

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**UNIDAD DE POSGRADO**



**TESIS**

**Estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores  
de personas con Covid-19 en la Unidad de Cuidados  
Intensivos del Hospital Privado de Piura 2022**

**Para obtener el título de Segunda Especialidad en “Área del cuidado en  
enfermería: Especialista en Cuidados Intensivos Adulto”**

**INVESTIGADORA:**

Lic. Enf. Saavedra Huiman, Gisela Elizabeth

**ASESORA:**

Dra. Muro Carrasco, Tania Roberta

Lambayeque, Perú

2022

Aprobado por:



---

Dra. Olvido Idalia Barrueto de Larrea  
Presidente del jurado



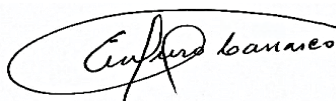
---

Dra. Doris Libertad País Lescano  
Secretaria del jurado



---

Mg. Marcelina Polo Campodónico  
Vocal de jurado



---

Dra. Tania Roberta Muro Carrasco  
Asesora



**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 012-2022-UI-FE**

Siendo las 08:00 a.m. del día 01 de Julio del 2022, se reunieron vía plataforma virtual, <https://meet.google.com/kcx-ixhr-rzw?authuser=0>, los miembros de jurado evaluador de la tesis titulada: **"Estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores de personas con Covid-19 en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Privado de Piura 2022"** designados por Resolución N° 270-V-2021-D-FE de fecha 26 de agosto del 2021, con la finalidad de Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, conformados por los siguientes docentes:

Dra. Olvido Idalia Barrueto de Larrea	Presidente
Mg. Doris Libertad Pais Lescano	Secretario
Mg. Marcelina Polo Campodónico	Vocal
Dra. Tania Roberta Muro Carrasco.	Asesora

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N° 161-V-2022-D-FE de fecha 27 de junio del 2022.

La tesis fue presentada y sustentada por Lic. Enf. Saavedra Huiman Gisela Elizabeth, y tuvo una duración de (45') minutos. Después de la sustentación, y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del Jurado; se procedió a la calificación respectiva, otorgándole el calificativo de (17) con mención de **BUENO**.

Por lo que queda **APTA** para obtener el Título de Segunda Especialidad "Área del Cuidado en Enfermería - Especialista en Cuidados Intensivos Adulto" de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Enfermería y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 10:00 a.m se dió por concluido el presente acto académico, con la firma de los miembros del jura do

Dra. Olvido Barrueto Mires  
Presidente

Mg. Doris Pais Lescano.  
Secretaria

Mg. Marcelina Polo Campodónico.  
Vocal

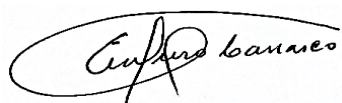
Dra. Tania Muro Carrasco.  
Asesor

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Tania Roberta Muro Carrasco, con código ORCID 0000-0001-5844-7858 docente asesora de la Tesis titulada “Estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores de personas con Covid-19 en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Privado de Piura 2022”, realizado por la Lic. Saavedra Huiman, Gisela Elizabeth; declaro que la evaluación realizada por el programa informático TURNITIN, ha arrojado un porcentaje de similitud de 8%, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitud que se acompaña.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituye plagio y que el documento cumple con integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Lambayeque 25 de febrero de 2023



Dra. Tania Roberta Muro Carrasco

Asesora

Adjunto el resumen de turnitin y recibo digital

## DEDICATORIA

*A Dios por darnos la vida, la salud y  
fortaleza para poder alcanzar nuestras  
metas y ser cada día mejor.*

*A mi familia por el apoyo constante e  
incondicional para culminar mis metas.*

*A la E.P de Enfermería. UNPRG, por haberme  
formado profesionalmente en el área de Unidad  
de Cuidados Intensivos - Adulto, con principios  
y valores para integrarme en esta sociedad  
competitiva.*

**GISELA**

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios por ser mi guía en mi vida,  
acompañándome, dándome paciencia  
y sabiduría para que pueda alcanzar  
con éxito las metas que me he propuesto.*

*A mi familia quienes me han apoyado en  
lograr otro objetivo en mi vida.*

*Agradezco a mi asesora Dra. Tania Roberta  
Muro Carrasco por quien me guió con su  
experiencia, conocimiento y motivación.*

*AL Dr. Félix Ballesteros Ubillus y personal  
de salud por su colaboración en la ejecución  
del presente estudio.*

**GISELA**

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Acta de Sustentación	iii
Constancia de Aprobación de Originalidad de Tesis	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>Introducción</b>	<b>10</b>
<b>Capítulo I: Métodos y Materiales</b>	<b>13</b>
1.1. Diseño de contrastación de Hipótesis	14
1.2. Población y Muestra	14
1.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	15
1.4. Procedimientos de recolección de los datos	17
1.5. Procesamiento de la Información	20
<b>Capítulo II: Resultados y Discusión</b>	<b>18</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>35</b>
<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>36</b>
<b>Anexos</b>	<b>40</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores de personas con Covid-19 en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Privado de Piura 2022. **Metodología:** este es un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal. La población muestral constituida por 22 enfermeros, la recolección de datos se realizó por encuesta virtual registrándose los datos en un cuestionario validado por juicio de expertos y su confiabilidad determinada por prueba piloto y por Alfa de Cronbach de 0,83. **Resultados:** De manera global, el 77,3 %, de los profesionales presentan nivel intermedio a promedio de estrés laboral y nivel bajo el 22,7%. Respecto a las dimensiones *Clima organizacional* y *Tecnología*, predomina el nivel de estrés bajo (45,5%), al mismo tiempo, se obtuvo nivel intermedio en las dimensiones *estructura organizacional*, *territorio organizacional*, *influencia del líder*, *falta de cohesión* y *respaldo del grupo*, (36,5% a 40,5%%), del mismo modo destacaron los profesionales de edad media, sexo femenino, solteros, con tiempo de servicio menor a 5 años, de condición contratados. En cuanto a la especialidad en el área de UCI, el 54,50 %, no cuenta con la especialidad. **Conclusiones:** la mayoría de los enfermeros experimentan nivel de estrés medio en el trabajo, por lo que se deben considerar programas de promoción de la salud mental para los enfermeros que atienden a personas con COVID-19. De manera general, destaca el nivel de estrés laboral intermedio con el 50,0%, en segundo lugar, en promedio en el 27,3%, y el bajo alcanza en 22,7%. de los profesionales. No se obtuvo nivel alto de estrés laboral.

**Palabras clave:** Estrés Laboral, Enfermeros, Unidad COVID-1



## ABSTRACT

**Objective:** To determine work stress in nursing professionals who care for people with Covid-19 in the Intensive Care Unit of the Private Hospital of Piura 2022.

**Methodology:** this is a quantitative study. descriptive, transversal. The sample population made up of 22 nurses, data collection was carried out by virtual survey, recording the data in a questionnaire validated by expert judgment and its reliability determined by pilot test and by Cronbach's Alpha of 0.83.

**Results:** Globally, 77.3% of the professionals present an intermediate to average level of work stress and 22.7% have a low level. Regarding the dimensions Organizational climate and Technology, the low stress level predominates (45.5%), at the same time, an intermediate level was obtained in the dimensions organizational structure, organizational territory, leader influence, lack of cohesion and group support. , (36.5% to 40.5%%), in the same way, middle-aged professionals, female, single, with less than 5 years of service, contracted condition stood out. Regarding the specialty in the ICU area, 54.50% do not have the specialty.

**Conclusions:** most nurses experience a medium level of stress at work, so mental health promotion programs should be considered for nurses caring for people with COVID-19. In general, the level of intermediate work stress stands out with 50.0%, in second place, on average at 27.3%, and the low one reaches 22.7%. of the professionals. No high level of work stress was obtained.

**Keywords:** Occupational Stress, COVID-19 Unit Nurses

## INTRODUCCIÓN

Una situación muy frecuente que se suscita en las personas, y que afecta básicamente su componente emocional, traducida en un desequilibrio entre sus expectativas y lo que percibe es el denominado estrés<sup>1</sup>.

Cuando hay estrés laboral hay una disparidad entre las necesidades laborales y los recursos de los empleados para enfrentarlo. El problema es que nuestros cuerpos tienen recursos limitados, dejando a los trabajadores agotados física y mentalmente. Esto representa una seria amenaza para la salud y el bienestar del empleado, afectando sus relaciones familiares y afectivas<sup>2</sup>.

Las principales causas de estrés fueron: falta de rol o responsabilidad especial en la empresa, pluriempleo o responsabilidad con más de un jefe; actividades pesadas o extremadamente peligrosas y exposición a factores estresantes externos como el ruido, el calor y la contaminación; comunicación con los superiores<sup>3</sup>. El impacto del estrés en las funciones corporales es físico, psicológico y conductual, su gravedad e irreversibilidad, como ya hemos mencionado, se relaciona principalmente con su duración, la cual requiere mucho esfuerzo y tiempo. Por lo tanto, podemos encontrar explicaciones para síntomas relativamente leves que son más graves que otros<sup>4</sup>.

Entre las teorías que sustentan el presente trabajo, se puede citar el Modelo de Esfuerzo – Recompensa, desarrollado por Siegrist, citado por Lima da Silva et al<sup>5</sup>, p.81, quien señala que “el estrés laboral ocurre cuando hay mucho esfuerzo y poca recompensa, lo que baja la autoestima y la autoeficacia y genera estrés”.

Otra teoría basada en el modelo Karasek<sup>5</sup> de requerimientos e interacciones de control, justifica la ocurrencia de altos niveles de estrés debido a la interacción de altos requerimientos de producción y bajos niveles de control humano. Mida las inquietudes sobre la demanda laboral: la cantidad de trabajo realizado, tanto en términos de cantidad como de tipo de trabajo, por ejemplo, tamaño, ritmo de trabajo, órdenes en conflicto, órdenes inconsistentes, el ritmo depende del trabajo de otros, la cantidad de atención o concentración requerida, periodos de descanso imprevistos, etc. La dimensión de control se relaciona con la forma en que funciona un individuo e incluye dos componentes: autonomía y desarrollo de habilidades.

La profesión de enfermería enfrenta riesgos e incertidumbres como

cuidadores ante el COVID-19, pero enfrenta el desafío de brindar una atención integral con un claro enfoque en el restablecimiento de la salud del paciente<sup>6</sup>. El desafío para las enfermeras es actuar adecuadamente sin descuidar el lado humano, ante lo que la Organización Mundial de la Salud ha clasificado como una emergencia de salud pública que requiere una acción de equipo fuerte, con capacidad de liderazgo, y multidisciplinario, en la implementación de precauciones de seguridad. Y el tratamiento depende de la mejor y más reciente evidencia científica para evitar un aumento de infecciones, complicaciones y muertes<sup>6</sup>.

Un estudio realizado en España demostró que el estrés que experimentan las enfermeras está relacionado con el estrés laboral, la mortalidad y la ansiedad, que son los principales factores que pueden causar más estrés laboral. De manera similar, un estudio de enfermeras de Cuidados Intensivos en el mismo país encontró que el exceso de trabajo, la falta de personal y la antigüedad eran las principales causas de estrés<sup>7</sup>.

Si bien las nuevas condiciones laborales en las instituciones sanitarias representan un desafío para quienes como profesionales trabajan en salud, resulta trascendental remarcar que el trabajo debe continuar, para ello surgieron normas y dispositivos legales regulan el trabajo para garantizar una atención integral de calidad<sup>8</sup>. Es de amplio conocimiento que estos profesionales conforman equipos multidisciplinarios que articulan sus funciones para proveer los cuidados de los usuarios que requieren los servicios, sin embargo conviene resaltar que los profesionales de enfermería permanecen muchas horas al lado de los pacientes en su rol de cuidadora, y es en este contexto particular de la pandemia que las exigencias se han incrementado, lo que ha redundado en altas demandas de trabajo, lo que ha suscitado en muchas de ellas el surgimiento de estrés laboral en distintos niveles<sup>9</sup>.

Cabe señalar que el ambiente hospitalario es uno de los ambientes de trabajo más estresantes, ya que la necesidad de atención depende de la gravedad de los eventos involucrados con el paciente, no siempre el trabajador se siente satisfecho por la labor cumplida, sino que ocurre lo contrario, frustraciones ante lo inevitable y sensación de impotencia<sup>6</sup>. La razón principal es que la supervivencia de los pacientes en la unidad de cuidados intensivos está en riesgo porque se encuentran

en estado crítico. y corren el riesgo de complicaciones, muerte o un cambio en la calidad de vida.

En la experiencia laboral de la investigadora en la unidad de cuidados intensivos COVID 19, se ha observado a varias enfermeras (os) que levantan la voz, algunas se muestran molestas en el reporte de enfermería y al interactuar con ellas refieren: “me siento demasiada cansada”, “en esta área hay demasiado trabajo”, “este EPP es muy incómodo”, “tengo muchos turnos seguidos”, “voy a renunciar”, “tengo miedo a contagiarme de la Covid19”, “me da impotencia ver morir a los pacientes”, “ lo que nos pagan no es suficiente para el riesgo que nos exponemos”, entre otras expresiones. Frente a esta situación la investigadora se interroga ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores de personas con COVID - 19 en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Privado de Piura, 2022?, con el objetivo de determinar cual es el nivel de estrés en estos profesionales y los objetivos específicos orientados a determinar este nivel de estrés en las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional , tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo

Así mismo como un objetivo adicional, describir las características generales de los profesionales que participan en el estudio

La presente investigación se considera de especial relevancia, pues de no abordarse se pueden originar serias consecuencias, no solo para el trabajador, sino que podría afectar la calidad de cuidado. Su abordaje incluye el respeto por los principios éticos<sup>10</sup>. Se pretende que sus resultados se constituyan referentes para la implementación de estrategias orientadas a minimizar los factores de riesgo que influirían en el incremento del estrés laboral.

# **CAPÍTULO I: MÉTODOS Y MATERIALES**

## **CAPÍTULO I: MÉTODOS Y MATERIALES**

### **1.1. Diseño de contrastación de hipótesis**

El presente, corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo porque utiliza la estadística para la medición y cuantificación de los fenómenos o hechos estudiados<sup>10</sup>.

Corresponde a una investigación de diseño no experimental, porque no se manipulará ninguna variable, descriptiva, porque busca describir el estrés laboral y algunas variables intervinientes de los profesionales de enfermería objeto del presente estudio, y es transversal porque se recoge la información en un momento dado y por única vez.<sup>11</sup>

### **1.2. Población y Muestra**

Se incluyó a toda la población integrada por 23 profesionales de enfermería que laboren en UCI COVID del Hospital Privado de Piura, durante el periodo de estudio, no obstante, se procesaron resultados de 22 unidades de muestreo, pues una se eliminó por estar incompleta.

La presente investigación de este proyecto se ejecutó desde el 1 de al 28 de febrero del 2022.

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

Serán incluidas aquellas enfermeras que laboren en UCI COVID del Hospital Privado, que reúnan los siguientes criterios:

- Que acepten participar en el estudio
- Que laboren en UCI COVID-19 en jornadas regulares con un mínimo de 3 meses

Serán excluidas aquellos profesionales de enfermería que:

- No se encuentren laborando al momento de ejecutar la investigación
- Enfermeras que estén de vacaciones, permiso o licencia.

- Jefas o coordinadoras de enfermería.

### 1.3. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos.

Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS<sup>12</sup> adecuado por la investigadora, se aplicaron de manera presencial, utilizando medidas de bioseguridad para proteger a los investigados y al investigador.

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Escala de Valoración del Estrés Laboral OIT OMS<sup>12</sup>

Autor/es: Ivancevich y Matteson en 1989.

Adaptado: En nuestro país en el año 2020, por el Psicólogo: Marquina W<sup>13</sup>.

Objetivo del instrumento: Medir el estrés laboral en siete factores

Forma de administración: Individual

Tiempo de aplicación: 15 a 20 minutos

Descripción del Instrumento: Presenta 25 ítems en 7 factores o dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, y respaldo del grupo

Dimensiones	Ítems	Puntuación
“Clima Organizacional”. Marquina W <sup>13</sup> .	1, 10, 11, y 20	4 a 28
“Estructura Organizacional”. Marquina W <sup>13</sup> .	2, 12, 16 y 24	4 a 28
“Territorio Organizacional”. Marquina W <sup>13</sup> .	3, 15, 22	3 a 21
“Tecnología”. Marquina W <sup>13</sup> .	4, 14, 25	3 a 21
“Influencia del líder”. Marquina W <sup>13</sup> .	5, 6, 13 y 17	4 a 28
“Falta de Cohesión”. Marquina W <sup>13</sup> .	7, 9, 18, 21	4 a 28
“Respaldo del Grupo”. Marquina W <sup>13</sup> .	8, 19, 23	3 a 21

Según. Marquina W<sup>13</sup>, “las categorías de respuesta son

1 = Nunca

2 = Raras Veces

3 = Ocasionalmente

4 = Algunas Veces

5 = Frecuentemente

6 = Generalmente

7 = Siempre”

Validez de contenido:

Validado y adaptado a nivel nacional en el año 2020.

Confiabilidad:

A través del Alpha de Cronbach: Coeficiente de Confiabilidad de:  
0.972

Baremos del instrumento de Estrés Laboral a nivel general

<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
Bajo	Menor de 90
Intermedio	De 91 a 117
Estrés Promedio	De 118 a 153
Alto	Mayor de 153

Baremos del instrumento a nivel de factores que tienen cuatro enunciados:

Alto 25 al 28

Estrés Promedio 20 al 24

Intermedio 15 al 19

Bajo 4 al 14



Baremos del instrumento a nivel de factores que tienen tres enunciados:

Alto	19 al 21
Estrés Promedio	15 al 18
Intermedio	12 al 14
Bajo	3 al 11

Este instrumento ha sido adaptado por la investigadora y su asesora, realizándose la validación a través de juicio de expertos, quienes son docentes universitarios de la Facultad de Enfermería de la UNPRG, Doctores en Ciencias de la Salud, con experiencia en investigación, y determinada su confiabilidad por prueba piloto y determinación del coeficiente de Alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0.831388.

El segundo instrumento es un formulario tipo cuestionario, para medir las variables intervinientes, el cual estuvo estructurado en: Datos generales referidos a características demográficas con tres preguntas: Edad Sexo, y condición Civil; y características laborales con tres preguntas: Tiempo de Servicio en UCI, Estudios de la Especialidad y Condición laboral.

#### **1.4. Procesamiento de la información.**

Una vez recolectados los datos, los cuestionarios y sus respuestas fueron codificadas y luego digitadas. La información obtenida se procesó utilizando el paquete estadístico SPSS V-17.0 (*Statistical Package for the Social Science*), así como el Programa *Microsoft Excel* y *Word*. Se calcularon las frecuencias de las características del grupo con porcentajes simples.

La discusión de los resultados se realizó teniendo en cuenta las implicancias para los investigados, y para la profesión; además se realizaron las contrastaciones pertinentes con los antecedentes de menos de 5 años de antigüedad, y , el marco teórico respectivo.

## **CAPÍTULO II: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## 2.1. RESULTADOS

En la presente investigación se propuso estudiar como variable principal el estrés laboral en enfermeros de la Unidad de cuidados intensivos del área COVID-19 del Hospital Privado de Piura, situación que implicó recoger información a la muestra seleccionada a través de un cuestionario validado y estructurado en siete dimensiones, con sus respectivos indicadores.

A continuación, se presentan los resultados en las diferentes tablas acorde a los objetivos específicos y objetivo general planteados:

En respuesta al objetivo específico N° 1, se muestra la siguiente tabla:

Tabla N°1: *Estrés laboral en enfermeros cuidadores de personas con COVID-19, dimensión clima organizacional - Hospital Privado – Piura 2022*

Clima Organizacional	N	%
Alto	0	0,00
Promedio	4	18,20
Intermedio	8	36,30
Bajo	10	45,50
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Enfermeros del Hospital Privado – Piura 2022

La variable de estudio, en esta dimensión, fue estudiado en sus cuatro indicadores: *Misión visión, objetivos, y políticas institucionales*, apreciándose un ligero predominio del nivel bajo con el 45,50% de profesionales de enfermería, no obstante, los niveles intermedios a promedio alcanzan de manera conjunta el 44,50%. No se evidencia nivel alto.

Atendiendo al objetivo específico N°2, se muestra la siguiente tabla:

Tabla N°2. *Estrés laboral en enfermeros cuidadores de personas con COVID-19, en la dimensión estructura organizacional - Hospital Privado – Piura 2022*

Estructura Organizacional	N	%
Alto	0	0,00
Promedio	5	22,80
Intermedio	9	40,80
Bajo	8	36,40
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Enfermeros del Hospital Privado – Piura 2022

Cuatro fueron los indicadores en los cuales se estudió esta dimensión de la variable: *rendir informes, mecanismos de control, el papeleo, y la falta de respeto a supervisores y personal*, habiendo destacado el nivel intermedio (40,80%), que sumado al nivel promedio (22,80%) alcanzan el 63,60%, siguiéndole en orden de importancia el nivel bajo con el 36,40%. Al igual que en la dimensión anterior no se evidencia nivel alto de estrés.

Respondiendo al objetivo específico N°3, se muestra la siguiente tabla:

Tabla N°3. *Estrés laboral en enfermeros cuidadores de personas con Covid-19 en la dimensión territorio organizacional - Hospital Privado – Piura 2022*

Territorio Organizacional	N	%
Alto	0	0,00
Promedio	7	31,80
Intermedio	9	40,90
Bajo	6	27,30
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Enfermeros del Hospital Privado – Piura 2022

De acuerdo con la tabla que antecede, se aprecia la *dimensión territorio organizacional*. En esta dimensión se ha analizado la percepción del estrés en función a tres indicadores: *Área de trabajo, privacidad del área, y el trabajo con personal ajeno al área*, habiendo un predominio del nivel intermedio con el 40,9% de enfermeros. En segundo lugar, se ubica el nivel promedio en el 31,80%. El nivel bajo lo alcanza un porcentaje de 27,30% de investigados.

Acorde al objetivo específico N°4, se muestra la siguiente tabla:

Tabla N° 4: *Estrés laboral en enfermeros cuidadores de personas con COVID-19 en la dimensión tecnología - Hospital Privado – Piura 2022*

TECNOLOGÍA	N	%
Alto	1	4,50
Promedio	4	18,20
Intermedio	7	31,80
Bajo	10	45,50
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Enfermeros del Hospital Privado – Piura 2022

La *dimensión tecnología* ha sido analizada en función a tres indicadores: “*equipo tecnológico, conocimiento técnico, y tecnología adecuada*”. Marquina W<sup>13</sup> apreciándose que el primer lugar lo ocupan los niveles intermedio - promedio, con el 50%, siguiéndole el nivel bajo con el 36,50% de enfermeros. Se evidencia que el 4,50% de enfermeros perciben el estrés en el nivel alto.

Atendiendo al objetivo específico N°5 se muestra la siguiente tabla:

Tabla N° 5: *Estrés laboral en enfermeros cuidadores de personas con COVID-19 en la dimensión influencia del líder – Hospital Privado – Piura 2022*

INFLUENCIA DEL LIDER	N	%
Alto	1	4,50
Promedio	7	31,80
Intermedio	8	36,50
Bajo	6	27,20
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Enfermeros del Hospital Privado – Piura 2022

Esta dimensión, ha sido analizada en función a cuatro indicadores: *supervisor que no da la cara, supervisor que no respeta, supervisor que no se preocupa del bienestar personal, supervisor que no tiene confianza en el desempeño del trabajo*”. Marquina W<sup>13</sup> Se aprecia que destaca el nivel intermedio en el 36,50%, siguiéndole el nivel promedio en el 31,80%; así mismo se aprecia un 4,50% en el nivel alto.

Respondiendo al objetivo específico N°6, se presentan los siguientes resultados.

Tabla N°6: *Estrés laboral en enfermeros cuidadores de personas con COVID-19 en la dimensión falta de cohesión - Hospital Privado – Piura 2022*

FALTA DE COHESION	N	%
Alto	1	4,50%
Promedio	7	31,80
Intermedio	8	36,40
Bajo	6	27,30
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Enfermeros del Hospital Privado – Piura 2022

En la tabla que antecede se puede apreciar la *dimensión falta de cohesión*, la cual ha sido analizada en función a cuatro indicadores: “*No formar parte de un grupo de trabajo colaborativo, equipo de trabajo que no disfrute de prestigio dentro de la organización, equipo de trabajo desorganizado, y equipo de trabajo que presiona demasiado*”. Marquina W<sup>13</sup>. Predomina el nivel intermedio en el 36,60%, de participantes; siguiéndole en orden de importancia el nivel promedio con el 31,80%

Dando respuesta al objetivo específico N°7, se presentan los resultados:

Tabla N° 7: *Estrés laboral en enfermeros cuidadores de personas con COVID-19 en la dimensión respaldo del grupo - Hospital Privado – Piura 2022*

RESPALDO DEL GRUPO	N	%
Alto	1	4,50
Promedio	7	31,80
Intermedio	8	36,50
Bajo	6	27,30
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a Enfermeros del Hospital Privado – Piura

La *dimensión respaldo del grupo*, se ha analizado en función a tres indicadores: “*equipo que no respalda las metas profesionales. equipo que no protege ante injustas demandas de trabajo que hacen los jefes, y equipo que no brinda ayuda técnica cuando se requiere*”. Marquina W<sup>13</sup>. Se aprecia que destaca el nivel intermedio en el 36,50% de profesionales de enfermería, siguiéndole en orden de importancia el nivel promedio en el 31,80%. El 4,50% corresponde al nivel alto.

En respuesta al objetivo general, se muestra la siguiente tabla:

Tabla N° 8: *Estrés laboral general en enfermeros cuidadores de personas con COVID-19 - Hospital Privado – Piura 2022*

Estrés General	N	%
Bajo	6	22,70
Intermedio	11	50,00
Promedio	6	27,30
Alto	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta a Enfermeros del Hospital Privado – Piura 2022

*El estrés de manera general se estudió en función a siete dimensiones: “clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, y respaldo del grupo, de los cuales el clima organizacional y tecnología, fueron los menos puntuados es decir fueron percibidos en un nivel bajo de estrés”* Marquina W<sup>13</sup>, las demás dimensiones obtuvieron puntajes más altos que los ubicaron en un nivel intermedio. De manera global, el 50 % de enfermeros se ubican en el nivel intermedio 27.3%, en promedio, y el 22,7 % bajo. No se evidencia nivel alto de estrés.



Atendiendo al objetivo específico N.º 8, se presenta las tablas 9 y 10.

Tabla N.º 9: *Características demográficas de enfermeros cuidadores de personas con COVID-19 - Hospital Privado – Piura 2022*

<b>CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>EDAD</b>		
Menores De 30	9	40,90
De 30 A 45	13	59,10
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>
<b>SEXO</b>		
Masculino	3	13,60
Femenino	19	86,40
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>
<b>ESTADO CIVIL</b>		
Soltero	18	81,80
Casado	4	18,20
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Enfermeros del Hospital Privado – Piura 2022

En esta tabla, según edad destacan los enfermeros de 30 a 45 años con el 59,10%; en cuanto a sexo predomina el sexo femenino con el 86,40%, y en cuanto a estado civil predominan los solteros con el 81,80%

Tabla N° 10: “*Características Laborales enfermeros cuidadores de personas con COVID-19 - Hospital Privado – Piura 2022*”

<b>Características Laborales</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Años de Servicio</b>		
Menos de 5 años	18	81,80
Entre 5 a 10	2	9,10
De 10 a mas	2	9,10
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>
<b>Condición laboral</b>		
Contratadas	19	86,40
Nombradas	3	13,60
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>
<b>Especialidad</b>		
Si	10	45,50
No	12	54,50
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta a Enfermeros del Hospital Privado – Piura 2022

En cuanto a características laborales, se aprecia que respecto al tiempo de servicios destacan los enfermeros con menos de 5 años de servicio con el 81,80%; según su condición laboral, predominan los contratados con el 86,40%, y respecto a si cuentan con la especialidad en cuidados intensivos, se evidencia que el 54,50 no cuenta con la especialidad, no obstante, el 45,50% si tienen la especialidad.

## 2.2. DISCUSIÓN

El estrés laboral, es el estrés concentrado en el ambiente de trabajo causado por la presión para realizar actividades que satisfagan física y/o psicológicamente al trabajador, resultando en desequilibrios profesionales y personales que afectan la salud del individuo. En cuanto a las empresas u organizaciones, el impacto se manifiesta en su baja productividad<sup>14</sup>; es desde esta perspectiva que se realizó este estudio, cuyos hallazgos se presentan a continuación:

*Acorde al objetivo de* Identificar el estrés laboral de enfermeros cuidadores de personas con COVID-19, en la dimensión clima organizacional, se tiene la tabla 1, donde se aprecia un ligero predominio del nivel bajo, no obstante, los niveles intermedio-promedio alcanzan un porcentaje significativo. En esta dimensión se percibe el estrés respecto a cuatro indicadores: Misión visión, objetivos, y políticas institucionales, habiendo un ligero predominio con puntuación baja, sin embargo, los niveles intermedios a medio son considerables. En el indicador referido a políticas institucionales si se han registrado percepciones de estrés en nivel alto, lo cual no puede subestimarse, y si considerarle como de riesgo, pues en un futuro podría incrementar los niveles de estrés laboral.

El clima laboral es una dimensión que requiere ser estudiado con profundidad en los diferentes contextos organizacionales<sup>15</sup>. Las consecuencias del estrés laboral en esta dimensión no solo se hacen visible en el personal de enfermería, que de hecho se sentirá afectado, y desmotivado, sino que pueden traer serias repercusiones en los usuarios del cuidado de enfermería. Vásquez JC<sup>16</sup> en un hospital de Apurímac encontró relación significativa entre estrés laboral crónico y clima organizacional

Según la OMS<sup>17</sup>, durante una pandemia, es necesario implementar diversas políticas, como garantizar los recursos, la seguridad del personal, incluidas las medidas adecuadas para la prevenir y el controlar las infecciones, como una infraestructura adecuada, que facilite el acceso al laboratorio. pruebas, clasificación y colocación adecuada de pacientes, proporción adecuada de personal por paciente y capacitación del personal. Si las políticas no existen o

no se cumplen desde luego originarán estrés en los trabajadores en este caso de la institución en estudio deberían elaborarse políticas y directrices específicas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

*En función al objetivo de Identificar el estrés en la dimensión estructura organizacional*, se tiene la tabla 2, donde destaca el nivel intermedio en el 40,90% de enfermeros. En esta dimensión se percibe el estrés en función a cuatro indicadores: Rendir informes, mecanismos de control, el papeleo, y la falta de respeto de supervisores y personal, debiendo destacar que en el ítem rendir informes, la mayoría de los puntajes obtenidos son bajos, no obstante, en los tres ítems restantes, se han percibido puntajes considerables en nivel medio y alto, lo que exige manejar estos aspectos, ya que, ante la inacción, podría incrementar el estrés en el trabajo.

Según Ferreira V, et al <sup>18</sup> “la estructura organizacional se orienta a definir de manera ordenada la forma de trabajo delimitando funciones y responsabilidades para alcanzar los objetivos propuestos, de allí la importancia de esta dimensión”. El personal de enfermería se sentirá afianzado y vinculado ante una organización con una estructura sólida, de lo contrario, se convierte en un factor estresante importante; tal y como ha ocurrido en la época de pandemia en que la capacidad de respuesta de servicios de salud se ha encontrado totalmente deficiente, debido a lo inesperado de la pandemia <sup>19</sup>;

Los presentes resultados son similares a los que encontró Huanca EM.<sup>20</sup>, quien en enfermeras cuidadoras de personas COVID-19, encontró que los estresores más comunes fueron el ruido, exceso de papel, recibir múltiples pedidos al mismo tiempo, del mismo modo, con Carrillo C, et al<sup>21</sup> en España, quienes concluyeron que el nivel de estrés en enfermeras; predominante durante la pandemia COVID 19, fue moderado enfatizando el déficit de apoyo de las autoridades, resultó estar más acusado de un grupo de expertos en el campo de la enfermería.

*Teniendo en cuenta al objetivo de identificar el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional*, en la tabla 3 observamos un predominio del nivel intermedio con tendencia al promedio. En esta dimensión se percibe el estrés

en función a tres indicadores: Área de trabajo, privacidad del área, y el trabajo con personal ajeno al área. Si bien ha habido algunas puntuaciones altas, también se han registrado puntajes bajos, lo que ha incidido en el nivel intermedio, no obstante, es de considerar esta dimensión, pues de no hacerlo podrían variar los niveles de estrés. Estos resultados son consistentes con los discutidos por Alvarado C et al<sup>22</sup>, quienes concluyeron que una tasa de prevalencia media de 69,5% de las enfermeras se mantuvo similar al ambiente físico en el lugar de trabajo durante la pandemia. Carrasco O<sup>23</sup>, quien concluyó que el nivel de estrés promedio de las enfermeras aumentó durante la pandemia; con base en los estresores ambientales, prevaleció en el 63,3% de los enfermeros.

*Respecto al cuarto objetivo específico:* Identificar los niveles de estrés laboral, en la dimensión Tecnología, se tiene la tabla 4, donde se aprecia que el primer lugar lo ocupan los niveles intermedio - promedio, con el 50%, siguiéndole el nivel bajo con el 36,50% de enfermeros. En esta dimensión se percibe el estrés en función a tres indicadores: Equipo tecnológico, conocimiento técnico, y tecnología adecuada, habiéndose obtenido puntuaciones bajas, no obstante, también se han registrado considerables puntuaciones medias y altas.

La tecnología parecería estar más cercana a los profesionales de enfermería, quienes reconocen que viven continuamente inmersos en ella. Lo vemos incluso en los nuevos espacios por los que tenemos que transitar, acelerando el proceso y acortando el tiempo, sobre todo en los dos últimos años, de allí la importancia que tiene esta dimensión<sup>24</sup>. Según los resultados obtenidos el nivel de estrés percibido en esta dimensión ha predominado como bajo, sin embargo, no se debe subestimar para evitar niveles de insatisfacción tanto en usuarios internos como externos.

Estos resultados difieren de los obtenidos por Huanca EM<sup>20</sup> en su estudio de estrés laboral en enfermeras de unidades de cuidados intensivos del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Paz, donde, entre otras cosas, se advierte que más del 60% de empleados desconocen el uso y funcionamiento de los equipos, lo que provocó un alto estrés laboral.

*En cuanto al quinto objetivo específico*, identificar el estrés laboral en la dimensión Influencia del Líder, la mayoría de enfermeros se ubican en el nivel Intermedio con un 36,50%, con tendencia al promedio. En esta dimensión se percibe el estrés en función a cuatro indicadores: Supervisor que no da la cara, supervisor que no respeta, supervisor que no se preocupe del bienestar personal, supervisor que no tiene confianza en el desempeño del trabajo, habiéndose registrado puntajes bajos, y altos en menor porcentaje, y un predominio de puntajes medios de estrés. Esta situación si es considerable, y se debe reflexionar pues el liderazgo es fundamental en toda organización y de no implementarse medidas pudiera no solo incrementar los niveles de estrés, sino el surgimiento de conflictos laborales, que indudablemente afectarían a toda la organización e incluso en el desempeño y por ende en la calidad del cuidado de enfermería.

Los resultados de la presente investigación son similares a los obtenidos por Huanca EM.<sup>20</sup>, respecto al estrés laboral del personal de enfermería, quien concluyo Como factor del alto porcentaje, el exceso de trabajo y la recepción de varios pedidos al mismo tiempo, del mismo modo guarda similitud, con los encontrados por Garcia G, et al<sup>24</sup> en México, quienes llegaron a concluir que el estrés laboral percibido por los trabajadores se origina por muchas causas, situándose entre las más destacadas, las presiones por parte de superiores, seguido de la excesiva carga de trabajo.

*Acorde al sexto objetivo específico*, identificar los niveles de estrés laboral en la dimensión falta de cohesión, se tiene la tabla 6 donde el nivel de estrés predominante es el intermedio, con tendencia al promedio. En esta dimensión se percibe el estrés en función a cuatro indicadores: No formar parte de un grupo de trabajo colaborativo, equipo de trabajo que no disfrute de prestigio dentro de la organización, equipo de trabajo desorganizado, y equipo de trabajo que presiona demasiado, habiéndose obtenido puntajes intermedios con tendencia a altos.

La cohesión dentro de los grupos de trabajo es muy importante si quieres alcanzar con éxito los objetivos marcados por tu organización. Un grupo en el que las personas pueden expresarse transparentemente a los demás es un grupo muy unido. Es decir, sus miembros se sienten respetados, valorados y

libres. pero hablando francamente, un grupo donde las vulnerabilidades de los compañeros de trabajo se utilizan para ganar poder o aprovecharse; esto es un ejemplo de un grupo suelto que puede actuar como un estresor <sup>25</sup>.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencian indicios de que se vendría trabajando de manera fragmentada o aislada, por lo cual se requeriría de un plan de intervención al más corto plazo para evitar desbordes en los niveles de estrés laboral que desencadenarían en bajos niveles de motivación, y de satisfacción.

Éstos resultados son similares con los encontrados por Buitrago OL, Barrera VM, Plazas SL, Chaparro PC<sup>26</sup> en Ecuador, quienes llegaron a concluir que el estrés laboral percibido por los trabajadores se origina por muchas causas de tipo organizacional, situándose entre ellas, las condiciones de trabajo, donde un factor presente es la falta de cohesión en el personal de enfermería, evidenciado por la falta de un trabajo colaborativo en sus actividades diarias.

*En función al séptimo objetivo de identificar los niveles de estrés laboral en la dimensión Respaldo al Grupo*, se aprecia que destaca el nivel intermedio. En esta dimensión se percibe el estrés en función a tres ítems referidos al soporte que brinda el Equipo de Trabajo: Equipo que no respalda las metas profesionales. equipo que no protege ante injustas demandas de trabajo que hacen los jefes, y equipo que no brinda ayuda técnica cuando se requiere. Estos resultados son preocupantes y son coherentes con la falta de cohesión. Al no disponer de adecuados equipos de trabajo, y no sentir el respaldo en toda su extensión estaría generando niveles medio de estrés que ante nuevas demandas podría incrementar su nivel y afectar el clima organizacional. Los resultados actuales coinciden con los resultados por Morales R<sup>27</sup>, quien encontró que el 60% de licenciados en enfermería cuidadores de pacientes COVID 19, presenta un nivel de estrés medio, situación que esta mediada por las críticas de colegas, y falta de apoyo entre colegas, entre otros.

*En función al objetivo general*, determinar los niveles de estrés laboral de manera general, se tiene la tabla y figura 8, donde se aprecia que en primer lugar se ubica el nivel intermedio con el 50,0%, en segundo lugar, encontramos al 27.3. % de enfermeros con nivel promedio, en el 22. 7 % este

es bajo y no se evidencia nivel alto de estrés. Conviene remarcar que, al haberse analizado las siete dimensiones con sus respectivos indicadores, es conveniente reflexionar críticamente sobre estos resultados para proponer e implementar las líneas de acción pertinentes, teniendo en cuenta el impacto que se generaría de no intervenir, tanto en el usuario interno, como el externo<sup>28</sup>.

Las intervenciones a considerar en su implementación deben tomar como guía a las teóricas de enfermería, que han contribuido en nuestro desarrollo profesional; una de ellas es Hildegart Peplau con su teoría psicodinámica define como usar el conocimiento sobre el propio comportamiento para ayudar a otros a reconocer sus dificultades. Las enfermeras psicodinámicas aplican los principios interpersonales a los problemas que surgen en todos los niveles de la experiencia humana<sup>29</sup>.

Los presentes resultados son consistentes con los estudios de García GP et al<sup>24</sup>, quienes, quienes encontraron nivel medio de estrés laboral en enfermeros en estudio. Asimismo, los resultados presentados por Camiloaga<sup>30</sup>, quien realizó un estudio para determinar la relación entre el estrés y el afrontamiento de las enfermeras de emergencia de la COVID-19, mostró un nivel de estrés promedio del 52% de los profesionales.

En cuanto a las características demográficas, destacan los enfermeros de 30 a 45 años, predomina el sexo femenino y los solteros, en cuanto a características laborales, destacan los enfermeros con menos de 5 años de servicio los contratados. En cuanto a la especialidad el 54,50 no cuenta con la especialidad, no obstante, el 45,50% si tienen la especialidad.

Si bien se trata de un grupo de profesionales jóvenes, esto debe considerarse como una fortaleza, a partir de la cual ganarán experiencia y también podrán acceder a capacitaciones y a estudios de la especialidad.

Los presentes resultados difieren de un estudio de Huanca E, M<sup>20</sup> sobre el estrés laboral entre los trabajadores de enfermería, que encontró que el 63% de enfermeros tiene un posgrado cuidados no críticos el 25% tiene solo un título de pregrado en enfermería, no obstante, guarda similitud en lo que



respecta a su condición civil, y edad, pues el mayor porcentaje de profesionales son solteras, y jóvenes.

## CONCLUSIONES

1. En la *dimensión clima organizacional* se percibe el estrés en niveles preocupantes al haber destacado de manera conjunta los niveles intermedio-promedio, además de considerar que la falta de claridad de las políticas institucionales ha sido percibida como generadoras de niveles más altos de estrés.
2. En cuanto a la *dimensión estructura y territorio organizacional*, destaca el nivel intermedio, situación que conlleva a reflexionar, y a repensar para implementar acciones correctivas
3. Respecto a la *dimensión tecnología*, se percibe el estrés en niveles preocupantes al haber destacado de manera conjunta los niveles intermedio-promedio
4. En cuanto a la *dimensión influencia del líder*, se percibe el estrés intermedio, seguido del nivel promedio, lo que amerita tener en cuenta a fin de revertir estos niveles.
5. Respecto a la *dimensión falta de cohesión*, se percibe el estrés en un nivel intermedio con tendencia a promedio, lo cual no puede subestimarse, por el contrario, debe ser manejado a prioridad.
6. Para la *dimensión respaldo del grupo*, se encontró estrés laboral en nivel intermedio con tendencia al promedio, que al igual que las demás dimensiones, revela una situación preocupante y que debe ser atendida, al más breve plazo.
7. En cuanto al *estrés de manera global*, destaca el nivel intermedio en el 50,0%, de enfermeros en estudio; en segundo lugar el 27, 3.% obtuvo promedio y en el 22.7 % este es bajo. Esta situación revela una situación de riesgo en el personal estudiado por lo que deben ser analizada para proponer líneas de acción acordes a las prioridades.
8. En cuanto a las *características generales*, destacan los enfermeros de edad media, del sexo femenino y los solteros, enfermeros con menos de 5 años de servicio y los contratados. En cuanto a la especialidad el 54,50 no cuenta con la especialidad, no obstante, el 45,50% si tienen la especialidad.

## **RECOMENDACIONES**

1. Teniendo en cuenta que en cada dimensión hay aspectos muy débiles, y que por lo tanto, actúan como estresores, se recomienda hacer llegar los presentes resultados a la Jefa del Servicio de enfermería, para que luego de analizarlos, implemente las acciones de mejora prioritarias.
2. Fortalecer el Liderazgo y Trabajo en Equipo, que son los aspectos más débiles percibidos por los profesionales de enfermería, y que en consecuencia son los que estarían generando mayores niveles de estrés laboral.
3. Se implementen talleres psicodinámicos orientados a desarrollar estrategias para el afrontamiento al estrés

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE-11). Abril de 2019. El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral – ORH [Internet] [Accedido octubre 2021]. Disponible en <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
2. La Organización del Trabajo y el estrés. Disponible en URL: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf) [Internet] [Fecha de acceso mayo 2021]. Disponible en <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
3. Del Hoyo DA. Estrés laboral. [Internet]. 2018. [Accedido mayo 2021]. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
4. Cunha SM, Silva VR, Morais EC, Oliveira M. El estrés laboral del equipo de enfermería que trabaja en la Unidad de Cuidados Intensivos. Revista Multidisciplinar Científica Centro del Conocimiento. edición especial de la Salud. [Internet]. 2017. [Consultado octubre 2021];02(4): 68-78, Disponible en: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/salud/unidad-de-terapia-intensiva>, DOI: 32749/nucleodoconhecimento.com.br/salud/unidad-de-terapia-intensiva.
5. Lima JL, Reis L, Da Silva R, Rangel E. Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. Revista electrónica trimestral de Enfermería. [Internet]. 2017. [Consultado octubre 2021];(16): 80-120.; Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/249321/216871>
6. Alba R, Carga laboral percibida: Principal factor estresante de la crisis económica en enfermería. [Internet]. 2015. [Accedido mayo 2021] En: <http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/julio2015/pagina10.html>
7. Cadavid L, Arias L. Del burnout al engagement las dos caras de la moneda: Estudio en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica en Medellín. [Internet]. 2020.

- [Accedido el 19.05.2021]. Disponible en:  
<https://corporacionsoa.co/web/memorias2020/P7A.pdf>
8. García P, Jiménez A, Hinojosa L, García G, Cano L y Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México. *Revista de Salud Pública*. [Internet]. 2020. [Consultado octubre 2021]; 65-73; Disponible en:  
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
  9. Acevedo P. Aspectos Éticos en la Investigación Científica. *Ciencia y enfermería* 8 (1): 15-18. ISSN 0717-9553. doi:10.4067/S0717-95532002000100003. Consultado el 30 de junio de 2020.
  10. Hernández SR. Metodología de la Investigación [Internet] McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A [citado 05 agosto 2020] 6º Edición. 2014. Disponible en:  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta- edicion.compressed.pdf>
  11. Diseño de investigación no experimental [Internet] [Accedido en Junio 2021]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/lirian/diseo-de-no-experimental>
  12. Organización Internacional del Trabajo- Organización Mundial de la Salud. Escala de Estrés Laboral. [Internet]. [Accedido 07.07.2021]. En: [https://www.academia.edu/27633486/Escala\\_de\\_Estres\\_Laboral\\_de\\_la\\_OIT\\_OMS](https://www.academia.edu/27633486/Escala_de_Estres_Laboral_de_la_OIT_OMS)
  13. Marquina W. Manejo de estrés y tratamiento psicoterapia [Internet]. [Accedido 07.07.2021]. Disponible en:  
<https://es.scribd.com/presentation/388950746/Tecnica-de-Entrevista-y-Evaluacion-STAR>
  14. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Internet]. 2016. [Accedido mayo 2021]. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
  15. Concha HI; Aguilar BD. Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud Carmen de la Legua - Callao 2020 [Tesis de Posgrado] Repositorio Institucional Universidad Nacional del callao. Facultad de Ciencias de la salud. Programa de Maestría 2021
  16. Vásquez JC. Síndrome de burnout y clima organizacional en el

- personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de covid-19, [Internet] (Accedido el 20.03.2021) Disponible en <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1302/3/Juan%20Carlos%20V%C3%A1squez%20Requena%20%281%29.pdf>
17. Organización Mundial de la Salud (OMS), ed. (29 de julio de 2020). «Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19». <https://www.who.int> (en español). Consultado el 9 de febrero de 2021.
  18. Ferreira V, Yuri T, Pereira A. Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil. *Revista humanidades médicas*. [Internet]. 2020. [Consultado octubre 2021]; (20); Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202020000200312](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202020000200312)
  19. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera MD. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19. Año 2020. Pág. 41-50. Ecuador. [Internet] [Accedido mayo 2021]. [https://www.researchgate.net/publication/346825245\\_estres\\_laboral\\_en\\_el\\_personal\\_de\\_enfermeria\\_del\\_area\\_de\\_uci\\_durante\\_la\\_pandemia\\_de\\_covid\\_19](https://www.researchgate.net/publication/346825245_estres_laboral_en_el_personal_de_enfermeria_del_area_de_uci_durante_la_pandemia_de_covid_19)
  20. Huanca EM. Estrés laboral del personal de enfermería en la Unidad de Terapia Intensiva Adulto del Hospital Universitario Nuestra Señora de La Paz, Tercer Trimestre, Bolivia 2019 [Internet] [Tesis de Posgrado] Repositorio Institucional Universidad Mayor de San Andrés Facultad de Medicina Enfermería Nutrición y Tecnología Médica Unidad de Post grado 2019
  21. García GP, Jiménez MA, García LH, Gracia CG, Cano FL, Abeldaño ZR. 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 (Córdoba)* [Internet]. 15 de diciembre de 2020 [citado 18 de enero de 2022];65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
  22. Carrillo GC, Ríos MI, Martínez HM, Noguera. Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario [Internet] [Accedido 22.03.2021] En: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130239916300049>

23. Alvarado C, Rojas J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia COVID-19 de un hospital de ESSALUD, Callao – 2020. [Internet]. [Consultado octubre 2021]; (20); Disponible en: [https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado\\_CR\\_Rojas\\_JD\\_tesis\\_enfermeria\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado_CR_Rojas_JD_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. [Internet]. 2020. [Consultado octubre 2021]; Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/version/1566>
25. Zambrano PG. Estresores en las unidades de cuidado intensivo. Aquichan 2006; 6(1):156-169. [Internet] [fecha de acceso: 14 de junio 2021]. URL disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74160116>
26. Buitrago OL, Barrera VM, Plazas SL, Chaparro PC. Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Boyacá. Ecuador 2021;8 8(2): <https://doi.org/>
27. Morales R. Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas Covid del hospital José Cayetano Heredia - Piura, mayo 2021 [Tesis de Pregrado]. [Internet]. 2021. [Consultado octubre 2021]; Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2855/ENFE-MOR-VIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Opere M, El impacto del estrés laboral: Consecuencias para personas y empresas. España 2017 [Internet] [Accedido el 5 de enero 2021] Disponible en: <https://blog.grupo-pya.com/impacto-del-estres-laboral-consecuencias- personas-empresas/>
29. Rosales S y Reyes E. Fundamentos de Enfermería 3era Edición. [Accedido el 10 de Marzo 2021] Disponible en: <https://www.congresohistoriaenfermeria2015.com/peplau.html>
30. Camiloaga ME. Estrés y afrontamiento en enfermeras del. servicio de emergencia covid-19, hospital Marino Molina de Comas, Lima- 2020. [Tesis de Pregrado] [Internet]. 2020. [Consultado octubre 2021]; (20); En: <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/688/1/Maria%20Estela%20Camiloaga%20Vargas.pdf>

## **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD PEDRO RUÍZ GALLO**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**UNIDAD DE POSGRADO**



**CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS<sup>12</sup>, Modificado por**  
**Marquina W <sup>13</sup>, adaptada por la autora**

**INVESTIGADORA:**

Lic. Enf. Saavedra Huiman, Gisela Elizabeth

**Objetivos**

**Objetivo general:** Recolectar datos para la investigación objeto del presente estudio

**INFORMACIÓN PERSONAL**

**CODIGO**

1. Sexo: M ( ) F ( )
2. Edad:( )
3. Estado Civil: S ( ) C ( ) V ( ) D ( )
4. Años de Servicio
  - 4.1. ( ) Menos de 5 a
  - 4.2. ( ) Entre 5 a 10 a
  - 4.3. ( ) Mayor de 10 a
5. Condición Laboral
  - 5.1. ( ) Contratada
  - 5.2. ( ) Nombrada

## 6. Especialidad en UCI

6.1. ☐ Si

6.2. ☐ No

## INSTRUCCIONES

De acuerdo con Marquina W <sup>13</sup>

La presente escala sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo con la escala que se presenta a continuación: Si la condición NUNCA es fuente de estrés (1). Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés (2). Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés (3). Si la condición A VECES es fuente de estrés (4). Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés (5). Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés (6). Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

	ENUNCIADOS	N	RV	O	AV	F	G	S
	Como enfermera que cuida a cuida pacientes COVID-19 en la UCI, me causa estrés si se presentan las situaciones siguientes:	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando no comprendo las metas y misión de la institución							
2	Rendir informes a mis superiores y subordinados, sobre mi cuidado a personas con COVID-19 en UCI.							
3	Cuando no me encuentro en condiciones mantener el control de las actividades objeto de mi trabajo							

	sobre cuidado a pacientes con COVID-19 en la UCI.							
4	Cuando tengo limitaciones con el equipo tecnológico necesario para cuidar personas con COVID-19 en la UCI.							
5	Cuando la persona que supervisa mi trabajo no me defiende cuando mi trabajo está siendo mal evaluado							
6	Cuando la persona que me supervisa no me respeta							
7	El hecho de no formar parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Cuando mi equipo no respalda las metas que tengo como profesional.							
9	Me cusa estrés que el equipo con el cual trabajo no disfrute del prestigio ganado en nuestra institución.							
10	Me estresa la falta de claridad con que trabaja la institución para el cuidado de pacientes con COVID-19 en la UCI”							
11	Cuando las políticas institucionales obstaculizan un desempeño eficiente							
12	Cuando el resto de los enfermeros de la institución que gozan del mismo nivel que el mío, no logren el controlar el trabajo de cuidar pacientes con COVID-19 en la UCI.							
13	Cuando la persona que me supervisa no se preocupe de mi bienestar personal.							
14	No tener conocimiento técnico para competir dentro de la institución, en el trabajo que realizo en UCI-COVID							
15	No contar con privacidad en mi área de trabajo.							

16	Es estresante manejar mucho papeleo en la institución							
17	La falta de confianza de la persona que me supervisa sobre el trabajo que realizo, me causa estrés.							
18	Es estresante la desorganización del equipo de personas con quienes trabajo.							
19	Cuando ante demandas injustas de los jefes mi equipo de trabajo no asume mi defensa							
20	Cuando me doy cuenta que la institución carece de dirección y objetivo.							
21	Cuando siento gran presión del equipo de personas con quienes trabajo.							
22	Cuando tengo que trabajar con enfermeros que son de otras áreas.							
23	Cuando no recibo ayuda técnica de parte de mi equipo de trabajo, si la necesito.							
24	La falta de respeto a mis superiores, a mía y a quienes dependen de mi.							
25	Cuando no cuento con las herramientas tecnológicas necesarias para garantizar un trabajo de calidad.							

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ  
GALLO  
UNIDAD DE POSGRADO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Identificación.....
- 1.2 Institución donde labora.....
- 1.3 Cargo que tiene: .....
- 1.4 Validar el instrumento denominado  
.....
- 1.5 Investigadores  
.....

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		SUGERENCIAS
		De acuerdo	En desacuerdo	
1	<i>¿El presente instrumento recoge datos relacionados con el objeto de estudio?</i>			
2	<i>¿El presente incluye a las variables de investigación?</i>			
3	<i>¿El presente permitirá lograr los objetivos propuestos?</i>			
4	<i>¿El presente incluye a las dimensiones e indicadores de la variable?</i>			
5	<i>¿En el presente se han considerado el número suficiente de ítems?</i>			
6	<i>¿Existe coherencia en la redacción del presente instrumento?</i>			

<b>7</b>	<i>¿El análisis y procesamiento de datos está garantizado por el diseño de éste?</i>			
<b>8</b>	<i>¿Considera que algún ítem debe ser eliminado por ser incoherente con el objeto de investigación?</i>			
<b>9</b>	<i>¿Considera pertinente agregar algún ítem al presente instrumento para garantizar la consistencia de éste?</i>			
<b>10</b>	<i>¿Considera que el presente instrumento ha sido diseñado para ser accesible a los sujetos de estudio?</i>			
<b>11</b>	<i>¿El instrumento es claro, preciso y sencillo?</i>			

**II.** ¿Qué sugerencias daría para mejorar el presente instrumento?

- a. \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_
- c. \_\_\_\_\_

**III.** Considera que ya puede ser aplicado:

De acuerdo (X )

En desacuerdo ( )

Fecha: ...../...../...

\_\_\_\_\_

Firma y sello N° D.N.I

### VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N° de Ítem	JUECES			nR <sub>i</sub>	PR <sub>i</sub>	CPR <sub>i</sub>	P <sub>E</sub>	CPR <sub>ic</sub>
	1	2	3					
1	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
2	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
3	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
4	3	3	3	8	3	1,00000	0,03704	0,96296
5	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
6	2	3	3	8	3	1,00000	0,03704	0,96296
7	3	2	3	8	2.66	0,88889	0,03704	0,85185
8	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
9	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
10	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
11	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
12	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
13	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
14	2	3	3	8	3	1,00000	0,03704	0,96296
15	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
16	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
17	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
18	3	2	3	8	3	1,00000	0,03704	0,96296
19	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
20	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
21	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
22	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
23	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
24	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
25	3	3	3	9	3	1,00000	0,03704	0,96296
							<b>CPR<sub>t</sub></b>	<b>0,96491</b>
							<b>CPR<sub>tc</sub></b>	<b>0,92787</b>

## Alfa de Crombach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach	N de elementos
,831388565	,887	25

$\Sigma$  (Sumatoria)

$\alpha$ (Alfa)= **0,831388565**

K= Numero de elementos 25

Vi = Varianza individual 13,84

Vt = Varianza Total 68,56



## ESTRÉS LABORAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	6	3	6	2	1	4	3	5	6	2	6	5	2	1	5	3	6	2	1
2	4	4	4	5	3	1	4	3	4	5	2	5	4	3	1	4	3	5	2	2
3	6	3	4	6	3	4	4	4	5	6	4	5	5	5	3	4	2	5	4	3
4	4	6	3	5	2	3	4	3	5	6	4	6	6	5	3	5	3	6	5	3
5	4	3	4	6	3	2	4	3	5	5	4	6	5	4	3	5	3	5	4	3
Varianza	1	1,8	0,2	0,2	0,2	1,4	0	0,2	0,2	0,2	1	0,2	0	1	1	0,2	0	0	1	1

$\Sigma$  (Sumatoria)

$\alpha$ (Alfa)= **0,831388565**

K= Numero de Ítems 25

$V_i$  = Varianza de cada

Ítem 13,84

$V_t$  = Varianza Total 68,56

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

## BASE DE DATOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	GLOB
1	3	2	6	6	6	5	3	2	5	4	3	3	5	4	4	4	6	2	3	3	5	6	3	3	4	13	12	16	14	22	15	8	100
2	6	3	5	6	3	7	6	6	7	3	7	6	7	6	6	6	7	3	7	7	6	5	2	7	7	23	22	16	19	24	22	15	141
3	3	5	2	7	3	7	6	6	7	3	7	6	7	6	6	6	3	2	2	7	2	5	4	3	3	20	20	13	16	20	17	12	118
4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	2	2	12	10	7	8	15	10	7	69
5	2	2	5	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	6	4	6	2	2	10	10	14	6	11	12	12	75
6	5	2	3	4	6	4	3	3	5	2	4	3	6	2	5	5	5	6	6	6	6	4	6	5	3	17	15	12	9	21	20	15	109
7	2	6	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	4	3	4	2	5	3	2	10	16	6	8	10	11	12	73
8	2	1	2	2	3	2	4	2	4	5	4	6	2	2	3	5	3	3	3	3	4	3	2	4	4	14	16	8	8	10	15	7	78
9	3	4	3	3	3	4	5	6	7	4	7	6	7	6	6	6	7	4	3	7	7	6	6	5	7	21	21	15	16	21	23	15	132
10	4	4	5	4	3	3	5	3	6	3	4	4	6	5	5	4	4	4	6	5	5	4	6	5	4	16	17	14	13	16	20	15	111
11	4	2	4	2	2	4	5	5	5	5	4	2	4	3	2	2	5	3	3	3	7	2	4	2	3	16	8	8	8	15	20	12	87
12	4	2	2	3	4	4	3	2	5	5	2	2	3	3	2	2	5	2	2	4	6	2	2	2	2	15	8	6	8	16	16	6	75
13	6	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	15	10	7	6	12	9	8	67
14	5	2	6	4	3	3	7	6	4	6	3	7	2	4	7	2	4	4	6	1	5	5	7	7	4	15	18	18	12	12	20	19	114
15	2	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	6	4	4	5	4	4	4	4	6	4	4	6	13	16	15	16	15	16	12	103
16	3	2	5	5	2	3	2	3	4	3	3	3	5	2	2	6	5	3	4	2	4	5	5	5	5	11	16	12	12	15	13	12	91
17	4	2	2	4	3	2	2	3	5	2	2	2	5	2	6	3	5	3	3	4	5	4	6	2	6	12	9	12	12	15	15	12	87
18	5	4	3	3	2	3	3	4	5	2	3	5	2	5	3	6	2	3	4	6	4	6	4	6	6	16	21	12	14	9	15	12	99
19	2	4	5	2	7	7	7	7	7	7	2	2	4	4	4	7	7	6	3	4	6	5	5	4	4	15	17	14	10	25	26	15	122
20	1	2	6	5	1	5	4	4	5	3	4	5	3	2	4	5	6	2	2	4	5	2	3	3	5	12	15	12	12	15	16	9	91
21	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	8	8	7	6	8	11	6	54
22	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	6	5	7	6	5	6	6	7	7	6	7	6	6	6	5	21	22	15	13	20	24	16	134

## RESÚMEN DE TURNITIN

Estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores de personas con Covid-19 en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Privado de Piura 2022

### ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1

repositorio.ucv.edu.pe

Internet Source

3%

2

es.scribd.com

Internet Source

2%

3

repositorio.unp.edu.pe

Internet Source

1%

4

hdl.handle.net

Internet Source

1%

5

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Student Paper

1%

6

repositorio.autonoma deica.edu.pe

Internet Source

<1%

7

repositorio.unprg.edu.pe

Internet Source

<1%

## RECIBO DIGITAL TURNITIN



### Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Gisela Saavedra Huiman  
Assignment title: Estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores d...  
Submission title: Estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores d...  
File name: INFORME\_DE\_TESIS\_GISELA\_SAAVEDRA\_HUIMAN.docx  
File size: 3M  
Page count: 46  
Word count: 9,391  
Character count: 48,095  
Submission date: 25-Feb-2023 02:50PM (UTC-0500)  
Submission ID: 2022843031

