

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería frente a la
pandemia del Covid-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes
2022.

TESIS

Para optar al Título Profesional de Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Br. Sandra Mariella Tejada León

TUMBES, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería frente a la
pandemia del Covid-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes
2022.

TESIS APROBADO EN FORMA Y ESTILO POR:

Dra. Mariños Vega, Julia Eulalia

Presidenta

Mg. Bravo Pérez, María Luz

Secretaria

Mc. Gallardo Barreto, Katty Betsabe

Vocal

AUSENTE POR
RENUNCIA

TUMBES, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería frente a la
pandemia del Covid-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes
2022.

**LOS SUSCRITOS DECLARAMOS QUE LA TESIS ES ORIGINAL EN
SU CONTENIDO Y FORMA:**

Br. Tejada León, Sandra Mariella

Autora

Dra. Guevara Herbias, Bedie Olinda Asesora

TUMBES, 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los 05 días del mes setiembre del dos mil veintitrés, siendo las 11 horas, en las instalaciones de la FCS-UNTUMBES, en el pabellón "J" se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N° 0133- 2022/ UNTUMBES – FCS, Dra. Julia Eulalia Mariños Vega (presidenta), Mg. María Luz Bravo Pérez (secretaria), Dra. Katty Betsabe Gallardo Barreto (vocal)- **(AUSENTE)** reconociendo en la misma resolución, además, a la Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias como asesora, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **"Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería frente a la pandemia del covid-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2022"**. para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería, presentado por la:

Br: Tejada Leon, Sandra Mariella.


Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la **Br: Tejada Leon, Sandra Mariella, Aprobada**, con Calificativo **Bueno**.

En consecuencia, queda **Apta** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de Licenciada en Enfermería, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Titulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes. Siendo las 11 horas con 50 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 05 de setiembre del 2023.



Dra. Julia Eulalia Mariños Vega.
DNI N° 17949395
ORCID N° 0000-0001-7399-0699
(Presidenta)



Mg. María Luz Bravo Pérez.
DNI N° 16464695
ORCID N° 0000-0001-8446-4272
(Secretaria)

AUSENTE POR RENUNCIA

Dra. Katty Betsabe Gallardo Barreto.
DNI N°70766860
ORCID N° 0000-0003-1223-2303
(Vocal)



Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias.
DNI N° 00214727
ORCID N° 0000-0002-5381-4679
(Asesora)

cc.
Jurado (03)
Asesor
Interesado
Archivo (Decanato)
MPMO/Decano

TURNITIN

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería frente a la pandemia del Covid-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2022.

por Br. Sandra Mariella Tejada León

Fecha de entrega: 10-sep-2023 10:13a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2162009665

Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS_-_SANDRA_TEJADA_repositorio.docx (1.18M)

Total de palabras: 11301

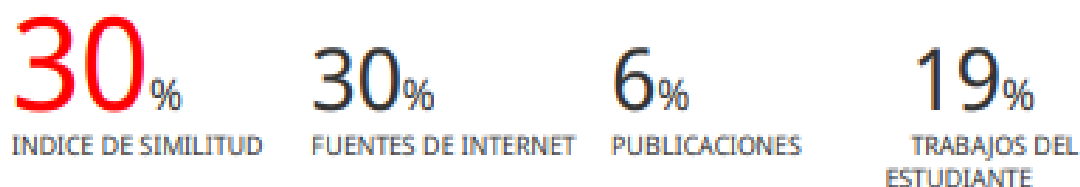
Total de caracteres: 63804



Dra. Guevara Herbias Bedie Olinda
ORCID: 0000-0003-2248-2648
Asesora de Tesis

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería frente a la pandemia del Covid-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD




FUENTES PRIMARIAS

1	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uoosevelt.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	1%

Dra. Guevara Herbias Bedie Olinda
ORCID: 0000-0003-2248-2648
Asesora de Tesis

9	vsip.info Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %
15	repositorio.esge.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante	<1 %



Dra. Guevara Herbias Bedie Olinda
ORCID: 0000-0003-2248-2648
Asesora de Tesis

20	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	citopatologia.org Fuente de Internet	<1 %
27	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to Universidad de Pamplona Trabajo del estudiante	<1 %
31	hdl.handle.net	



Dra. Guevara Herbias Bedie Olinda
ORCID: 0000-0003-2248-2648
Asesora de Tesis

	Fuente de Internet	<1 %
32	ricaxcan.uaz.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
34	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uisek.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
40	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
41	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

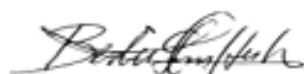
42	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
46	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA Trabajo del estudiante	<1 %
49	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
50	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
51	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %

53	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	Submitted to Pontificia Universidad Catolica Madre y Maestra PUCMM Trabajo del estudiante	<1 %
55	Submitted to Webster University Trabajo del estudiante	<1 %
56	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.ecci.edu.co Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	webcache.googleusercontent.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo



Dra. Guevara Herbias Bedie Olinda
ORCID: 0000-0003-2248-2648
Asesora de Tesis

DEDICATORIA

A DIOS por iluminar mi camino y llenarme de vida, a mis abuelos MARÍA y TEÓFILO que me formaron con principios y valores gracias por todo lo que me han dado y me siguen dando, por confiar en mi a pesar de todo haciéndome una mujer de bien.

Sandra Tejada.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por darme la salud y bendecirme siempre en cada paso que doy y a los ángeles que lo acompañan en el cielo que me siguen brindando esa protección tal cual cuando estaban físicamente presentes.

Agradecer a la prestigiosa UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES mi casa de estudios donde me forme profesionalmente para brindar los cuidados de calidad hacia las personas que estarán a mi cuidado, a los docentes que me instruyeron y moldearon en el día a día enseñándome la importancia de ayudar al prójimo.

Agradezco también a mi asesora de proyecto de tesis Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias y al Lic. Andres Moran Saavedra, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico e incluso haber tenido la gentileza y paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de mi proyecto de tesis.

Mi agradecimiento va también a mi familia por apoyarme en todo momento durante mi formación, enseñándome que se debe persistir incluso en las adversidades que se presenten y que es de valientes luchar por lo que quieres y salir adelante, que la dedicación y el amor a lo que haces es fundamental.

Y para finalizar, mi total agradecimiento a quienes confiaron en mí de alguna u otra forma y poco a poco fueron haciéndose parte de mi gran familia, aunque no exista ningún tipo de lazos consanguíneos pero su lealtad a mi persona ha estado presente.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	xii
AGRADECIMIENTO	xiii
RESUMEN	18
ABSTRACT	19
I. INTRODUCCIÓN	20
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	24
2.1. Bases teóricas	24
2.2. Antecedentes	28
III. MATERIAL Y METODOS	36
3.1. Tipo de estudio	36
3.2. Diseño de investigación	36
3.3. Población, muestra y muestreo	36
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	37
3.5. Procesamiento y análisis de datos	39
3.6. Aspectos éticos	39
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
4.1. Resultados	42
4.2. Discusión	44
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
VIII. ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería frente a la pandemia del COVID-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2022.	42
Tabla 2. Características laborales y de afrontamiento presentes en el profesional de enfermería frente a la pandemia del COVID-19 en el puesto de salud Aguas Verdes.	42
Tabla 3. Aspecto organizacional y tecnológico presente en el profesional de enfermería frente a la pandemia del COVID-19 en el puesto de salud Aguas Verdes.	43
Tabla 4. Aspecto psicosocial presente en el profesional de enfermería frente a la pandemia del COVID-19 en el puesto de salud Aguas Verdes.	43

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería	62
Figura 2. Características laborales y de afrontamiento presente en el profesional de enfermería.	62
Figura 3. Aspecto organizacional y tecnológico presente en el profesional de enfermería.	63
Figura 4. Aspecto psicosocial presente en el profesional de enfermería.	63

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Consentimiento informado	56
Anexo 2. Cuestionario para medir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería	57
Anexo 3. Validez de instrumento (Juicio de expertos)	60
Anexo 4. Operacionalización de la variable	61
Anexo 5. Figuras	62

RESUMEN

En este estudio se tuvo como objetivo general determinar el nivel de estrés laboral que presentó el profesional de enfermería, frente a la pandemia del COVID-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes, el 2022. La muestra estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería que laboran en este puesto de salud. De tipo cuantitativo, diseño descriptivo, de corte transversal. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento al cuestionario. Se obtuvieron los siguientes resultados: El grado de estrés laboral del profesional de enfermería, presentado en la tabla N° 01, muestra una percepción de la población en estudio tienen un bajo nivel de estrés; en 73.3%. Respecto a las características laborales y de afrontamiento presentes en el profesional de enfermería, se observa en la tabla N° 02, que el 60.0% tienen nivel bajo, frente al 40.0% que tiene un nivel intermedio, el personal de salud, considera que parte del desarrollo de las labores y la forma en que se afrontan, no son factores que les produzcan alto nivel de estrés. En cuanto al aspecto organizacional y tecnológico se presenta en la tabla N°3 que fue del 60.0% al ser de carácter prácticos en su uso diario por los profesionales, se entienden y se adaptan con facilidad, motivo por el cual su uso no genera un alto grado de estrés. El aspecto psicosocial observado en la tabla N° 04 es de 73.3% de bajo nivel de estrés ya que en esta dimensión no tiene ningún tipo de situación estresante o si las tuviera son insignificantes. Se concluye que, el nivel de estrés laboral que presentan los profesionales de enfermería frente a la pandemia del COVID-19 se encuentra en un estadio bajo, debido a que está relacionado al momento en que se está viviendo la pandemia y el nivel de adaptación que el personal de salud ha logrado con la comunicación continua entre ellos y la población en general.

Palabras claves: Estrés laboral, enfermería, covid-19, pandemia.

ABSTRACT

In this study, the general objective was to determine the level of work stress presented by the nursing professional, in the face of the COVID-19 pandemic at the Aguas Verdes health post, Tumbes, in 2022. The sample consisted of 30 professionals from nurses who work in this health post. Quantitative, descriptive, cross-sectional design. The survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument. The following results were obtained: The degree of work stress of the nursing professional, presented in table N° 01, shows a perception of the study population as having a low level of stress; in 73.3%. Regarding the labor and coping characteristics present in the nursing professional, it is observed in table N° 02, that 60.0% have a low level, compared to 40.0% who have an intermediate level, the health personnel consider that part of the development of the tasks and the way in which they are faced, are not factors that produce a high level of stress. As for the organizational and technological aspect, it is presented in Table N°3, which was 60.0%, since it is practical in its daily use by professionals, it is easily understood and adapted, which is why its use does not generate a problem. high degree of stress. The psychosocial aspect observed in table N° 04 is 73.3% of low level of stress since in this dimension they do not have any type of stressful situation or if they did, they are insignificant. It is concluded that the level of work stress that nursing professionals present in the face of the COVID-19 pandemic is at a low stage, because it is related to the moment in which the pandemic is being experienced and the level of adaptation that Health personnel have achieved continuous communication between them and the general population.

Keywords: Work stress, nursing, covid-19, pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud – OMS, conceptualiza el estrés laboral, como el grupo de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales del ser humano, frente a los que se necesita mostrar habilidades y conocimientos, adecuados, con la finalidad de poder lograr un desempeño óptimo en el ambiente laboral. Así mismo, es considerado una reacción del organismo ante una presión a nivel físico, mental y emocional que generan cambios químicos en el organismo y que mantienen elevada la tensión arterial, el ritmo cardíaco y los niveles de azúcar en sangre, generando un conjunto de sensaciones negativas como la frustración y depresión¹.

Las consecuencias del estrés en el personal de enfermería son esencialmente perjudiciales y perceptibles por la exposición permanente de su trabajo a situaciones de conflicto o de riesgo, además de la relación enfermero – paciente, no es sencilla y debe emplear diversas herramientas, competencias, actitudes y habilidades para la buena interacción social. El estrés suele agudizarse por el trabajo constante del profesional de enfermería con las personas que afrontan problemas de salud la gran parte de su vida diaria².

El estrés en sector salud se inicia desde la etapa de formación, es decir, la etapa de transición del centro de estudios universitarios hacia el ambiente laboral. Es aquí donde se concentran niveles elevados de tensión en los futuros profesionales de la salud. El profesional de enfermería cuenta con una mayor participación laboral, en relación a la atención directa de la población, lo que influye en el incremento del estrés, conocer o determinar su nivel es una necesidad para poder determinar su relación directa con la mayor carga de responsabilidades en el cuidado de los pacientes que se incrementa al contar con una mayor autonomía laboral³.

La carrera de enfermería simboliza pasión por servir, y está orientada al grado y capacidad de compromiso con los seres humanos, sobre todo cuando trabaja en servicios críticos y afronta cotidianamente a una demandante carga laboral, agudizándose su estrés, principalmente cuando tiene que enfrentar escenarios

de emergencia que implican la necesidad de estabilizar a las personas en estado crítico². La sobrecarga asistencial los convierte en los más perjudicados e inclusive llegan a sufrir grados elevados de estrés, ansiedad y depresión, así como fatiga crónica y trastorno de estrés postraumático³.

La responsabilidad atribuida al profesional de enfermería, hace que, en distintas circunstancias de tensión, los grados de estrés se incrementen, como es la situación de la pandemia. Sin embargo, la respuesta individual ante estas circunstancias, puede ser de carácter psicológico con sintomatología de ansiedad, depresión o irritación; psicósomática, como dolores de cabeza, náuseas y trastornos del sueño, consiguiendo repercutir de forma negativa en la seguridad de los pacientes y en la calidad de atención que estos reciben².

A nivel de los diferentes centros de salud, se dan situaciones que elevan los grados de estrés en los trabajadores, las que están relacionadas a las inoportunas relaciones interpersonales, carga laboral, decisiones inadecuadas por parte del personal del área administrativa, creando consecuencias negativas en el trabajo de enfermería. Un aspecto fundamental son las circunstancias en las que el personal de salud se desempeña a nivel profesional, en las naciones subdesarrolladas, se ha determinado que los enfermeros atienden en situaciones precarias, generando estados de frustración y agotamientos y en casos extremos abandono laboral de los profesionales².

En los últimos años, ha surgido una constante inquietud acerca de los efectos del estrés que adquiere el personal de enfermería, lo que personifica al colectivo sanitario más grande, brindando cuidados y atenciones durante las 24 horas del día. Las circunstancias laborales del personal de enfermería involucran una constante exposición al dolor y la muerte, conflictos interpersonales, la falta de autonomía y las decisiones del rol profesional que crea un estado de estrés crónico⁴⁻⁵.

Los factores relacionados al estrés se han agudizado con impacto a nivel psicosocial y psicosomático negativo, el que, al ser analizados, han ocasionado una disminución en la productividad, acrecentando el índice de accidentes en el trabajo y el cuidado del personal de enfermería ineficientes. Por ende, nace la idea de investigar para describir la salud mental de este determinado grupo de colaboradores en el área del cuidado de la salud. En la actualidad, se vive una situación diferente a años anteriores con respecto a la salud mundial, los centros de salud cuentan con los cuidados de la salud en cualquiera de los niveles de atención, con el implemento necesario para prevenir o limitar el estrés laboral, creando programas de salud y otras medidas⁵.

Con relación al personal de salud, estos han presentado diversos episodios de estrés, temor, ansiedad y estado de depresión; que afectan la capacidad para resolver y tomar decisiones ante el cuidado de los pacientes. El miedo a contagiarse de dicha enfermedad ha generado incertidumbre que se iba acrecentando conforme el número de pacientes infectados y fallecidos iban aumentando. Analizando el estrés del trabajador de salud se produjo exacerbación a causa de los mitos y la desinformación que circulaba por las redes internacionales, nacionales y locales, que fueron impulsados por las noticias erradas y la deficiente comprensión de los mensajes que se relacionaron al cuidado de la salud⁷.

Por otro lado, la pandemia causada por el Covid-19 liberó ansiedad, estrés, depresión y trastornos de estrés postraumático, con una mayor prevalencia en las mujeres que son profesionales, para las que predomina el estrés como una situación que presenta un impacto a nivel emocional en los profesionales de enfermería durante la atención en los centros hospitalarios⁷.

En estas circunstancias de lucha frente al Covid-19, hace que los profesionales de enfermería se enfrenten cotidianamente ante situaciones que afectan el bienestar psicosocial de las emociones y los pensamientos negativos que se desarrollan como una amenaza ante la salud mental. Además de que se han elaborado diferentes investigaciones que muestran la realidad de la salud mental del personal, siendo necesario fijar la atención en los enfermeros

latinoamericanos, que en el Perú representa uno de los países más afectados⁶.

Luego de lo antes mencionado, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería frente a la pandemia del Covid-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2022?

Teniendo como objetivo general en la investigación: Determinar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia del COVID-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2022. En los objetivos específicos se buscó y logro: Identificar qué características laborales y de afrontamiento afectan al profesional de enfermería frente a la pandemia del Covid-19, analizar la afectación del aspecto organizacional y tecnológico en el estrés del profesional de enfermería frente a la pandemia del Covid-19 y describir como el aspecto psicosocial afecta al profesional de enfermería durante la pandemia del Covid-19.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teóricas

El estrés es una reacción inexacta de acuerdo a las exigencias propuestas por el mismo, respuesta que genera una etapa de inestabilidad corporal, causada por un estímulo al que se le denomina estresor, se introdujo la definición de “síndrome de adaptación general”, lo que se considera el total de las reacciones inespecíficas del organismo, según nos lo indica el autor Selye⁸.

En este caso para la dimensión 1 del estudio, el estresor relevante es el contexto laboral afectado por la alerta repentina de la pandemia COVID 19. Diversos autores opinan que existe una relación entre el estrés laboral con las respuestas fisiológicas y psicológicas, ante las circunstancias de estrés, que minan la satisfacción, la creatividad y la productividad de un individuo, ocasionando cambios en la conducta, aumentando el grado de estrés de modo retroalimentativo, lo que conllevará a una reducción de su eficacia, esta postura es defendida por el autor Gordon⁹

El estrés a su vez es un desequilibrio significativo que se percibe entre la demanda y la capacidad bajo las condiciones en las que el fracaso se da en medio de una solución ante una situación, tiene importantes consecuencias percibidas¹⁰. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁰, define al estrés laboral como la presión a la que están expuestos los seres humanos frente a las demandas y obligaciones, al no lograr adaptarse ante actitudes y saberes, relacionadas con el contexto laboral y el afrontamiento de ellas por parte de las personas, cuando deben utilizar su talento direccionado a la manera de actuar frente al estrés. Se considera también un estado dinámico, en el que un ser humano enfrenta una oportunidad, exigencia o de restricción, recepcionando algo incierto pero importante.

Es una reacción ante la adaptación, influida por las características y los procesos psicológicos de los seres humanos, producto de algún suceso, situación o acción externa que plantea diversos requerimientos físicos o

fisiológicos especiales. Está comprendida por 3 dimensiones tales como, demandas ambientales, una respuesta de adaptación influida y diferencias individuales¹⁰.

Se presume también que como causas del estrés aspectos psicosociales como: el cansancio que se genera por distintas consecuencias de disposición física, emocional, interpersonal, conductual y de actitud, está ligado a un mínimo compromiso a nivel profesional por parte de los colaboradores, así como el propósito de dejar a la empresa en la que labora, tal como lo indican los autores Lee y Achforth¹⁰. Desde otra perspectiva tenemos los autores, Katz y Kahn¹⁰, enfocados en el cuidado y las enfermedades de los individuos que no fueron vistos de manera ordinaria como un resultado organizacional, para lo cual se evidenció que, en diferentes aspectos de la organización, las funciones que realizan las personas y otros componentes son determinantes primordiales de la salud, bienestar, calidad de vida y satisfacción de sus miembros.

La Organización Mundial de la Salud (OMS)¹¹, definió el estrés laboral como el conjunto de efectos psicológicos, emotivos, cognitivos y de comportamiento, acerca de los requerimientos a nivel profesional que cargan las facilidades y nociones de los colaboradores. Además, puede percibirse cierta dureza muscular, un aumento en la tensión sanguínea y la velocidad cardiaca. En ciertos casos la sintomatología puede presentarse como enfado, terror, mal humor, decaimiento y un obstáculo a la hora en la que se trata de resolver ciertas dificultades y una disminución de la eficiencia. Por consiguiente, los autores Wiegel, Göritz & Diewald¹¹, mencionan que algunas investigaciones relacionadas con el estrés laboral, se concentran mayormente en los resultados cognitivos que implican problemas en la memoria, la adversidad que afrontan los profesionales.

Los obstáculos de retención y una reducción de la habilidad con la finalidad de efectuar distintos trabajos al mismo momento. Se determinó el nivel de estrés en la población de estudio, no se puede dejar de hacer mención a la prevención del estrés laboral, considerando los siguientes aspectos: la forma

de comunicación agresiva o pasiva para poder respetar a las demás personas, además de la forma de intervención acerca de la organización que se efectuará en primer lugar y el diálogo; los avances del planteamientos de las decisiones, las labores en el área laboral, la ocupación en el trabajo y la forma en que se empleará para capacitar a los trabajadores¹¹.

Según la revista Madrid Salud¹², el estrés en la etapa de pandemia ha llegado a ser fundamental en los agentes estresores, pero primero debe ser reconocidos por los seres humanos como tal. Este desarrollo se ha ido explicando acorde a las valoraciones cognitivas las que se describen como un acto de las personas que requieren del ambiente organizacional relacionado con las capacidades existentes de producir o no, de realizarlas de manera conveniente pero cuando los individuos consideran que no poseen los medios con la finalidad de realizar de manera conveniente es lo que causa estrés, convirtiéndose de ese modo en un estresor.

Algunos autores opinan sobre las características laborales y afrontamiento social, en ese orden de ideas tenemos a los autores Brito y Ciccoti¹³, las características laborales y de afrontamiento definen los aspectos que enmarcan al estrés laboral, dentro de ellas encontramos al clima organizacional, el cual se inicia en el ambiente laboral, es decir, el ambiente de la empresa ha afectado de forma principal al rendimiento laboral y la conducta de los trabajadores y la productividad¹³

Para García y Zapata¹⁴, las características laborales están vinculadas a los atributos y cualidades, de manera respectiva y permanente en un medio de labores determinados, que han sido vistas, sentidas y reconocidas por los usuarios que conforman la empresa y que tienen influencia en sus conductas. Tenemos también la opinión de Brunet¹⁵, el aspecto laboral y el afrontamiento suele ser un fenómeno redondo en el que los colaboradores distinguen lo que sucede en la empresa con respecto a sus características propias e individuales, y las consecuencias corroboran dichos conocimientos, ante cualquier problemática que afecte de manera directa a los trabajadores y empleadores. Por último, tenemos a Stringer¹⁶, el afrontamiento tiene una

afectación significativa en la motivación del personal laboral, que influye en su productividad. En otras palabras, “la cultura forma la base primordial en la que se precisa el clima organizacional; éste último, factor determinante en el conocimiento del empleado y uno de los elementos principales en el logro o fracaso de la productividad a nivel individual y organizacional”.

En el ámbito tecnológico tenemos la opinión del autor Álvarez et al¹⁷, menciona que no es sólo un sistema social o técnico, requiere de estructuras e integración de las actividades humanas en torno a diversas tecnologías. Este aspecto está asociado a la jerarquía que existe en la institución, es decir; se determina la función y ubicación de cada trabajador, siguiendo la distribución jerárquica de su comunicación. El aspecto organizacional es un modelo de jerarquía, dirección y gestión que es usado en una organización para poder facilitar sus actividades, mediante una estructura en la organización, por lo que la empresa determinar tareas, responsabilidades y sobre todo fija metas, crea procesos y define estrategias para mejorar¹⁸. La estructura de la organización crea un orden en la entidad al poder identificar y clasificar las tareas de la organización permitiéndolas agrupar por departamentos o divisiones, determinando así a la toma de las decisiones y la autoridad para la supervisión¹⁸. Es el grupo de conocimientos, procesos y metodologías que son empleadas en transformar los recursos de una empresa (equipos, información, maquinaria, entre otros.), en productos finales en los que la empresa se desarrolla en su entorno, dicho proceso de transformación se genera en las empresas de cualquier rubro¹⁹. La tecnología que se deriva de la definición de funciones organizacionales debe ser visualizadas como variables independientes que logran determinar las estructuras organizacionales y la forma de comportarse de los individuos que son parte de ello²⁰.

De acuerdo a la última dimensión, relacionada con el aspecto social, tenemos el aspecto psicosocial, en la que existen puntos clave que forman parte importante para su composición, tales como la influencia del líder. El promover y motivar la productividad no significa gobernar, intimidar o imputar. De eso se trata exactamente la influencia, que es definida como la capacidad de lograr

que otros logren sentirse identificados con la organización y se empoderen por poner más empeño para alcanzar las metas establecidas y los objetivos que se marcaron inicialmente por la empresa²¹. Es la cohesión social, la cual supone que tanto el oficialismo como el gobernado ven su relación como justa; en el mejor de los casos, las decisiones del líder son respetadas y valoradas por el pueblo beneficio mutuo²².

2.2. Antecedentes

A nivel internacional, Reyes V²³, en su tesis sobre Estrés agudo en el personal de enfermería expuesto y recuperado de COVID-19, en atención directa. Universidad Autónoma de Puebla- Puebla, Mexico 2020. El objetivo fue comparar los niveles de estrés agudo de los profesionales de enfermería que estuvieron expuestos y los profesionales de enfermería que estuvieron recuperados de Covid-19. La metodología empleada fue descriptiva, comparativa y de alcance transversal, tuvo una muestra de 126 profesionales la cual se dividió en dos grupos, los profesionales expuestos fueron 68 y los profesionales de enfermería recuperados fueron 58. Los resultados que se obtuvieron mostraron que el 50% de ellos poseían deficiencias para poder desconectarse del trabajo, el 49% mostraron temor por contagiar a su familia cuando regresaban a casa, y el 23% manifestó intranquilidad por no enfermarse, el 17% de ellos experimentaron problemas para poder empatizar con el sufrimiento de los pacientes. Finalmente el autor concluye que, el nivel promedio de estrés agudo en el personal de enfermería que estuvo expuesto fue menor que el personal de enfermería que se recuperó de Covid-19.

Sanders S²⁴, en su investigación Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitario, Tegucigalpa, honduras. Enero - marzo 2016. Managua- Nicaragua. Se tuvo como objetivo principal determinar los niveles de estrés laboral en la población de estudio. La metodología que se usó fue un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 15 profesionales de enfermería. Los resultados que se obtuvieron mostraron que las manifestaciones a nivel físico más comunes que se dieron

fueron: fatiga, concentración deficiente, irritabilidad, cognoscitiva, pero la manifestación más frecuente es la imposibilidad de descansar. Finalmente se concluye que las manifestaciones más comunes son: fatiga, dolor de cabeza, aceleración del ritmo cardiaco, pesadillas, náuseas, vómitos, depresión, ira, e intranquilidad.

Según Monterrosa A. et al²⁵, en su investigación sobre el Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. Colombia, 2020. El objetivo principal fue determinar la presencia de los síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo, este es un estudio de corte transversal que examinó los síntomas y las percepciones durante la pandemia del Covid-19 con médicos que fueron sometidos a una cuarentena obligatoria. Los resultados que se obtuvieron pusieron en evidencia que un tercio de los encuestados presentó un estrés leve, mientras que el 6% presentó un nivel de estrés laboral alto, además se pudieron identificar los síntomas de ansiedad en un 73% entre las personas que trabajaban en las capitales, el 37% presentó miedo ante la infección por Covid-19. Finalmente se concluye que 7 de cada 10 participantes presentaron sintomatología de ansiedad y estrés laboral, mientras que cuatros de ellos mostraron síntomas de FCS-19S, además no se observó asociación a la clasificación del municipio en el que trabajaban.

Para Muñoz S. et al²⁶, en su investigación Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. México, 2020. El objetivo general fue describir las reacciones emocionales esperados ante el Covid-19, factores individuales de protección y de riesgo, la patología psiquiátrica y las diferentes intervenciones que se pueden efectuar de acuerdo a las distintas reacciones. Los resultados evidenciaron que los ensayos clínicos con inhibidores de recaptura de serotonina, se evidenciaron con mayor efectividad comparada con el placebo, las tácticas de índole psicológico como una terapia cognitiva conductual ha mostrado eficacia en la disminución de los síntomas y la prevención de la recurrencia, si se inicia durante los primeros 6 meses del evento traumático. Finalmente, se concluye que, los trabajadores del sector salud durante la

pandemia causada por Covid-19, lo consideraban un indicador de riesgo para los problemas de salud mental que va a requerir de evaluación y atenciones adecuadas.

Por otro lado, Jácome A²⁷, en su investigación sobre Salud mental y trabajo: estudio de depresión y ansiedad ante el covid-19 en el personal de cajas de un hospital privado de Quito-Ecuador 2020. El objetivo fue evaluar los niveles de depresión y ansiedad ante el Covid-19 de la población en estudio, la metodología que se empleó fue de tipo exploratorio y descriptivo. Los resultados que se obtuvieron mostraron que 10 de 12 colaboradores presentaron niveles elevados de depresión y ansiedad. Finalmente, el autor concluye que los factores que están asociados de forma directa ante la presencia de la sintomatología del estrés, depresión y ansiedad que se encuentra en la percepción de los colaboradores al sentir riesgo de contagiarse por Covid-19, además se ha indicado que el temor a contagiarse y contagiar provoca una situación de estrés, lo que perjudica al estado de salud mental del personal.

En el contexto nacional se han encontrado estudios relacionados con el problema en estudio, entre los que destaca el realizado por Peralta K²⁸, “Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina”. Comas, 2019. El objetivo primordial fue determinar el nivel de estrés laboral en la población de estudio, la metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva y de corte transversal. Los resultados que se obtuvieron evidenciaron que el 47% del personal de enfermería tienen un nivel medio de estrés laboral, el 27% presenta un nivel alto y bajo, además, el 55% de los profesionales de enfermería evidencian un nivel elevado de estrés laboral según la dimensión física, el 23% de un nivel medio y el 22% presenta un nivel bajo. Además, el 75% presentó un nivel de estrés laboral de acuerdo a la dimensión psicológica, el 15% de ellos presentó un nivel medio, finalmente el 10% de un nivel bajo y el 78% mostró un nivel bajo de estrés laboral de acuerdo a la dimensión social, mientras que el 13% presentó un nivel medio y el 8% un nivel alto. Se concluye que gran parte del personal de enfermería posee un nivel medio de estrés.

Para Ramirez E²⁹, en su investigación Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. Piura – Perú, 2020. El objetivo general fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los colaboradores de la organización en estudio. La metodología fue cuantitativo con un nivel descriptivo, correlacional, transversal y de un diseño no experimental, además la muestra fue conformada por 33 licenciados de enfermería que pertenecen al servicio de emergencia. Los resultados que se obtuvieron evidenciaron que existe una relación significativa entre el desempeño de los trabajadores y el estrés laboral del personal de enfermería, además se encontró que el 79% del personal de enfermería presentó un nivel medio de estrés laboral, para la dimensión de agotamiento emocional se pudo evidenciar que el 57% mostró un nivel medio, y para la dimensión de la personalización el 61% presentó un nivel medio medio. Finalmente, se concluye que existe una relación significativa inversa entre el estrés laboral y el cumplimiento de los trabajadores en estudio.

Por otra parte, León P³⁰, en su investigación Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad. Trujillo – Perú, 2020. El objetivo general fue determinar la relación existente entre los estilos de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en los servicios del centro quirúrgico del hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta. La metodología empleada en la siguiente investigación fue descriptiva, correlacional con un diseño de corte transversal. Los resultados que se obtuvieron mostraron que al momento de contrastar las variables estilos de vida y estrés laboral, el punto de más frecuencia estadística estuvo entre un nivel no saludable de los estilos de vida con un nivel medio de estrés laboral en un 73% aproximadamente, esto seguido de la dimensión de desgaste emocional el 68% posee un nivel de estrés medio, en la dimensión de despersonalización el 59% presentó un nivel medio. Finalmente se concluye que existe una relación inversa, considerable y significativamente entre los estilos de vida y el estrés laboral.

Para Camiloaga M³¹, en su investigación sobre Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia covid-19, hospital marino molina Scippa de Comas, Lima- 2020. Ica – Perú. El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación existente entre el estrés y afrontamiento del personal de enfermería de la institución en estudio. La metodología que se empleo fue un estudio de diseño no experimental, nivel básico, transversal y relacional, la muestra estuvo conformada por 50 enfermeras del servicio de emergencia de Covid-19. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 80% de los profesionales de enfermería fueron del sexo femenino y el 20% del sexo masculino, el 57% de ellos tienen entre 26 y 45 años, el 45% son personas con un estado civil soltero, con respecto a los niveles de estrés el 48% presentó un nivel de estrés alto, el 52% un nivel medio y el 88% de ellos presento un afrontamiento de manera regular. Finalmente se concluye que no existe una relación entre el estrés y el afrontamiento en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

Para Calvo L y Espinosa E³², en su investigación Estrés laboral durante la pandemia COVID - 19 en los colaboradores de la empresa agro Frost s.a., marzo. Huacho – Perú, 2021. El objetivo general fue identificar como se presenta el estrés laboral durante la pandemia causada por el covid-19. La metodología que se empleó fue por un diseño no experimental, de un nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo. Los resultados que se obtuvieron evidenciaron que de los 80 trabajadores que fueron encuestados que pertenecen a el 100% es la muestra total, el 66% se halla un nivel medio de estrés laboral, mientras que, con relación a la dimensión del clima organizacional el 68% está en un nivel bajo, con respecto a la dimensión del clima organizacional el 68% está en un nivel bajo. En la dimensión tecnológica el 71% presenta un nivel medio con respecto a la influencia del líder, el 88% de ellos se encuentra en un nivel bajo con relación al respaldo del grupo y el 53% obtuvo un nivel bajo. Se concluye que, el nivel que predomina es el nivel medio, menciona que gran parte de los colaboradores tiene un estrés laboral manejable con una predisposición elevada.

También, para Morales R³³, en su investigación Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas Covid del hospital José Cayetano Heredia - Piura, mayo 2021 – Perú. El objetivo general fue determinar el nivel de estrés laboral en la población de estudio, la metodología que se usó fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal y prospectivo se elaboró con una sola variable. Los resultados obtenidos mostraron que se analizaron e interpretaron las tablas estadísticas que concluyeron que el 60% del personal de enfermería tiene un nivel de estrés medio, seguido de un nivel alto de estrés en un 38% y finalmente el estrés bajo con un 2% que se presenta en situaciones críticas, como la falta de tiempo, comunicación inadecuada, acontecimientos inesperados, problemas entre colegas, falta de recurso humano, dificultades entre los colegas, entre otras situaciones.

A nivel local, Lizano E y Vásquez V³⁴, en su investigación Características del síndrome de Burnout en el personal de salud de emergencia y hospitalización del Hospital Carlos Alberto Cortez Jiménez – Es salud - Tumbes 2016. Tumbes - Perú. El objetivo principal de la investigación fue determinar las características del síndrome de Burnout en la población de estudio. Los resultados obtenidos representaron que el 76% presenta una tendencia ante el síndrome de Burnout, el 20% de ellos no lo padece y el 5% ha desarrollado características del problema, predominando un nivel bajo en cansancio emocional, el 100% lo tuvo el personal técnico, el 89% lo tuvo el profesional de enfermería y el 58% el personal médico. Además, que en la dimensión de despersonalización el 67% de los enfermeros, el 64% de los técnicos de enfermería y el 58% del personal médico presentó un nivel bajo, la dimensión de la realización del personal, el 83% del profesional médico, el 82% del personal técnico y el 67% aproximadamente del personal de enfermería presentó niveles elevados. Finalmente se concluye que, en la dimensión de despersonalización del total del personal de salud de emergencia y hospitalización, el 67% lo tuvo el personal de enfermería y el 64% pertenece al personal técnico y el 58% el personal médico presentó un nivel bajo en esta dimensión.

Para Mauricio M y Rujel M³⁵, en su investigación Nivel de estrés de los enfermeros del servicio de medicina y emergencia del Hospital Regional II – 2 Tumbes – 2017. Tumbes – Perú. El objetivo general del estudio fue determinar el nivel de estrés del personal de enfermería, la metodología que se uso fue de tipo cuantitativo, descriptivo, simple y de corte transversal con un diseño metodológico no experimental. Los resultados obtenidos mostraron que hubo un mayor predominio en el nivel de estrés medio en un 55% y en los enfermeros por servicio, el 50% y el 60% de los enfermeros en los servicios de medicina y emergencia de manera respectiva con un nivel de estrés medio. Finalmente se concluye que el estrés en los profesionales de enfermería predomina en un nivel medio con una tendencia a declinar.

Para Matamoros C y Reyes N³⁶, en su tesis Estrés en Internos de Enfermería de los Servicios Hospitalarios del Hospital Regional JAMO II - 2 Tumbes, 2019. Tumbes – Perú. El objetivo general fue identificar el nivel de estrés en los internos de enfermería, la metodología que se empleó fue de tipo cuantitativo, descriptivo, simple y la muestra estuvo formada por 16 internos de enfermería quienes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Los resultados que se obtuvieron mostraron que aproximadamente el 44% de estrés medio en los internos de enfermería se manifiesta por medio de las dimensiones en los niveles de estrés medio y bajo, en un 69% con respecto a la dimensión psicológica para las dos dimensiones fisiológicas y conductual en un 50% para cada una. Finalmente, se concluye que el estrés que predomina en los internos de enfermería es un nivel medio y la dimensión de mayor prevalencia es la psicológica decayendo a la dimensión fisiológica.

Para Cruz Y³⁷, en su investigación Estrés y clima laboral de los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Regional II-2 Tumbes- 2017. Tumbes – Perú. El objetivo general fue determinar la relación existente entre el estrés y el clima laboral de la población, la metodología que se empleó fue un estudio de tipo cuantitativo, aplicativo con un diseño descriptivo correlacional, no experimental y con un corte transversal.

Los resultados evidenciaron que el nivel de estrés de los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de medicina, predomina un nivel medio con un 50% y las cifras que representan una amenaza en la salud de los trabajadores. Finalmente se concluye que el servicio de medicina con respecto al clima laboral de los profesionales de enfermería para mejorar el espíritu del trabajo y la satisfacción laboral.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Enfoque y tipo de estudio

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, puesto que se permitió medir el fenómeno en estudio, conocerse de forma numérica la realidad en la que se dan los hechos, y de tipo descriptivo porque se obtuvo información en base a la realidad del estudio y de la realidad que se presenta, con corte transversal, porque se dio en un tiempo y espacio definido.

3.2. Diseño de investigación

La presente investigación tuvo un diseño no experimental, con un nivel aplicativo, puesto que no se manipuló la variable en estudio, solo se observó y describió el fenómeno.

En este sentido la investigación respondió al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra (profesionales de enfermería)

O = Observación de la muestra en relación al problema de investigación.

3.3 Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 30 enfermeros que laboran en el puesto de salud Aguas Verdes, de los cuales rotan por los servicios del puesto de salud para la atención primaria de la comunidad.

Muestra

Siendo una población pequeña, no significativa, la muestra estuvo conformada por los 30 profesionales de enfermería que laboren en el puesto de salud Aguas Verdes, siendo estos el total de la población.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- ✓ Profesionales de enfermería que laboren en el puesto de salud Aguas Verdes.
- ✓ Profesionales de enfermería que tengan más de tres meses laborando en las diferentes áreas del puesto de salud.
- ✓ Profesionales de enfermería que deseen participar voluntariamente de la investigación.

Criterios de exclusión

- ✓ Profesionales de enfermería que tengan menos de 3 meses laborando en el puesto de salud Aguas Verdes.
- ✓ No aceptar participar voluntariamente de la investigación.
- ✓ Profesionales que se encuentren de vacaciones.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se utilizó es la encuesta. El tipo de instrumento que se utilizó para dar a conocer de qué modo se presenta el estrés laboral es la adaptación del instrumento de la (OIT) en coordinación con la (OMS), los cuales proporcionan un cuestionario validado, sirviendo de ayuda para poder evaluar cómo se presenta el estrés laboral. Se encuentra constituida por 25 ítems relacionados con características que provocan estrés en el trabajo.

Las dimensiones con las que cuenta el instrumento son las siguientes: Características laborales y de afrontamiento, aspecto organizacional y tecnológico y aspecto psicosocial. Las mismas que fueron evaluadas con una escala politómica: Nunca, raras veces, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre.

Baremo del cuestionario Estrés laboral.

Nivel	Escala	SUB - ESCALAS		
		Características laborales y de afrontamiento	Aspecto organizacional y tecnológico	Aspecto Psicosocial
Alto nivel de estrés:	118 <	56 – 77	16 – 21	56 – 77
Nivel intermedio:	91 - 117	34 – 55	10 – 15	34 – 55
Bajo nivel de estrés:	< 90	11 – 33	3 – 9	11 – 33

Fuente: Adaptación de instrumento de la Organización internacional del trabajo.

Validación y confiabilidad del instrumento

La validez del instrumento: Se precisa que, al ser un instrumento ya valido por autores anteriores, no siendo creación intelectual propia de esta investigación, se consideró solo realizar una prueba piloto y modificación en base a los resultados obtenidos en la realidad a la que se aplicó.

La confiabilidad: El instrumento, modificado para aplicarse a la realidad del fenómeno en estudio, siendo la muestra diferente a la planteada en el estudio, con el fin de probar, mediante una prueba piloto, la confiabilidad según la prueba estadística de alfa de Cronbach. Luego que el instrumento sea aplicado a una muestra similar con la que se trabajara, se obtendrá el resultado que evaluara el nivel de confiabilidad al aplicar el instrumento.

Prueba piloto: El instrumento fue sometido al análisis estadístico de confiabilidad mediante alfa de CRONBACH, considerando que N = 15 profesionales de Enfermería que laboran en el centro de salud Zarumilla, y no

forman parte del grupo en estudio, obteniéndose 0.867, que garantiza que es altamente confiable.

3.5 Procesamiento y análisis de información

Como parte principal, al iniciar esta investigación se solicitó el permiso al/el jefe de la Puesto de Salud de Aguas Verdes, mediante un documento elaborado por la autora, a fin de obtener el permiso correspondiente para la aplicación del cuestionario. Una vez obtenido el permiso, se realizó las coordinaciones correspondientes con el jefe de personal y se estableció la dinámica y cronograma de recolección de datos.

A todo el personal que acepte participar de la investigación se le entregó el cuestionario y se explicó que tienen un tiempo límite de 15 minutos para poder responder. Posteriormente se pasó por todas las áreas de labores para recoger los cuestionarios llenos una vez se cumplió el tiempo. Se prioriza en todo momento el anonimato del profesional y la confidencialidad de los datos recogidos.

Luego de recolectar la información, una vez esté hecha la base de datos, fueron procesados mediante el programa de Microsoft Excel 2016, previamente se elaborarán las tablas a fin de ser procesadas y presentar los resultados en gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva.

3.6 Aspectos éticos

La investigación se fundamenta en criterios éticos de rigor que tiene con el fin asegurar la calidad, objetividad, y validación del trabajo para lo que se usó los siguientes criterios:

Principios éticos planteados por Belmont 1976. Durante el desarrollo de la investigación científica se tendrá en cuenta los principios éticos que postula el gobierno peruano para las facultades de Salud en las universidades del país

que realicen investigación con personas, establecido para el Perú en el diario oficial el peruano y considerados en la ley N° 011-2011-JUS³³.

1. **Principio de defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad:** La que se constituye en el fin supremo de la sociedad y del estado, fundamentalmente para el ejercicio de los derechos que le son propios.
2. **Principio de primacía del ser humano y de defensa de la vida física:** En la presente investigación que tiene como sujeto de estudio a los profesionales de enfermería de la institución en estudio, por ser personas que tienen derecho a que se considere siempre para ellos lo más favorable, buscando siempre el bien y evitando el mal.
3. **El principio de autonomía y responsabilidad personal:** En la presente investigación y su aplicación científica y tecnológica se respetará, el consentimiento previo, libre, expreso y con la información de lo que se investigó, como persona interesada.
4. **Principio de beneficencia y ausencia de daño:** Al investigar se tendrá como objetivo de fomentar y aplicar el conocimiento científico, considerando tener en cuenta que el sujeto en estudio, se abarcará la integridad en la concreta situación familiar y social.

Respecto al rigor científico, se considerará los criterios que determinen la confiabilidad de la información científica de acuerdo a los criterios planteados por Gozzer y aceptados por la comunidad científica internacional y son:

- **Credibilidad:** Por ninguna circunstancia se falsearán los resultados, ni los datos obtenidos, respetándose el valor de la verdad investigada.
- **Conformabilidad:** Los resultados podrán ser confirmados por quien lo desee, siguiendo la misma metodología y aplicando el mismo instrumento.

- **Auditabilidad:** Los hallazgos que se obtengan en esta investigación podrán servir como punto de partida para otras investigaciones.
- **Beneficencia:** Las personas no sufrirán daños físicos, ni psicológicos durante el desarrollo de la presente investigación por qué no se pondrá en riesgo su integridad.
- **Respeto a la dignidad humana:** Mediante el consentimiento informado que firmaron voluntariamente las personas que se comprometieron con la investigación, en el contexto del respeto al ser humano.
- **Conocimiento irrestricto de la información:** Las investigadoras describirán detalladamente a las personas, la naturaleza del estudio y sus derechos. Aquellos que no deseen colaborar, no serán obligados, ni condicionados a hacerlo.
- **Justicia:** Los sujetos involucrados en la investigación, tendrán un trato justo durante la investigación y se respetará a lo largo del estudio su privacidad conservando por ello el anonimato con el uso de seudónimos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1: *Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería frente a la pandemia del COVID-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2022.*

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Intermedio	8	26.7
Bajo	22	73.3
TOTAL	30	100.0

Fuente: La autora.

Se puede evidenciar que el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería es del 73.3% de bajo nivel de estrés laboral y 26.7% tienen un nivel intermedio.

Tabla 2. *Características laborales y de afrontamiento presentes en el profesional de enfermería frente a la pandemia del COVID-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2022.*

Características labores y de afrontamiento	Frecuencia	Porcentaje
Intermedio	12	40.0
Bajo	18	60.0
TOTAL	30	100.0

Fuente: La autora.

Las características laborales y de afrontamiento presentes en el profesional de enfermería es del 60.0% de un bajo nivel de estrés laboral y de afrontamiento, y el 40.0% tienen un nivel intermedio.

Tabla 3. Aspecto organizacional y tecnológico presente en el profesional de enfermería frente a la pandemia del COVID-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2022.

Aspecto organizacional y tecnológico	Frecuencia	Porcentaje
Intermedio	12	40.0
Bajo	18	60.0
TOTAL	30	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Sobre el aspecto organizacional y tecnológico presente en el profesional de enfermería, el 60.0% tienen un bajo nivel de estrés en la afectación por aspecto organizacional y tecnológico, mientras que el 40.0% tienen un nivel intermedio.

Tabla 4. Aspecto psicosocial presente en el profesional de enfermería frente a la pandemia del COVID-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2022.

Aspecto psicosocial	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	6.7
Intermedio	6	20.0
Bajo	22	73.3
TOTAL	30	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Sobre el aspecto psicosocial presente en el profesional de enfermería se obtuvo 73.3% tienen un bajo nivel de estrés en la afectación psicosocial, mientras que el 20.0% tienen un nivel intermedio y 6.7% un nivel alto.

4.1. Análisis y discusión

En la tabla 1, se puede observar que el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería frente a la pandemia del COVID-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes, durante el 2022 se encontró que, del total de los participantes, el 73.3% (22) evidenciaron un nivel bajo de estrés laboral, resultado similar al que obtuvo el autor Monterrosa²⁵, en Colombia el 2020, en médicos colombianos, encontró que el 40% de los encuestados, presentaron un nivel leve o bajo de estrés laboral. A diferencia de los resultados que obtuvo Peralta²⁸ el 2019 en Comas - Perú, que encontró en profesionales de enfermería del servicio de emergencia, que el 47% presentaron un nivel medio de estrés laboral, dentro del trabajo, el que pudo ser originado por un sinnúmero de motivos y circunstancias, como las planteadas en el referencial teórico, cuando se considera al contexto laboral como causal predisponente al estrés laboral y así lo demostró Ramírez²⁹ el 2020, quien encontró que el 79% de los trabajadores presentaron un nivel medio de estrés laboral.

Para Calvo y Espinoza³², en su investigación realizada en Huacho - Perú, encontraron que 66% de los participantes se halla en nivel medio de estrés laboral. Y Morales³³ difiere en los resultados encontrados, mostrando que el 60% de licenciados presentaron un nivel de estrés medio.

En la tabla 2, se percibe en el profesional de enfermería frente a la pandemia del COVID-19, en el 60% muestra un nivel bajo de estrés laboral en relación a las características laborales y de afrontamiento, resultado que logra identificar las características laborales y de afrontamiento que afectan al profesional de enfermería frente a la pandemia del Covid-19, y que el personal de enfermería cuenta con los mecanismos que evitan el incremento del estrés, lo que les ha permitido evidenciar un nivel bajo de estrés, desempeñando sus obligaciones sin necesidad de llegar a estresarse.

A diferencia de la investigación del autor Peralta²⁸ difiere con lo encontrado, mostrando que el 75% de los participantes tienen un nivel alto de estrés laboral en relación a las características laborales. Y Camiloaga³¹ mostró un

resultado distinto, evidenciando que 88% tuvo un nivel regular sobre su relación con el afrontamiento. Para Lizano y Vásquez³⁴, en su resultado distinto mostró que, el 76% del personal de salud participante de su investigación tuvieron un nivel alto en características laborales relacionados a la realización personal.

En la tabla 3, se evidencia que el profesional de enfermería frente a la pandemia del Covid-19, en el 60% muestra un nivel bajo de estrés laboral en relación al aspecto organizacional y tecnológico. Así mismo los autores Calvo y Espinoza³², encontraron que el 68% de los participantes develaron un nivel bajo de estrés relacionado con el clima organizacional como parte de los aspectos organizacionales. Del mismo modo, Lizano y Vásquez³⁴, descubrieron que el 67% de los profesionales de salud tuvieron un nivel bajo de estrés., resultado similar al encontrado en el presente estudio.

Resultado diferente el encontrado por Ramírez²⁹, donde menciona que el 61% de los participantes evidencian un nivel medio de despersonalización en relación al aspecto organizacional. También, León³⁰ encontró un resultado distinto, donde el 59% de los participantes tuvieron un nivel medio con respecto a la dimensión en estudio. Para Calvo y Espinoza³², difieren con lo encontrado, mostrando que, el 71% de los participantes tuvieron un nivel medio con respecto al estrés asociado a la tecnología.

En la tabla 4, se logró describir como el aspecto psicosocial afecta al profesional de enfermería frente a la pandemia del Covid-19, encontrando que, del total de los participantes, el 73.3% (22) muestran un nivel bajo de estrés laboral en relación al aspecto psicosocial., lo que ha permitido deducir que las características del profesional de enfermería que han sido afectadas durante la pandemia se encuentran en un nivel bajo, el cual no afecta de manera significativa a los profesionales de la salud. Resultado similar el encontrado por Peralta²⁸, que el 78% de los participantes mostraron un nivel bajo según su dimensión social en relación a la variable estrés laboral.

Del mismo modo, Calvo y Espinoza³², encontraron algo similar, mostrando que el 53% de los participantes muestran un nivel bajo; en relación al aspecto psicosocial. Lizano y Vásquez³⁴, encontraron algo similar, el 58% del personal de salud participante tuvo un nivel bajo con respecto al cansancio emocional.

Según los autores Matamoros y Reyes³⁶, dentro de la perspectiva psicológica se obtuvo un nivel medio, en cuanto al autor Ramírez²⁹ al referirse a la perspectiva de agotamiento emocional obtuvo un 57% y por último el autor León³⁰, obtuvo un 68% en el nivel medio en personal de enfermería en la perspectiva del desgaste emocional. Todas estas perspectivas tienen relación con la variable psicosocial, mostrando resultados similares de otras investigaciones realizadas para obtener respuestas a problemáticas similares.

V. CONCLUSIONES

- Mediante la obtención de los datos de la presente investigación, se encontró el predominio del nivel bajo dentro de todos los aspectos evaluados, incluyendo el nivel de estrés laboral que presentan los profesionales de enfermería frente a la pandemia del COVID-19; las características laborales y de afrontamiento de los profesionales, el aspecto organizacional y tecnológico y el aspecto psicosocial, puesto que los encuestados manifestaron respuestas adecuadas ante el estrés durante la pandemia Covid-19.

VI. RECOMENDACIONES

Con respecto a la información encontrada dentro de los resultados, al evidenciar un nivel bajo en todas las particularidades evaluadas de la variable, una de las recomendaciones estaría dirigida al aspecto de las características laborales y de afrontamiento que muestran los profesionales. Al encargado del centro de salud en conjunto con el área de recursos humanos, se les recomienda organizar las actividades de rotación de servicio de forma igualitaria, buscando no sobrecargar de trabajo al profesional, disminuyendo el porcentaje regular encontrado de estrés laboral.

Por otro lado, en relación al aspecto organizacional y tecnológico, se recomienda a la Dirección Regional de Salud, tomar medidas correspondientes a través del diseño de planes de mejora, estrategias para el manejo del estrés laboral, motivando a los profesionales de salud mediante reconocimientos e incentivos, para así fortalecer su salud mental y generar un aumento de su productividad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. García, M. Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Sede web]. Zaragoza; España. Universidad de Zaragoza. [Modificado junio 2016; consultado octubre 2021]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
2. Carrasco, O. et al. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia COVID-19. [Sede web]. Trujillo – Perú. Revista científica Scielo. [Modificado noviembre 2020; consultado setiembre 2021]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/version/1566>
3. Virto, C. et al. (2020). Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con Covid-19 Cusco Perú. [Sede web]. Rev. RECIEN. Octubre - noviembre 2020. Vol. 9 / N° 3, pp. 50-60 ISSN: 2071-596X. [Modificado noviembre 2020; consultado octubre 2021]. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/44/54>
4. Portero, S. & Vaquero, M. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario [Sede web]. Brasil. Scielo - Rev. Latino-Am. Enfermagem 23 (3), May-Jun 2015. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Xn3jBc6TsNwMf3fTXb9JJBd/?lang=es>
5. García, P. et al (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. [Sede web]. Unidad Académica Multidisciplinaria Matamoros – México. Revista de salud pública. [Modificado diciembre 2020; consultado octubre 2021]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>

6. Obando, R. et al (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. [Sede web]. Lima – Perú. Revista científica Index de enfermería. [Modificado octubre 2020; consultado octubre 2021]. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>
7. Oliva, Y. & Chávarry, P. (2021). Impacto emocional en el profesional de enfermería durante la pandemia. [Sede web]. Trujillo – Perú. Revista Recien,10(2). ISSN: 2071-596X. [Modificado marzo 2021; consultado octubre 2021]: Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/85/95>
8. Guillen, C. (2001). Estrés laboral. [Sede web]. Colombia. Revista de Psicología – cap. 17. [Modificado 2 febrero 2001; consultado 19 octubre 2021]. Disponible en: http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicijlg/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_trabj/17.pdf
9. Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo. [Sede web]. Bolivia; La Paz. Revista ciencia y cultura Scielo Rev. Cien Cult. n.12. [Modificado 12 de agosto 2003; consultado 10 octubre 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008
10. Psicología-online. (2018). Definiciones de estrés laboral según autores. [Sede web]. Revista de Psicología. [Modificado 12 setiembre 2018; consultado 17 octubre 2021]. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/definiciones-de-estres-laboral-segun-autores-806.html>
11. Calvo, L. Espinosa, E. (2021). Estrés laboral durante la pandemia Covid - 19 en los colaboradores de la empresa AGRO-FROST S.A., marzo, 2021. Huacho; Perú. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. [Modificado marzo 2021; consultado octubre 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4918/ESPINOSA%20y%20CALVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12. Economía.org (2015). Definición de realización personal. [Sede web]. Argentina. Revista economía gestiona a tu favor. [Modificado 19 de abril 2016; consultado 11 octubre 2021]. Disponible en: <https://economia.org/realizacion-personal.php>
13. Brito, F. & Ciccoti, A. Efectos de la satisfacción laboral y el nivel jerárquico sobre el estrés laboral en una empresa del sector salud de Caracas. [Sede web] - [Tesis Licenciatura]. Universidad Andrés Bello, Caracas. 2007 – [modificado octubre 2007; consultado agosto 2022]. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1419.pdf>
14. García, M. & Zapata, A. Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional. [Sede web]. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia. Documento inédito. 2008 – [modificado julio 2008; consultado agosto 2022]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Garc%C3%ADa%20y%20Zapata%20\(2008,que%20influyen%20sobre%20su%20conducta](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Garc%C3%ADa%20y%20Zapata%20(2008,que%20influyen%20sobre%20su%20conducta)
15. Brunet, L. “El clima de trabajo en las organizaciones”. [Sede web]. Editorial Trillas, México. 2006 – [modificado agosto 2006; consultado agosto 2022]. Disponible en: <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
16. Stringer, R. “Leadership and Organizational Climate”. [Sede web]. Prentice Hall Series in Organizational Development, USA. 2002 – [modificado abril 2002; consultado agosto 2022]. Disponible en: <https://www.worldcat.org/title/leadership-and-organizational-climate-the-cloud-chamber-effect/oclc/895124132>

17. Vilorio, et al. Factores tecnológicos que inciden en la adopción de las herramientas CASE en las organizaciones venezolanas. [Internet]. Venezuela; Revista de investigación volumen 2. 2000 – [modificado enero 2000; consultado junio 2023]. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a99v20n02/31992002.html>
18. UniónEuropea.com. Estructura Organizacional. [Sede web]. Centro Regional de Promoción del Mipyme, R. Dominicana. 2012 – [modificado julio 2012; consultado agosto 2022]. Disponible en: <https://ceccsica.info/sites/default/files/inline-files/5.2.3%20Herramienta%20Estructura%20Organizacional.pdf>
19. Chacín, B. et al. Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera. [Sede web]. Invest. clín v.43 n.4 Maracaibo dic. 2002 – [modificado diciembre 2002; consultado agosto 2022]. Disponible en: <https://acortar.link/3OX7rc>
20. Sánchez, I. Capítulo cuatro influencias de la tecnología organizacional en la financiera avancements. [Sede web]. Biblioteca virtual de derecho, economía y Ciencias Sociales. 2013 – [modificado febrero 2013; consultado agosto 2022]. Disponible en: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/337/tecnologia%20organizacional.htm>
21. Jiménez, G. La influencia desde el liderazgo. [Sede web]. Pyrsel Consultores. Sevilla; España. 2017 – [modificado julio 2017; consultado agosto 2022]. Disponible en: <https://acortar.link/9l3yIA>
22. Pérez, J. y Gardey, A. Definición de cohesión. [Sede web]. definición. De. Colombia. 2011 – [modificado agosto 2021; consultado agosto 2022]. Disponible en: <https://definicion.de/cohesion/>

23. Reyes, V. (2021). Estrés agudo en el personal de enfermería expuesto y recuperado de COVID-19, en atención directa. [Sede web]. México. Repositorio de Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. [Modificado enero 2021; consultado octubre 2021]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/12690>
24. Sanders, S. (2016). Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero - marzo 2016. [Sede web]. Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua. [Modificado mayor 2016; consultado octubre 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
25. Monterrosa, A. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. [Sede web]. Colombia. Revista científica MED UNAB. [Modificado noviembre 2020; consultado octubre 2021]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
26. Muñoz, S. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. [Sede web]. México; Acta Pediatr Mex. 2020;41(Supl 1): S127-S136. [Modificado mayo 2020; consultado octubre 2021]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
27. Jácome, A. (2020). Salud mental y trabajo: Estudio de depresión y ansiedad ante el covid-19 en el personal de cajas de un hospital privado de Quito-Ecuador 2020. [Sede web]. Universidad Internacional SEK – ser mejores. [Modificado julio 2020; consultado octubre 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3857/2/TESIS%202020%20Anthony%20Ram%C3%B3n%20J%C3%A1come%20Llumipanta.pdf>

28. Peralta, K. (2019). Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. [Sede web]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. [Modificado octubre 2019; consultado octubre 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Ramirez, E. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. [Sede web]. Universidad Cesar Vallejo – Piura. [Modificado abril 2020; consultado octubre 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48785/Ram%c3%adrez_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. León, P. (2020). Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad. [Sede web]. Universidad Cesar Vallejo – Trujillo, Perú. [Modificado junio 2020; consultado octubre 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48285/Leon_RPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Camiloaga, M. (2020). Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia Covid-19, Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima- 2020. [Sede web]. Ica – Perú. [Modificado setiembre 2020; consultado octubre 2021]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/688/1/Maria%20Estela%20Camiloaga%20Vargas.pdf>
32. Calvo, L. & Espinosa, E. (2021). Estrés laboral durante la pandemia Covid - 19 en los colaboradores de la empresa agro FROST S.A., mazo, 2021. [Sede web]. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. [Modificado abril 2021; consultado octubre 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4918/ESPINOSA%20y%20CALVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

33. Morales, R. (2021). Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas covid del Hospital José Cayetano Heredia - Piura, mayo. [Sede web]. Repositorio Universidad Nacional de Piura. [Modificado junio 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>
34. Lizano, E. & Vásquez, V. (2016). Características del síndrome de burnout en el personal de salud de emergencia y hospitalización del Hospital Carlos Alberto Cortez Jiménez – Essalud - Tumbes 2016. [Sede web]. Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes – Perú. [Modificado mayo 2016; consultado octubre 2021]. Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/11/TESIS%20-%20LIZANO%20Y%20VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Mauricio, M. & Rujel, M. (2017). Nivel de estrés de los enfermeros del servicio de medicina y emergencia del Hospital Regional II - 2 Tumbes- 2017. [Sede web]. Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes. [Modificado enero 2017; octubre 2021]. Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/65/TESIS%20-%20MAURICIO%20Y%20RUJEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Matamoros, C. & Reyes, N. (2019). Estrés en Internos de Enfermería de los Servicios Hospitalarios del Hospital Regional JAMO II - 2 Tumbes, 2019. [Sede web]. Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes. [Modificado noviembre 2020; consultado octubre 2021]. Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2081/TESIS%20-%20REYES%20Y%20MATAMOROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Cruz, Y. (2017). Estrés y clima laboral de los enfermeros del servicio de medicina del Hospital Regional li-2 Tumbes- 2017. [Sede web]. Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes. [Modificado setiembre 2017; consultado octubre 2021]Disponible en <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/>

VIII. ANEXOS

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: **NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA FRENTE A LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL PUESTO DE SALUD AGUAS VERDES, TUMBES 2021.**

Yo.....Identificado con DNI N°.....acepto participar en la investigación: arriba mencionada. Siendo realizada por la estudiante de pregrado de la Universidad Nacional de Tumbes, SANDRA MARIELLA TEJADA LEÓN, tiene como objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería frente a la pandemia del Covid-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2021.

Por lo tanto, participare de la encuesta que será realizada por la investigadora, asumiendo que la información será solamente de conocimiento de la investigadora y su asesora quienes garantizan el secreto respecto a mi privacidad, estando consiente que el resultado será publicado sin mencionar nombres de los participantes. Consiento participar en la presente investigación

Tumbes, enero 2023.

Firma del participante

Anexo 2.

Cuestionario para medir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería.

Elaborado por: OIT y OMS. (1996)

Modificado por: Tejada, S. (2021)

El presente cuestionario es de la investigación titulada NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA FRENTE A LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL PUESTO DE SALUD AGUAS VERDES, TUMBES 2022, tiene como objetivo poder lograr el título profesional en Enfermería.

Así mismo, a través del cuestionario se atenderá el problema con propuestas que mejoren la realidad actual, por lo que se agradecerá indicar la respuesta que usted crea conveniente.

A continuación, hallara una lista de ítems léalos y marque la respuesta, señalando con una X en uno de los casilleros ubicado en la parte derecha de la columna y utilice los próximos criterios:

Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

N°	PREGUNTAS	Frecuencia						
		Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
Dimensión: Características laborales y de afrontamiento								
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	1	2	3	4	5	6	7
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	1	2	3	4	5	6	7
4	La organización carece de dirección y objetivo.	1	2	3	4	5	6	7
5	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	1	2	3	4	5	6	7
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
7	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	1	2	3	4	5	6	7
8	La cadena de mando no se respeta.	1	2	3	4	5	6	7
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
11	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
Dimensión: Aspecto organizacional y tecnológico								
12	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	2	3	4	5	6	7
13	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	2	3	4	5	6	7
14	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	2	3	4	5	6	7

Dimensión: Aspecto Psicosocial								
15	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
16	Mi supervisor no me respeta.	1	2	3	4	5	6	7
17	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	1	2	3	4	5	6	7
18	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	2	3	4	5	6	7
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	2	3	4	5	6	7
22	Mi equipo me presiona demasiado.	1	2	3	4	5	6	7
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	2	3	4	5	6	7
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	2	3	4	5	6	7

Gracias por su participación.

Anexo 3.

VALIDEZ DE INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTOS)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: CHAVEZ DIOSES, GASPAR.

PROFESIÓN: ESTADISTICO.

Título de la investigación: “**Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería frente a la pandemia del Covid-19 en el puesto de salud Aguas Verdes, Tumbes 2022**”.

Instrumento: **Cuestionario para medir el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería.**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DEFICIENTE: **0.00 – 0.2**

REGULAR: **0.21 – 0.5**

BUENO: **0.51 – 7**

MUY BUENO: **0.71 – 8**

EXCELENTE: **0.81 – 1.0**

CRITERIO	INDICADORES	EVALUACIÓN
1. CLARIDAD	Esta formulado con lengua apropiado.	BUENO
2. OBJETIVO	Esta expresado en capacidad observables.	MUY BUENO
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación.	MUY BUENO
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento.	BUENO
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación.	BUENO
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación.	MUY BUENO
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento.	MUY BUENO
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores y dimensiones.	MUY BUENO
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	BUENO

SUGERENCIAS:



Firma y sello

COD:

FECHA: 11/07/2022

Anexo 4.
Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICION		DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA	VALOR TOTAL
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL					
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL	Según Selye (1956), es la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior y el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico.	Son respuestas o reacciones físicas y psico emocionales, los cuales serán medidos a través del instrumento planteado por la OIT y la OMS, el cual evalúa y valora el nivel de estrés laboral en niveles: Bajo intermedio, estrés y alto.	Características laborales y de afrontamiento	Estrategia organizativa.	1, 2, 3, 4	Escala de Likert: Nunca (1) Rara vez (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)	Bajo nivel de estrés: <90. Nivel intermedio: 91 – 117. Alto nivel de estrés: >118.
				Clima organizacional			
				Intervención y efectividad.	5, 6, 7, 8		
				Afrontamiento laboral			
				Territorio organizacional	9, 10, 11		
			Aspecto organizacional y tecnológico	Características organizativas	12, 13, 14		
				Uso adecuado de la tecnología.			
			Aspecto psicosocial	Intervención y efectividad.	15, 16, 17, 18		
				Influencia del líder			
				Notoriedad dentro del grupo del trabajo.	19, 20, 21, 22		
				Falta de cohesión			
				Respaldo del grupo.	23, 24, 25		

Anexo 5. Figuras

Figura 1. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería.

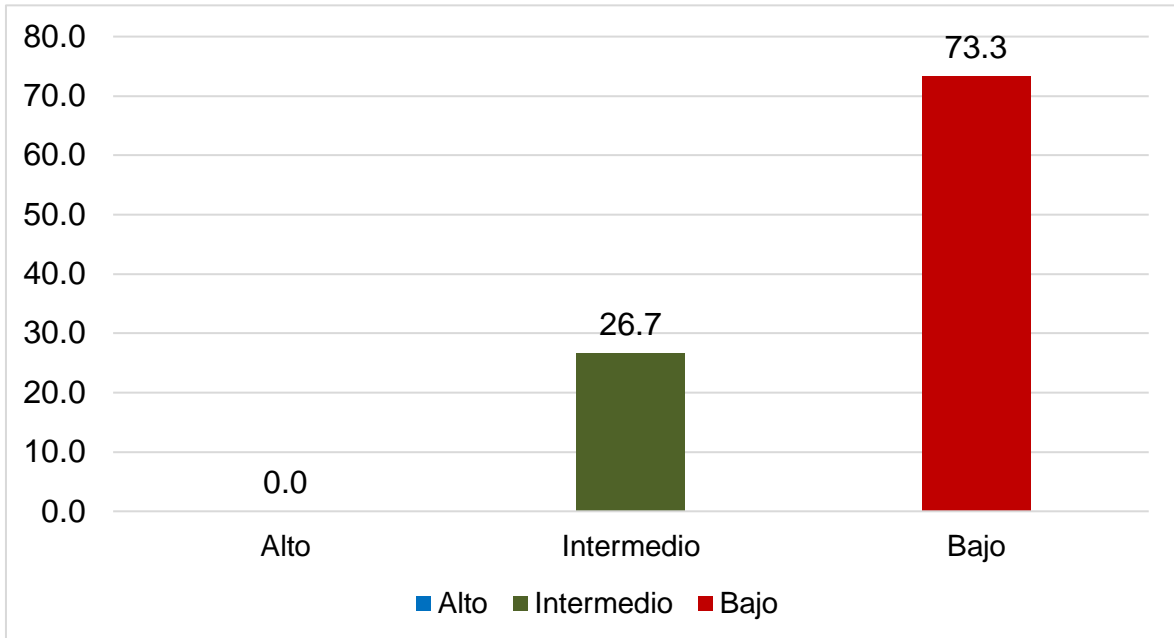


Figura 2. Características laborales y de afrontamiento presente en el profesional de enfermería.

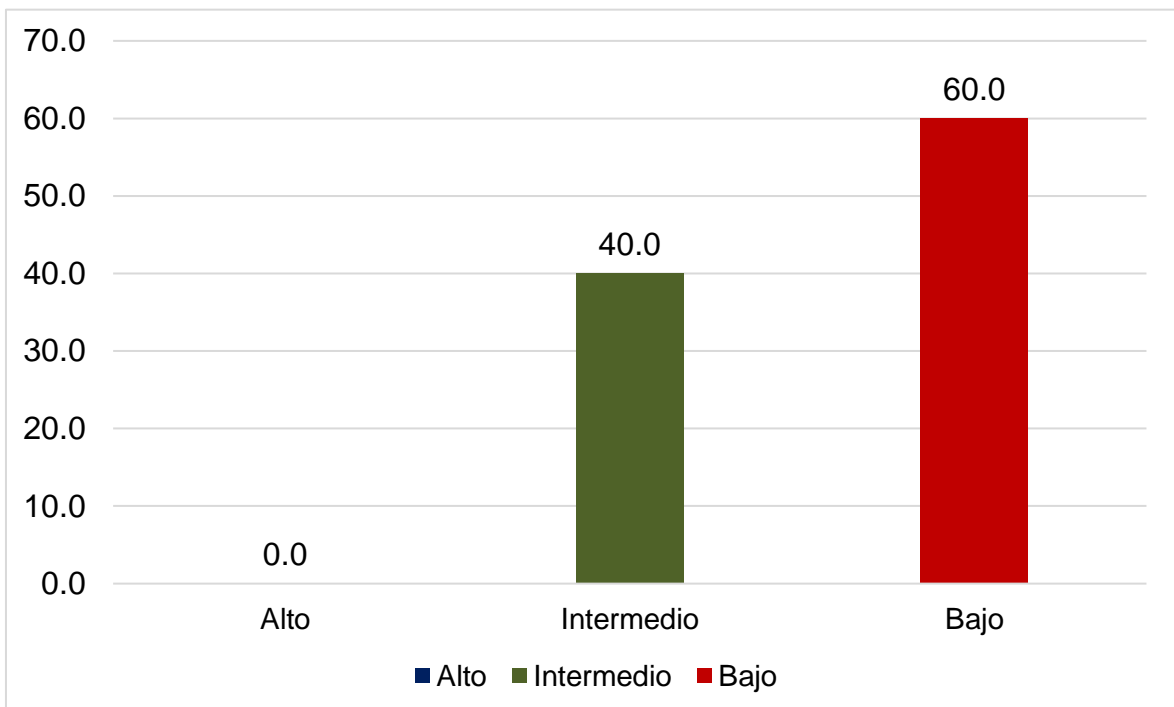


Figura 3. Aspecto organizacional y tecnológico presente en el profesional de enfermería.

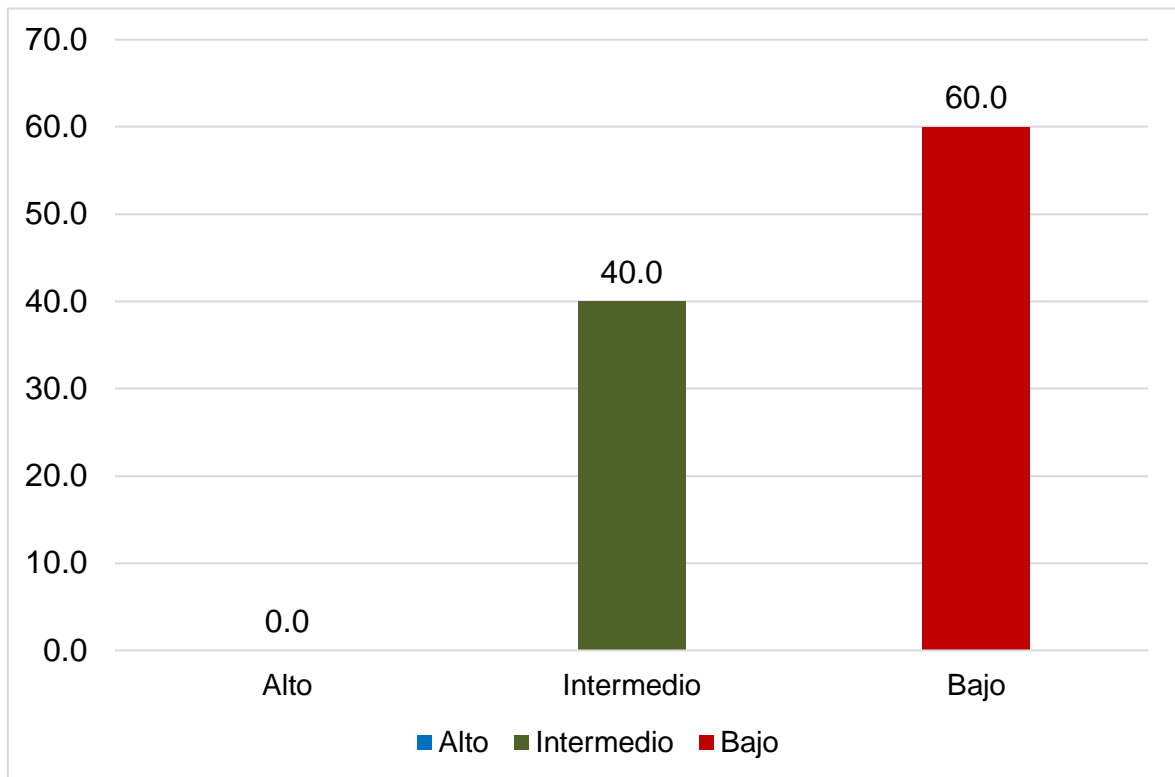


Figura 4. Aspecto psicosocial presente en el profesional de enfermería.

