrimonio, el divorcio, cambios de domicilio, nacimientos, problemas laborales, ascensos, conflictos interpersonales, entre otros, dentro de los factores culturales tenemos; la preparación insuficiente, desconocimiento de panorama social y cultural, cambio de hábitos, costumbres, entre otros. (25)

Indicadores:

- **Problemas con el personal:** Gray y Anderson, refieren como la determinación del receptor y el apoyo que se debe ejercer en conjunto interno del trabajador en el entorno laboral. (24)
- **Problemas con otros miembros del equipo de enfermería:** Es toda determinación del personal que está recurriendo a otras áreas, generando incomodidad dentro de la institución donde se labora

Justificación.

La investigación tiene un fundamento teórico, debido a que se realiza una revisión bibliográfica de teorías y estudios previos, lo que permite profundizar y analizar diversas fuentes para aumentar el sustento teórico y el conocimiento y que sirva de antecedente para futuras investigaciones.

A nivel metodológico, empleará instrumentos de recolección de datos, que se aplicaron a la realidad según el estudio, a través del instrumento (NSS) *Nursing Stress Scale*, que mide 3 dimensiones (físicas, psicológicas y sociales). Lo cual servirá de guía a otros investigadores que deseen enfocarse en los grupos más vulnerables o en sectores social-cultural más específicos.

Finalizando con la justificación práctica, esta investigación, permitió encontrar los hallazgos relacionado con los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería, identificando los riesgos. En este sentido, se podrían considerar nuevas estrategias de prevención para manejar mejor el estrés.

Teorías de enfermería

Modelo de adaptación – Sor Castilla Roy

Callista Roy argumentó que cada persona se ve a sí misma como una colección de sistemas que están interconectados para mantener a la persona equilibrada a pesar de los diversos estímulos que la dañan. En este modelo se menciona que todo proceso de adaptación en una persona se da de manera dinámica, donde debe enfrentar el entorno y adaptar con éxito su vida al constante cambio que el estrés puede ocasionar en el entorno del trabajo diario. Es por eso que este modelo entiende que el profesional de enfermería debe enfocarse en la adaptación del paciente a su entorno, con el fin de promover la salud y el bienestar.(26)

Formulación del problema

1.2.1 Problema General

- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales Lima, Perú 2022?.

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral según dimensión físico en profesionales de enfermería del hospital Sergio Bernales Lima, Perú 2022?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral según dimensión psicológico en profesionales de enfermería del hospital Sergio Bernales Lima, Perú 2022?
- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral según dimensión social en profesionales de enfermería del hospital Sergio Bernales Lima, Perú 2022?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

- Determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales Lima, Perú 2022

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de estrés laboral según dimensión físico en profesionales de enfermería del hospital Sergio Bernales Lima, Perú 2022
- Establecer el nivel de estrés laboral según dimensión psicológico en profesionales de enfermería del hospital Sergio Bernales Lima, Perú 2022
- Reconocer el nivel de estrés laboral según dimensión social en profesionales de enfermería del hospital Sergio Bernales Lima, Perú 2022

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque permite utilizar la estadística para mostrar los resultados. Asimismo; tuvo un nivel descriptivo en virtud de determinar el nivel de la variable. El diseño del estudio es no experimental, además el corte es transversal (27).

2.2. Población:

La población estuvo conformada por 353 profesionales de enfermería que laboran en el hospital Sergio Bernales Lima, Perú 2022. Estos datos fueron brindados y corroborados por el departamento de enfermería del mismo hospital.

2.2.1 Muestra:

El tipo de muestro fue aleatorio probabilístico, determinado con la fórmula de población finita en la cual, la muestra obtenida corresponde a 184 enfermeras del Hospital Sergio Bernales

Lima, Perú 2022, dicha muestra se obtuvo aplicando la fórmula planteada

$$N = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

N: Tamaño de muestra

Z: nivel de confianza=1.96% (95%)

E: Error máximo permisible =5%

P: Nivel de aceptación = 50%

Q: Nivel de rechazo =50%

N: Tamaño de la población = 80%

Aplicación de la fórmula:

$$N = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 353}{0.05^2 \times (353 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 184$$

2.2.2 Criterios de Inclusión:

- Personal de enfermería que solo labore en el área asistencial, con turnos fijos y rotativos del Hospital Sergio Bernales
- Personal de enfermería que laboró en el aérea asistencial por un tiempo mayor o igual a 1 año en el Hospital Sergio Bernales
- Personal de enfermería de ambos sexos
- Personal de enfermería que decidieron voluntariamente participar del trabajo de investigación.

2.2.3 Criterios de Exclusión:

- Personal de enfermería que laboren en áreas administrativas

- Personal de enfermería que se encuentren de licencia, permiso o vacaciones
- Personal de enfermería que tengan menor de 1 año laborando
- Personal de enfermería que no desearon participar en el estudio

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

En el presente trabajo de investigación para la recolección de datos sobre el estrés laboral en los profesionales de enfermería, se usó la técnica de encuesta.

2.3.1. El instrumento:

Para medir la variable de nivel de estrés el recurso que se utilizó el cuestionario en su versión en español de “*Nursing Stress Scale*” (NSS) por Gray P. y Anderson J. (24), la cual fue validada en la versión español por Más y Escribá (28), titulada La Versión Castellana de la Escala “*The Nursing Stress Scale*”. El instrumento consta de 34 ítems que describen situaciones que generen estrés en los profesionales de enfermería, en la cual está compuesta por 3 dimensiones, dimensión físico (sobrecarga laboral), dimensión psicológico (muerte y sufrimiento, preparación insuficiente, falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento) y dimensión social (problemas interpersonales con el equipo médico y de enfermería); la evaluación se da con una escala tipo Likert teniendo como respuesta: “0=nunca”, “1=a veces”, “2=frecuentemente” y “3= muy frecuentemente”

ESCALA DE BAREMO

	BAJO	MEDIO	ALTO
ESTRÉS LABORAL	0 A 34	35 A 63	64 A 102
DIMENSIÓN FISICO	0 A 6	7 A 12	13 A 18
DIMENSIÓN PSICOLOGICO	0 A 18	19 A 36	37 A 54
DIMENSIÓN SOCIAL	0 A 10	11 A 20	21 A 30

2.3.1 Validez

Para la validación del instrumento fue mediante la correlación entre la escala de estresores laborales en personal de enfermería y los cuestionarios GHQ-28 items y el SF36 se calculó el coeficiente de correlación de Spearman 0.52. Donde se obtuvo la escala adaptada al castellano que consta de 34 items. (29)

2.3.2 Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad se empleó el alfa de Cronbach, dando como resultado un indicador de 0.939, Por el cual las respuestas del cuestionario evidencio un alto grado de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.939	34

2.4. Procedimiento

En primer lugar, la coordinadora de la carrera de enfermería de la Universidad Privada del Norte (UPN) designó la asesora; luego, se coordinó con el Comité Institucional de Ética en Investigación del HNSEB para el permiso, se realizó una solicitud formal dirigida al director médico del Hospital para la aplicación del instrumento, después de la autorización, se procedió a la recolección de los datos en las enfermeras aplicando el cuestionario escala de estrés de enfermería (NSS), Con la información obtenida se realizó el procesamiento de la base datos en el programa estadístico SPSS

versión 25.0. Los hallazgos obtenidos se presentaron en tablas y figuras, en la cual se obtuvo una puntuación total de 0 a 102 puntos, donde; “0 a 34” es estrés de nivel bajo, “35 a 63” estrés de nivel medio y “64 a 102” estrés de nivel alto.

2.5 Consideraciones éticas.

Durante todo el desarrollo del estudio se consideraron los siguientes principios bioéticos:

Principio de Autonomía: Este principio se ejecutó al momento de realizar el estudio a las enfermeras del Sergio Bernales, ya que tuvieron la libertad de decidir participar voluntariamente en estudio, a través del consentimiento informado.

Principio de beneficencia: Está relacionado con la intención de hacer el bien por los demás y causar un beneficio para la persona, Asimismo es prevenir el daño o eliminarlo, Este principio fue aplicado a las enfermeras del Sergio Bernales, previniendo y cuidando las preguntas formuladas para no ponerlas en situaciones incómodas o de las que no estén preparadas.

No maleficencia: Consiste en no ocasionar daño a otros intencionalmente, este principio fue aplicado en las enfermeras del Sergio Bernales al momento de realizar la investigación. cuidando su confidencialidad e integridad en las encuestas y sobre todo que esto no implica ningún daño psicológico ni físico y tampoco representa un peligro.

Principio de Justicia: Consiste en garantizar los derechos humanos a todos sin discriminar a nadie. Al momento que se aplicó el estudio de investigación se brindó un trato justo y cordial a todos los participantes, sobre todo siempre con mucho respeto.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 01
Distribución de frecuencia según nivel de estrés laboral

	F	%
BAJO	94	51
MEDIO	79	43
ALTO	11	6
TOTAL	184	100

Fuente: Elaboración propia

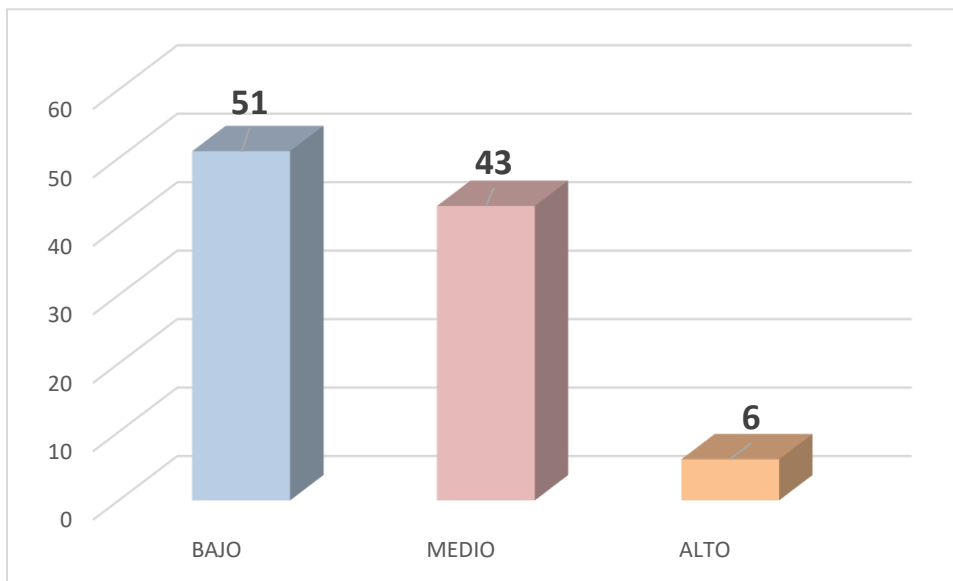


Figura 1. Distribución de frecuencia según nivel de estrés laboral

En la tabla N °1, se observó que el 51% tienen un nivel bajo, mientras que el 43% tiene un nivel medio, y el 6% tiene un nivel alto.

Tabla 02
Distribución de frecuencia de nivel de estrés según dimensión físico

	F	%
BAJO	92	50
MEDIO	78	42
ALTO	14	8
TOTAL	184	100

Fuente: Elaboración propia

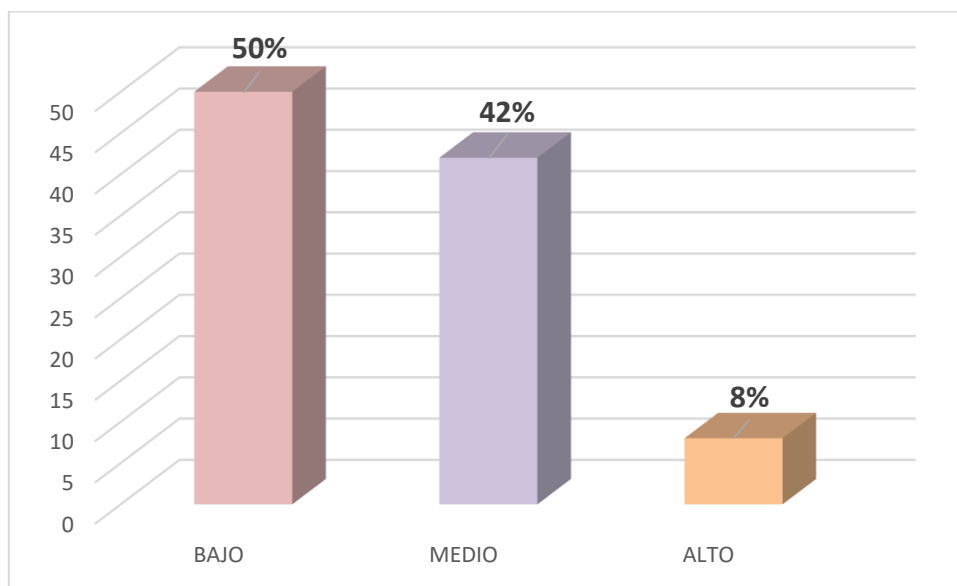


Figura 2. Distribución de frecuencia de nivel de estrés según dimensión físico

En la tabla N° 2, Se observó con respecto a la dimensión físico que, el 50% de los participantes tienen un nivel bajo, el 42% de los participantes un nivel medio y el 8% de los participantes un nivel alto.

Tabla 03
Distribución de frecuencia de nivel de estrés según dimensión psicológica

	F	%
BAJO	95	52
MEDIO	81	44
ALTO	8	4
TOTAL	184	100

Fuente: Elaboración propia

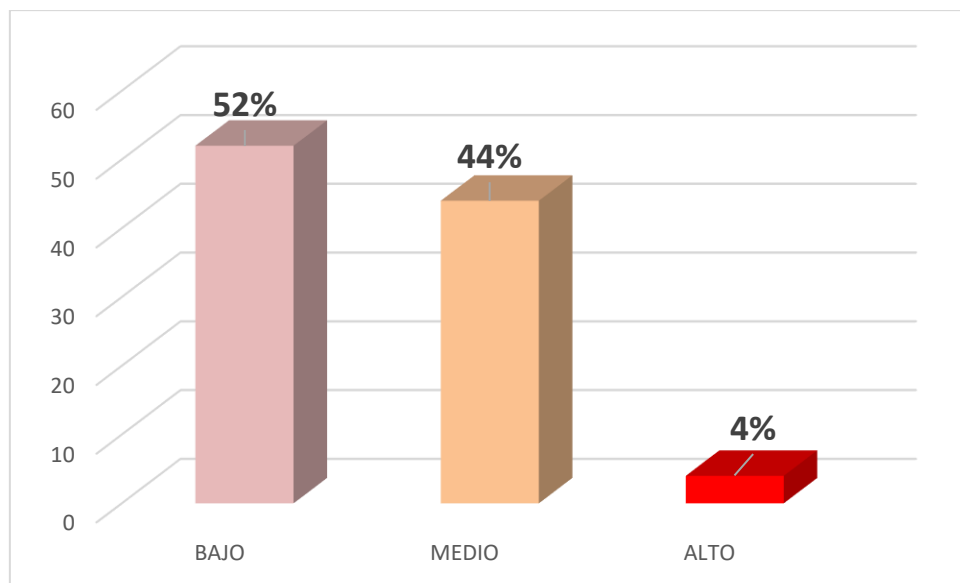


Figura 3. Distribución de frecuencia de nivel de estrés según dimensión psicológico

En la tabla N°3, Se observó con respecto a la dimensión psicológico que, el 52% de los participantes tienen un nivel bajo, 44% de los participantes nivel medio y el 4% de los participantes tienen un nivel alto.

Tabla 04

Distribución de frecuencia de nivel de estrés según dimensión social

	F	%
BAJO	117	64
MEDIO	62	34
ALTO	5	2
TOTAL	184	100

Fuente: Elaboración propia

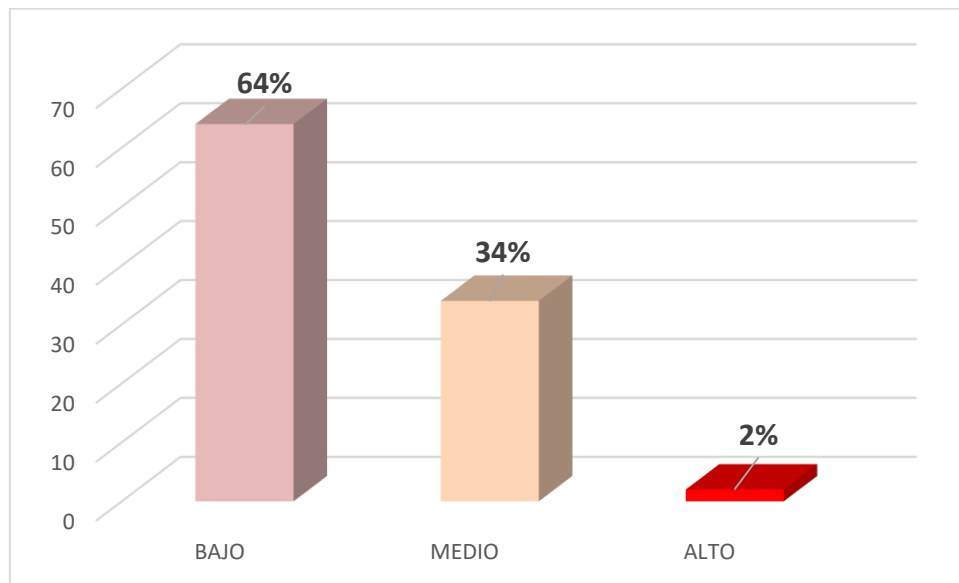


Figura 4. Distribución de frecuencia de nivel de estrés según dimensión social

En la tabla N°4, Se observó con respecto a la dimensión social que, el 64% de los participantes tienen un nivel bajo, el 34% de los participantes un nivel medio y el 2% de los participantes tienen un nivel alto.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Según los hallazgos encontrados, respondiendo al objetivo general, se encontró que el 51% de los profesionales de enfermería tienen un nivel bajo, mientras que el 43% tiene un nivel medio, y el 6% tiene un nivel alto. Datos que coinciden con el estudio de Cortez (12), quienes sostuvieron que la mayoría de los enfermeros presentaba un nivel de estrés medio y bajo, encontraron que la condición laboral y la manera en que el personal se expone a los pacientes en el ambiente hospitalario es propicie de que aumente los niveles de estrés. Sin embargo, discrepa a los hallazgos de Molina *et al* (13), donde manifestaron que el 48,6% de enfermeros presentan niveles elevados de estrés laboral.

Con respecto a la dimensión físico, el 50% de los profesionales de enfermería tuvieron nivel bajo de estrés, 42% un nivel de estrés medio y 8% nivel de estrés alto. De la misma manera, lo hallado por Martínez y Huatuco (14), señalaron que el 44,1% de los factores físicos del estrés son bajos. Por el contrario, los resultados presentados por Vásquez y González (3), identificaron que en el factor físico el 83,33% tiene nivel, en sobrecarga laboral y están insatisfechos con su labor por la alta demanda de pacientes.

De acuerdo a la dimensión psicológico, se identificó; que el 52% de los profesionales de la salud tienen estrés laboral bajo, 44% estrés laboral medio y 4% estrés laboral alto, resultados que coinciden con Ramírez (19), quien sostuvo

que el factor psicológico fue bajo, donde el 56% tenía agotamiento emocional medio y 22% agotamiento emocional alto, medio, 13% estrés laboral bajo y 9% estrés laboral alto. Por el contrario, Molina *et al.* (13) resaltaron que el 43,2% fue nivel medio donde el sufrimiento y dolor del paciente son factores que generan estrés psicológico.

Respecto a la dimensión social, se observó que el 64% de los profesionales de enfermería tienen un nivel de estrés laboral bajo, el 34% nivel de estrés laboral medio y el 2% nivel de estrés laboral alto; Similar a lo hallado por, Martínez y Huatuco (14) quienes mostraron que el 41,18% tiene nivel bajo de estrés laboral en el factor social. Contrario a los resultados de Morales (17), donde predominó un nivel de estrés medio del 52% en factores sociales.

1.1.2 Limitaciones.

En el presente trabajo de investigación tuvo ciertas limitaciones, como el acceso limitado a estudios actualizados sobre el tema estudio. Así mismo al momento de realizar la ejecución, la alta demanda de pacientes dilató el tiempo para la recolección de los datos, lo que generó demora para la investigación.

4.2 Conclusiones

- Se identificó que el 53% de enfermeras(os) tuvieron un nivel medio de estrés laboral.
- Respecto a la dimensión físico se encontró que el 50% de los enfermeros tuvieron estrés laboral bajo, seguido del medio y alto.
- Según la dimensión psicológico se halló que el 52% de los enfermeros tuvieron estrés laboral bajo seguido del medio y alto.

- Por último, se determinó que en la dimensión social el 64% de los enfermeros tuvieron estrés laboral bajo seguido del medio y alto.

4.3 Recomendaciones

- A las autoridades de la Institución, jefa de enfermeras realizar estrategias que permitan implementar programas de terapia psicológica con talleres de pausa activa, ejercicios de relajación, auto entrenamiento, retro-estimulación.
- Al departamento de gestión y planeamiento debe reestructurar el recurso humano para enfermería, para evitar una sobrecarga laboral.
- Continuar con investigaciones similares a fin de seguir mejorando el trabajo y calidad de enfermería.

REFERENCIAS

1. Aslan H, Pekince H. Nursing students' views on the COVID-19 pandemic and their perceived stress levels. *Perspect Psychiatr Care* [Internet]. 2020;1(7). Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7461415/pdf/PPC-57-695.pdf>
2. Walton M, Murray E, Christian M. Mental health care for medical staff and affiliated healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Eur Hear J Acute Cardiovasc Care* [Internet]. 2020;9(3):241–7. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7189614/pdf/ehjacc0241.pdf>
3. Vásquez S, Gonzalez Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Más VITA* [Internet]. 2020;2(1):54. Available from: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
4. Zhang Y, Wang C, Pan W, Zheng J, Gao J, Huang X, et al. Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses During the COVID-19 Epidemic in Wuhan and Shanghai, China. *Front Psychiatry* [Internet]. 2020;11(1):1–9. Available from: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyt.2020.565520/full>
5. Zheng R, Zhou Y, Qiu M, Yan Y, Yue J, Yu L, et al. Prevalence and associated factors of depression, anxiety, and stress among Hubei pediatric nurses during COVID-19 pandemic. *Compr Psychiatry* [Internet]. 2021;104(1):152217. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7654390/pdf/main.pdf>
6. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Rev Cuid y Salud Pública* [Internet]. 2021;1(2):46–53. Available from: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/205>
7. Mohammed A, Aboshaiqh A, Baker O. Work-related stress among nursing staff working in government hospitals and primary health care centres. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2018;24(5):e12676. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12676>
8. Fornés J. Estrés laboral en enfermería: un reto a combatir. *Rev Española Enfermería Salud Ment* [Internet]. 2020;1(11):8–10. Available from: <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/download/86/66>
9. Del Pozo P, Garrido R, Santolalla I, Gea V, García P, de Viñaspre R, et al. Psychological impact on the nursing professionals of the rioja health service (Spain) due to the sars-cov-2 virus. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021;18(2):1–13. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7827934/pdf/ijerph-18-00580.pdf>
10. Meneses B, Gonzalez N, Alvarado W, Meneses J. Stress in nursing professionals who work in the first line of care against covid – 19 in north lima. *J Med Pharm Allied Sci* [Internet]. 2021;10(6):3937–41. Available from:

https://jmpas.com/download/article/1642429176JMPAS_NOVEMBER-DECEMBER_2021.pdf

11. Valderrama Mayorca EJ, Polino Livias YB. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica [Internet]. Universidad Peruana Unión; 2020. Available from: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3960>
12. Cortez-González LC, Pantoja-Herrera M, Cortes-Montelongo DB, Tello-García MA, Nuncio-Domínguez JL. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. Investigación y Pensamiento Crítico [Internet]. 2022 [citado el 1 de agosto de 2023];10(2):04–22. Available from: <https://revistas.usma.ac.pa/ojs/index.php/ipc/article/view/288>
13. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2019;65(256):177–85. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>
14. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Cano L, Abeldaño R. Estrés Laboral en Enfermeras de un Hospital Público de la Zona Fronteriza de México, en el Contexto de la Pandemia COVID-19. Rev Salud Pública [Internet]. 2020;1(1):65–73. Available from: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
15. Munhoz OL, Andolhe R, Magnago TSB de S, Arrial TS, Moreira LP. Fatores associados ao estresse da equipe de enfermagem de unidade de clínica cirúrgica. Saúde (St Maria) [Internet]. 2020 [citado el 1 de agosto de 2023];46(2). Available from: <https://periodicos.ufsm.br/revistasauade/article/view/41499>
16. Martínez J, Huatuco A. Factores que Intervienen en el Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico . Hospital Militar Central [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2020. Available from: [http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/592/1/MARTINEZ RAMIREZ JENIFER Y HUATUCO MONTAÑO ALEJANDRA.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/592/1/MARTINEZ_RAMIREZ_JENIFER_Y_HUATUCO_MONTAÑO_ALEJANDRA.pdf)
17. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán Lima - 2019 [Internet]. 2019. Available from: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3112/TESIS Morales Glinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3112/TESIS_Morales_Glinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del [Internet]. 2019. Available from: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3247269>
19. Bellodas Castillo JR, Tiburcio Saldaña BP. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2019. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35533>
20. Ramirez T. Nivel de Estrés Laboral en Enfermeras de Pediatría y Neonatología del Hospital Carlos LanFranco la Hoz, Puente Piedra. 2018 [Internet]. Univerdidad Nacional del Callao. 2018. Available from:

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3290/RAMIRESFLORES TERESA TEODOLINDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3290/RAMIRESFLORES%20TERESA%20TEODOLINDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

21. Félix R, García C, Mercado S. El estrés en el entorno laboral. Revisión Genérica desde la teoría. *Cult Científica Y Tecnológica* [Internet]. 2018;15(64):31–42. Available from: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>
22. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte* [Internet]. 2020;35(1):156–84. Available from: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738/214421444968>
23. Carvajal N, Gissel S, Jimenez C. La Sobrecarga Laboral y sus Consecuencias en la Salud de los Trabajadores. *Univ Coop Colomb* [Internet]. 2022;1(1). Available from: http://74.208.53.179/bitstream/20.500.12494/46225/1/2022_sobrecarga_laboral_con_secuencias_salud.pdf
24. Gray P, Anderson J. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *J Behav Assess* [Internet]. 1981;3(1):11–23. Available from: [https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348#:~:text=It consists of 34 items,nurses in the hospital environment.](https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348#:~:text=It%20consists%20of%2034%20items,nurses%20in%20the%20hospital%20environment.)
25. López J, Méndez Z. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia. *Huaraz 2020* [Internet]. 2021. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60297/López_GJP-Méndez_BZS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Figueredo N, Ramírez M, Nurczyk S, Diaz V. Modelos Y Teorías De Enfermería: Sustento Para Los Cuidados Paliativos. *Enfermería Cuid Humaniz* [Internet]. 2019;8(2):33–43. Available from: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ech/v8n2/2393-6606-ech-8-02-22.pdf>
27. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la Investigación* [Internet]. 6th ed. McGrawHill, editor. 2014. 634 p. Available from: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
28. Más E, Escribà V. La Versión Castellana de la Escala “The Nursing Stress Scale”. Proceso de Adaptación Transcultural. *Rev Esp Salud Pública* [Internet]. 1998;72(1):529–38. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>
29. Escribà V, Más R, Cardenas M, Pérez S. Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: «the nursing stress scale». *Gac Sanit* [Internet]. 1999;13(3):191–200. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911199713506>

ANEXO N°2

OPERACIONALIZACION DE LA VARIBLES

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Nivel de estrés	Según su naturaleza la variable es de tipo: Cuantitativa Escala de medición: Ordinal	Felix et al definieron al estrés como una conducta fisiológica que hace relación a un estímulo del entorno de la persona, que puede ser negativa o positiva, donde la persona presentará una capacidad de adaptación al contexto que se presente el fenómeno. (19)	El estrés en enfermería se experimenta cuando están sometidas(os) a nuevas exigencias y retos que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. (28)	Físico	• Sobrecarga laboral	6 (1,25,27,28,30,34)	A mayor puntuación, es más alto el nivel de estrés del enfermero. • Nivel bajo de estrés • Nivel medio de estrés • Nivel bajo de estrés	• 0 a 34 puntos (nivel bajo) • 35 a 63 puntos (nivel medio) • 64 a 102 puntos (nivel alto)
				Psicológico	• Muerte • Sufrimiento • Preparación insuficiente • Falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento	18 (3,4,6,7,8,11,12,13,15,16,17,18,21,23,26,31,32,33)		
				Social	• Problemas interpersonales con el equipo médico y de enfermería	10 (2,5,9,10,14,19,20,22,24,29)		

ANEXO 3 : Cuestionario

CUESTIONARIO ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA (NSS)

I. INTRODUCCIÓN:

Estimado Licenciada(o):

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en profesionales enfermería del hospital Sergio Bernales Lima, Perú 2022. Toda esta información será estrictamente confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea el de esta investigación. Por todo lo expuesto anteriormente apelo a su comprensión, sinceridad y agradecer de antemano su participación.

II. DATOS GENERALES:

1. Edad: _____ años
2. Sexo: Femenino() Masculino()
3. Estado civil:
Soltera(o) () Casada(o) () Conviviente() Viuda(o)() Separada(o)()
4. Tiempo laborando en el hospital: _____
5. Condición laboral: Nombrado () Contrato 728 (indeterminado) () Contratado-
CAS () Terceros ()
6. Tiene especialidad: Si () No()
7. Trabaja en otros lugares: Si () No()
8. Turnos de trabajo que realiza habitualmente:
Diurnos () Nocturnos () Rotativos ()

III. INSTRUCCIONES:

A continuación, debe marcar un aspa (x) según la frecuencia con que le haya resultado situaciones estresantes laborando.

- Nunca: 0
- Alguna vez: 1
- Frecuentemente: 2
- Muy frecuente: 3

Por favor responda con total sinceridad. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

N°	ITEMS	Nunca	Alguna vez	Frecuente	Muy frecuente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un médico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan 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 el 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 (enfermeros/as y auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	0	1	2	3
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 (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a mantener una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico 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 (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico del 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 a un paciente sufrir	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as 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 (enfermeros/as 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 N°4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE CRONBACH PARA NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.939	34

Como el valor del alfa de cronbach es superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable

Anexo N°5

CARTA DE PERMISO EMITIDO POR EL HOSPITAL



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES

N° 0077-2022

CONSTANCIA DE DECISIÓN ÉTICA

El Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Sergio E. Bernales (CIEI-HNSEB) hace constar que el protocolo de investigación denominado "Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Sergio E. Bernales Lima, Perú 2022" fue **APROBADO** bajo la modalidad de **REVISIÓN EXPEDITA**.

Investigadora:

Cristie Marisol Sebastian Oncoy

El protocolo de investigación aprobado corresponde a la **versión 01** de fecha **25 de noviembre de 2022**.

Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de los lineamientos metodológicos y éticos en investigación, que incluye el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros.

Las enmiendas en relación con los objetivos, metodología y aspectos éticos de la investigación deben ser solicitados por el investigador principal al CIEI-HNSEB.

El protocolo de investigación aprobado tiene un período de vigencia de 12 meses; desde el 25 de noviembre de 2022 hasta el 24 de noviembre de 2023, y; de ser necesario, deberá solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

De forma semestral, deberá enviarnos los informes de avance del estudio a partir de la presente aprobación y así como el informe de cierre una vez concluido el estudio.

Lima, 25 de Noviembre de 2022

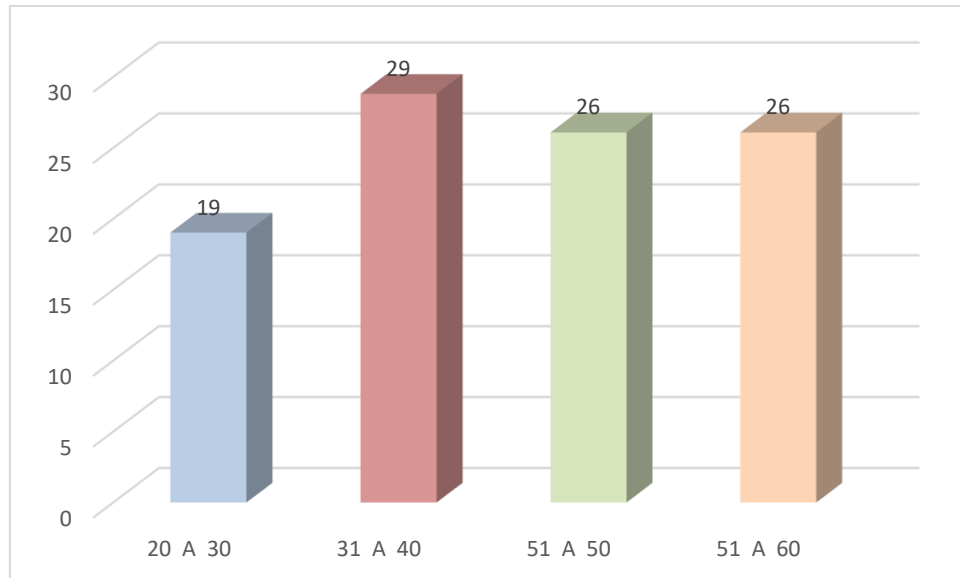

MINISTERIO DE SALUD
Hosp. Nac. Sergio E. Bernales
YESSENIA SALAZAR GUILUZ
Médico PEDIATRA NEONATOLOGO
CARE 54127 NNE 16778-11111

ANEXO N°6

ANALISIS DEMOGRAFICO

Tabla 05
Distribución de frecuencia según edad

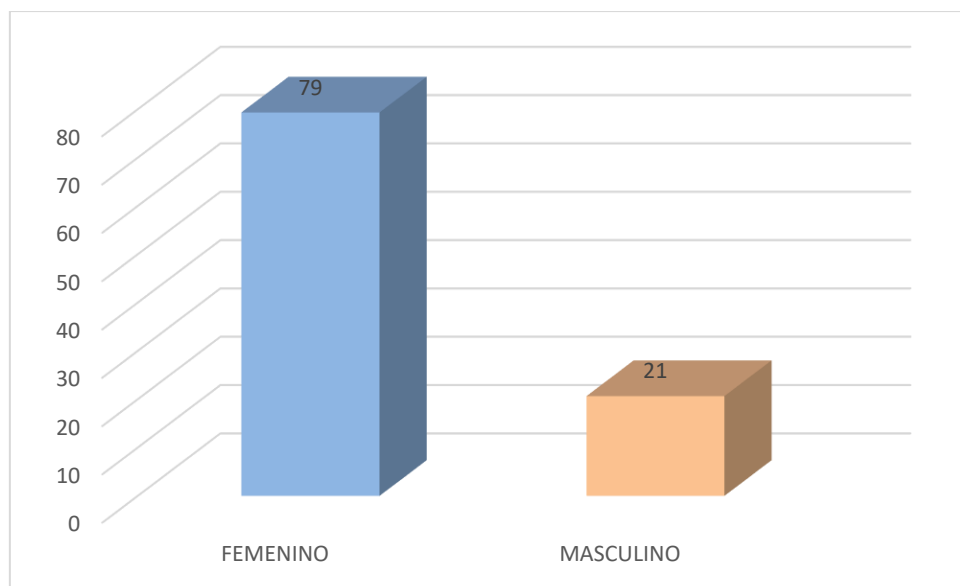
	f	%
20 A 30	35	19
31 A 40	53	29
50 A 51	48	26
51 A 60	48	26
TOTAL	184	100



En la tabla 5, podemos observar con respecto a las edades de los profesionales de enfermería que, el 19% de los participantes tienen entre 20 a 30 años de edad, 29% 31 a 40 años, 26% 50 a 51 años de edad y el 26% de 51 a 60 años.

Tabla 06
Distribución de frecuencia según sexo

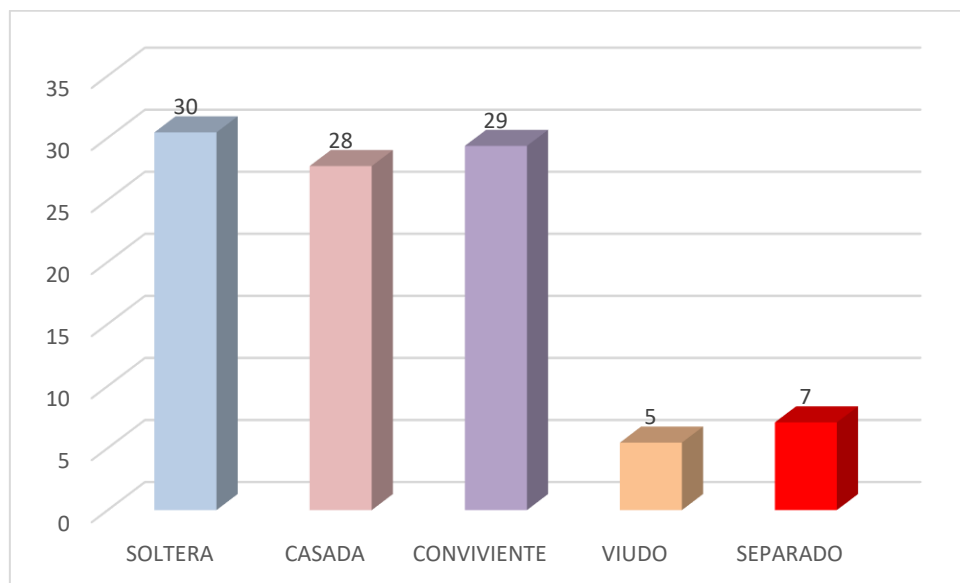
	f	%
FEMENINO	146	79
MASCULINO	38	21
TOTAL	184	100



En la tabla 6, podemos observar con respecto al sexo de los profesionales de enfermería que, el 79% de los participantes son del sexo femenino y el 21% son del sexo masculino.

Tabla 07
Distribución de frecuencia según estado civil

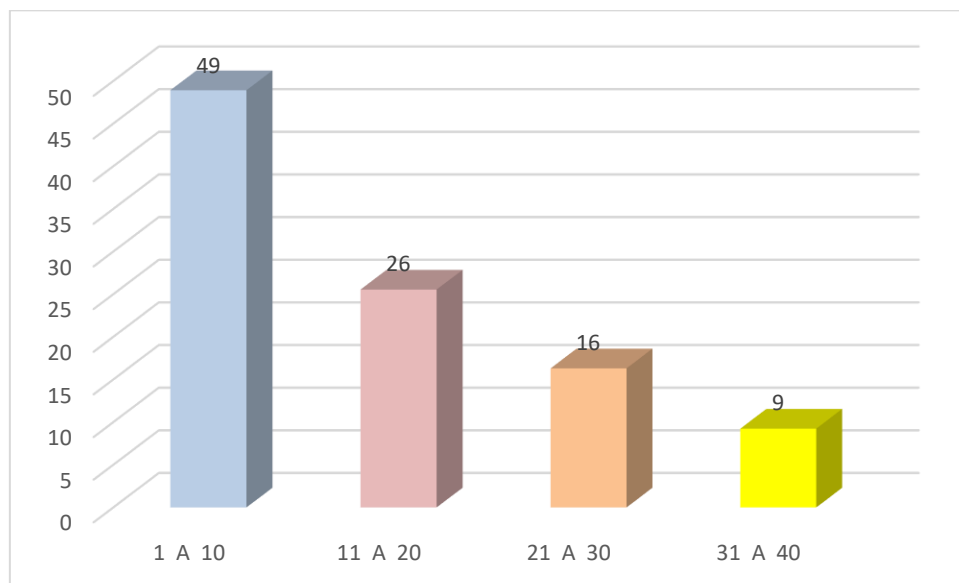
	f	%
SOLTERA	56	30
CASADA	51	28
CONVIVIENTE	54	29
VIUDO	10	5
SEPARADO	13	7
TOTAL	184	100



En la tabla 7, podemos observar con respecto al estado civil de los profesionales de enfermería, en donde, el 30% de ellos están solteros, 28% casados(as), 29% son convivientes, 5% viudo(a) y 7% son separados.

Tabla 08
Distribución de frecuencia según tiempo laborado en el hospital

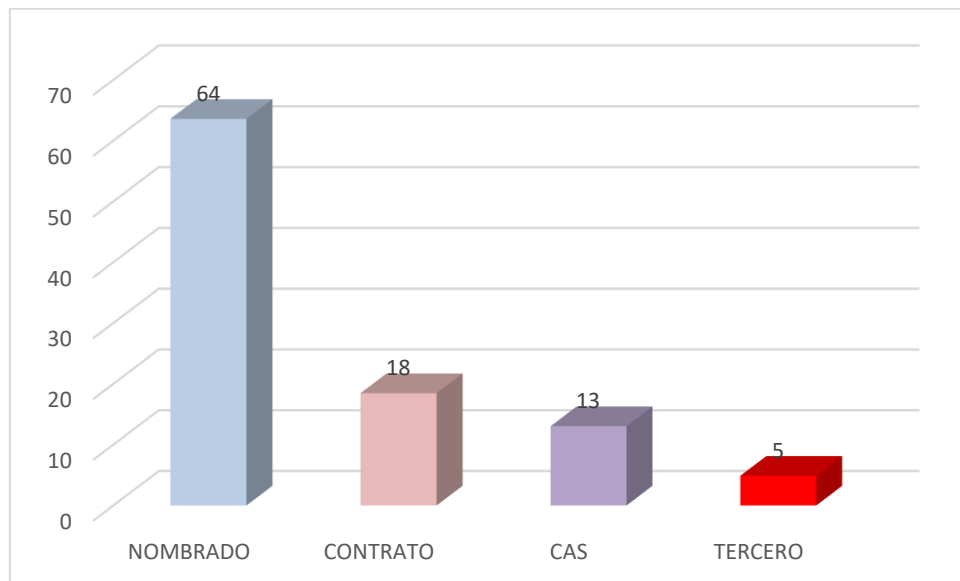
	f	%
1 A 10	90	49
11 A 20	47	26
21 A 30	30	16
31 A 40	17	9
TOTAL	184	100



En la tabla 8, podemos observar con respecto al tiempo laborando en el hospital que, el 49% de los participantes están entre 1 a 10 años laborando en el hospital, 26% de 11 a 20 años, 16% de 21 a 30 años y el 9% de 31 a 40 años.

Tabla 09
Distribución de frecuencia según condición laboral

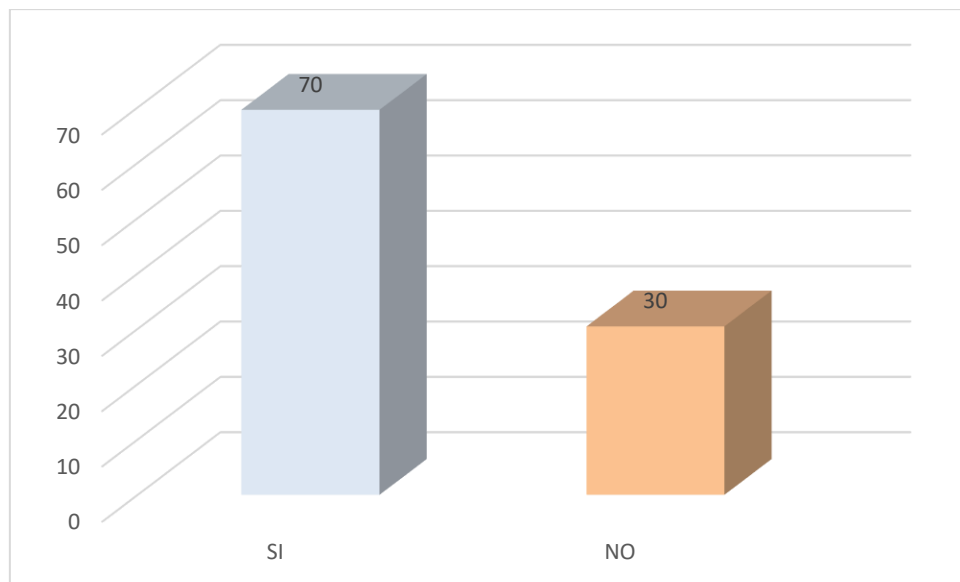
	f	%
NOMBRADO	117	64
CONTRATO	34	18
CAS	24	13
TERCERO	9	5
TOTAL	184	100



En la tabla 9, podemos observar con respecto a la condición laboral que, el 64% de los participantes son nombrados, 18% son contratados, 13% son CAS y el 5% son terceros.

Tabla 10
Distribución de frecuencia según tienen especialidad

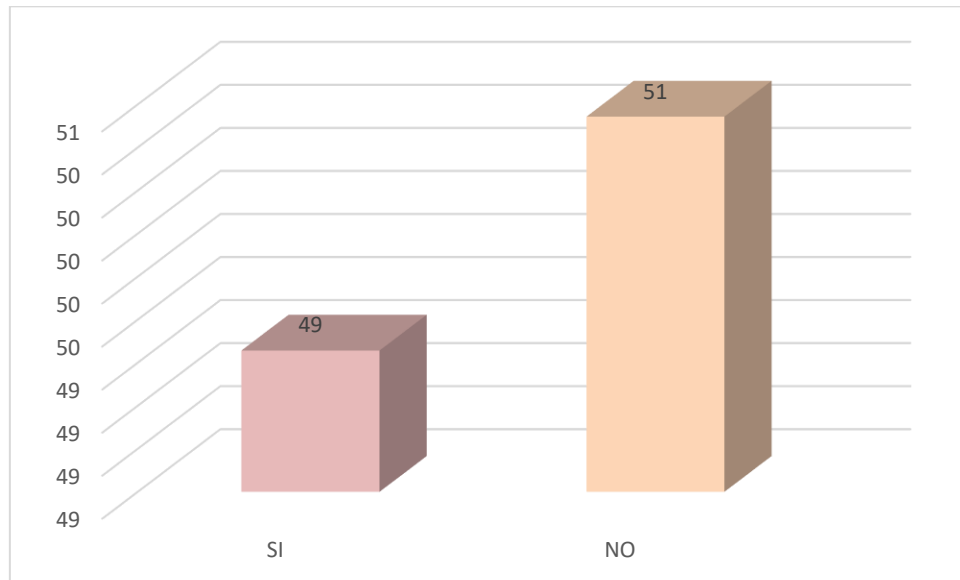
	f	%
SI	128	70
NO	56	30
TOTAL	184	100



En la tabla 10, podemos observar con respecto a si tienen especialidad, el 70% de los participantes si cuentan con especialidad y el 30% no cuenta con especialidad.

Tabla 11
Distribución de frecuencia según trabaja en otros lugares

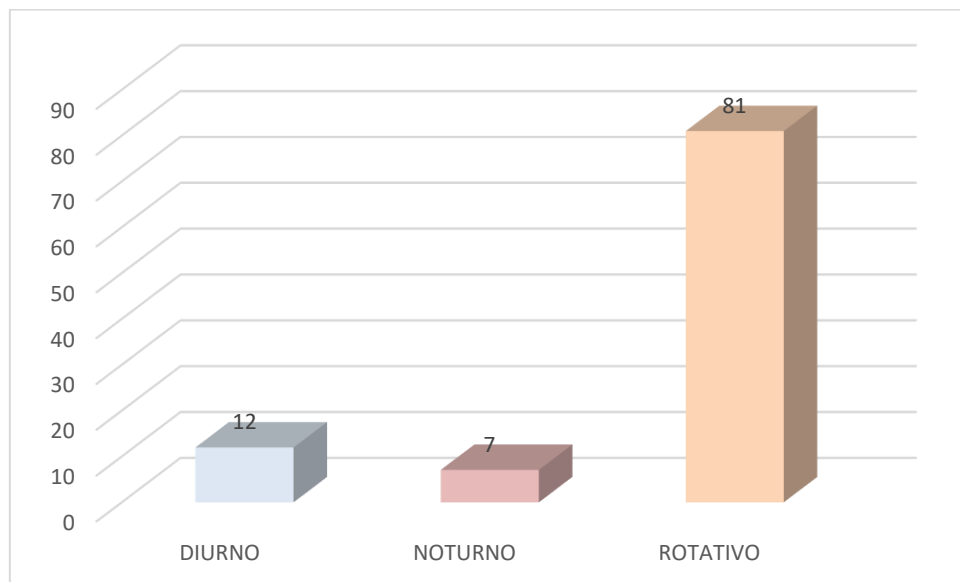
	f	%
SI	91	49
NO	93	51
TOTAL	184	100



En la tabla 11, podemos observar con respecto a si trabaja en otros lugares, el 49% de los participantes si trabajan en otros lugares y el 51% no trabaja en otro lugar.

Tabla 12
Distribución de frecuencia según turno de trabajo que realiza habitualmente

	f	%
DIURNO	22	12
NOTURNO	13	7
ROTATIVO	149	81
TOTAL	184	100



En la tabla 12, podemos observar con respecto al turno de trabajo que, el 12% de los participantes trabajan de turno diurno, 7% trabajan de turno nocturno y el 81% trabajan de manera rotativa.