



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Factores laborales y niveles de estrés laboral en el personal
de enfermería de un hospital II de Rioja 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Seminario Paz, Natalie del Pilar Micaela (orcid.org/0009-0004-7158-6309)

ASESORES:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

Dr. Chávez Epiqueñ, Abdías (orcid.org/0000-0001-5589-5217)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen

Por permitirme culminar mi maestría, por darme la fuerza que necesitaba, por estar a mi lado en todo momento y por poner adelante a las personas que han sido mi apoyo para alcanzar esta nueva y noble meta y superar cada desafío que enfrento.

A mis padres.

Juan E. y Gladys, principalmente a mi padre, quienes son la principal inspiración para el desarrollo de toda mi vida y quienes me han brindado su apoyo, inspiración, sacrificios y lecciones inquebrantables a lo largo de toda mi vida.

A mi hijo.

Matías Enrique, gracias por ser el mejor regalo que Dios me ha dado, por ser ese faro de luz en mí camino desde el primer día de su vida, mi mayor tesoro, la fuente de mi inspiración, motivación, y por dejarme ser cada día mejor madre a su lado.

Seminario Paz, Natalie del Pilar Micaela

AGRADECIMIENTO

A Dios por ayudarme a cumplir otra etapa más de mi carrera, por guiarme, darme paciencia y fortaleza para superar cada imprevisto que se me haya presentado.

A todos los enfermeros que laboran en el hospital II-1 Rioja, quienes aceptaron involucrarse en mi estudio, por su tiempo y amabilidad para acceder a participar en esta investigación

A mi asesora Vanessa Alza, por todo el tiempo y paciencia que me ha brindado, por su dedicación durante toda la investigación en la maestría y por sus recomendaciones en todo el proceso

Al Dr. Abdías por ayudarnos a mejorar y con sus aportes en la investigación.

Seminario Paz, Natalie del Pilar Micaela



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE
LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad de la Asesora

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Factores laborales y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería de un Hospital II de Rioja 2023", cuyo autor es SEMINARIO PAZ NATALIE DEL PILAR MICAELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 25 de Octubre
del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID: 0000-0003-4781-8646	Firmado electrónicamente por: VALZASA el 25-10- 2023 17:59:58

Código documento Trilce: TRI - 0652470



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS
DE LA SALUD**

Declaratoria de Originalidad de la Autora

Yo, SEMINARIO PAZ NATALIE DEL PILAR MICAELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores laborales y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería de un Hospital II de Rioja 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NATALIE DEL PILAR MICAELA SEMINARIO PAZ DNI: 70278061 ORCID: 0009-0004-7158-6309	Firmado electrónicamente por: NSEMINARIOP el 24- 07-2023 09:35:55

Código documento Trilce: TRI - 0615211

ÍNDICES DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA ASESORA	IV
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	V
ÍNDICES DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	15
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	15
3.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	15
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	16
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO Y UNIDAD DE ANÁLISIS	17
3.3.1. POBLACIÓN.....	17
3.3.2. MUESTRA	17
3.3.3. MUESTREO	17
3.3.4. UNIDAD DE ANALISIS	17
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	18
3.5. PROCEDIMIENTOS.....	18
3.6. METODO DE ANALISIS DE DATOS	20
3.4. ASPECTOS ÉTICOS	21
IV. RESULTADOS.....	22
V.DISCUSIÓN	31
VI.CONCLUSIONES.....	37
VII.RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

FIGURA 1: NIVEL GENERAL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL II RIOJA.	22
FIGURA 2: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS ENFERMEROS DE LAS ÁREAS DE EMERGENCIA Y MEDICINA DEL HOSPITAL II RIOJA	233
FIGURA 3: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL II DE RIOJA	25
FIGURA 4: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN DE DESPERSONALIZACIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II DE RIOJA.....	26
FIGURA 5. NIVEL DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN DE CARENCIA DE LOGROS PERSONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II DE RIOJA.	27
FIGURA 6. NIVEL DE ESTRÉS SEGÚN FACTORES RELACIONADOS CON LA PRESIÓN Y EXIGENCIA EN ENFERMEROS DE LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL II DE RIOJA.....	28
FIGURA 7. NIVEL DE ESTRÉS SEGÚN FACTORES ORGANIZATIVO Y BUROCRÁTICOS EN ENFERMEROS DE LOS SERVICIOS DEL HOSPITAL II DE RIOJA.....	29

RESUMEN

La investigación tuvo por finalidad identificar la relación que existe entre los factores laborales y los niveles de estrés laboral que presenten los enfermeros del Hospital II-1 Rioja. Además, la problemática surgió mediante la observación, la cual estuvo vinculada al estrés que presentan dichos enfermeros. Se tuvo como población 45 enfermeras bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional. Durante el proceso de la extracción de datos se hizo uso del IBM SPSS para sistematizar y analizar los datos los cuales fueron obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios de acuerdo con los factores laborales y los niveles de estrés laboral. Finalmente, se pudo obtener como resultado que de acuerdo con los cuatro servicios que participaron sus niveles de estrés va de medio a bajo y ello debido a que constantemente se encuentran en capacitaciones para mejorar dentro de su área laboral.

Palabras clave: Factores laborales, estrés, niveles de estrés, actitud.

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the relationship between work factors and the levels of work stress presented by nurses at Hospital II-1 Rioja. In addition, the investigation arose through the observation of the problem, which was linked to the stress that these patients present. For this study, the population was 45 nurses and a quantitative approach and a correlational non-experimental design. It is worth mentioning that during the data extraction process, IBM SPSS was used to systematize and analyze the data, which were obtained by applying the requirements required according to labor factors and levels of labor stress. Finally, It was possible to obtain as a result that according to the four services that participated, their stress levels range from medium to low and this is because they are constantly undergoing training to improve within their work area.

Keywords: Labor factors, stress, stress levels, attitude.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial existen diferentes personas sujetas a un ritmo de vivencia acelerada, en la que tienen que cubrir muchas exigencias que lo impone la misma sociedad y no solo en un ámbito sino en todos, siendo estos partes del día a día del ser humano.

Tenemos que para la Organización mundial de la Salud (OMS) nos dice que el estrés es uno de los problemas más grandes que se presentan debido a que son un conjunto de reacciones que transmite el ser humano ante diferentes situaciones y que dicho ser humano tiene que lograr una supervivencia de acuerdo al entorno en el que se encuentre laborando y se demuestra aproximadamente con una representación que el 90% de personas a nivel mundial sufren de estrés laboral (Cristobal,2019, p.115-120).

Así mismo, tenemos que en algunas investigaciones realizadas a nivel internacional se manifiesta que el personal de enfermería lleva a cabo su labor en unidades hospitalarias en las cuales están más propensas a que se desarrolle un estrés laboral más Severo. Todo ello debido a que en dichas áreas se debe estar alerta constantemente, es por ello que se le debe brindar una buena condición ambiental que conlleve a que se establezca un bienestar optimo tanto para el profesional como para el paciente. Además, se infiere que cuando el enfermero u enfermera está sometido a dar tratamiento a pacientes con cuidados especiales o que se encuentren cercanos a la muerte, se desarrollara miedo, ansiedad y estrés (Calderon,2021, p.4).

Así mismo, dentro del plano laboral se ve reflejado que aproximadamente un tercio del tiempo es utilizado por la persona para exclusivamente cumplir con su labor. Si bien es cierto no solo encierra horas, sino que estas personas dedican años a su trabajo, lo que conlleva a que se marque un estilo de vida que puede ser bueno o malo y de ello se verá el resultado de influencia que tiene sobre su salud.

Haciendo que la persona se vea afectada en su entorno familiar y social debido a los factores labores y el nivel de estrés que pueda presentar.

Por ello, podemos determinar que la salud se va desgastando o perdiendo cuando se encuentra expuesta a condiciones inapropiadas en el trabajo. Además, se puede visualizar dichas evidencias en las diferentes alteraciones psicológicas que pueda tener la persona como por ejemplo el estrés el cual es el constituyente de mayor importancia que ocasiona incapacidad de la labor alterando su funcionamiento ya sea biológico, psicológico o social (Saucedo,2023, p.23).

El ministerio de la salud actualmente tiene un programa acerca de la salud mental, mismo que se realizó con el fin de prevenir enfermedades o trastornos que alteran la salud psico mental de los trabajadores. De la misma forma la institución privada Ecomédica se encarga de brindar estudios acerca del estrés y la conducta del individuo (Cabanillas,2022, p.48)

La Enfermería es una de las profesiones la cual se caracteriza por pasar por momentos de gran intensidad en el aspecto emocional debido que los profesionales tienen que afrontar situaciones que generan recarga laboral, y es potenciada porque a ello se le añade el trabajo por turnos, guardias diurnas y nocturnas. Además, estos tienen la responsabilidad de que cuando se lleven a cabo las intervenciones sean efectivos y capaces de desarrollar su trabajo sin que se presente inconvenientes. Finalmente, dado que se muestran estas situaciones conlleva a que los enfermeros u enfermeras tengan síntomas o sensaciones de agotamiento tanto físico como mental, malestares de dolores de cabeza, problemas para consolidar el sueño, alteraciones como la gastritis y cambios en la conducta (Carillo,2023, p.40)

Gracias a los actuales conocimientos de la medicina nos ayudan a entender que el estrés acompañado de la hostilidad y la ira causan diferentes enfermedades psíquicas y enfermedades físicas que muchas veces llegan a provocar hasta la muerte (Lopez,2023, p.26).

La tardanza, y al ausentismo en el puesto de trabajo generan un

impacto negativo en la realización de las tareas o de los servicios organizados para el bienestar y el confort que se le da al paciente hospitalizado. Así mismo, va de la mano con el buen trato que se le brinda al familiar del mismo. Finalmente, si no se cumple con ello puede generar un daño en el desarrollo de las labores del profesional de enfermería (Delgado,2021, p.22).

Por ello, en el tiempo que se realizó el desarrollo de las tareas como Licenciada en enfermería perteneciente al Hospital II de Rioja del departamento de San Martín. Se logró evaluar las diferentes problemáticas que se fueron suscitando en las áreas que laboran los diferentes profesionales de salud. Los cuales presentan conductas que están relacionadas a los factores de presión y exigencia, entre ellos tenemos: El cansancio, irritabilidad y los diferentes cambios de humor. Para lo cual era necesario realizar una investigación del porqué se reflejan dichos motivos que conllevan a que se genere un campo de estrés, el cual va de la mano con los factores laborales que vienen siendo por ejemplo el aumento de ingreso de pacientes, falta de experiencia, ausencia de personal y duda en la toma de decisiones.

Se formuló el siguiente problema: ¿De qué manera los factores laborales influyen en los niveles de estrés laboral en el personal de los servicios de las Áreas de atención del Hospital II de Rioja-2023? Y para ello como respuesta se genera la siguiente hipótesis Los factores laborales influyen significativamente en los niveles de estrés laboral. Así mismo tenemos nuestras específicas las cuales son las siguientes:H1 Los factores laborales influyen significativamente en el agotamiento del personal de los servicios de las Áreas de atención del Hospital II Rioja. También H2 Los factores laborales influyen significativamente en la despersonalización del personal de los servicios de las Áreas de atención del Hospital II Rioja. Y finalmente H3 Los factores laborales influyen significativamente en la carencia de logros personales del personal de los servicios de las Áreas de atención del Hospital II Rioja.

Así mismo, la justificación de este trabajo fue realizada de manera teórica, práctica, metodológica y social. Esta investigación tiene

justificación teórica, puesto que se realiza por medio de diversos fundamentos y criterios que se exponen para poder dar a conocer los antecedentes y la veracidad de nuestras variables de estudio. Desde el aspecto práctico se justifica debido a que se presentan los objetivos dado que con ello se pueden alcanzar posibles soluciones, frente a la realidad problemática expuesta, ya que debemos tomar en cuenta la encuesta realizada a los diferentes profesionales de enfermería. Así mismo, cuenta con una justificación metodológica debido a que se genera conocimientos válidos y confiables a partir de nuestras dos variables: factores laborales y niveles de estrés. Finalmente, se justificó en lo social debido a que todo profesional de enfermería se relaciona directamente con los pacientes a los cuales se les trata de brindar la mejor atención posible, poniendo en práctica los conocimientos teóricos-prácticos y siendo efectivos en el desarrollo de sus actividades eficientemente.

Se formuló el siguiente Objetivo general: Determinar los factores laborales que influyen en los niveles de estrés laboral que percibe el personal de los servicios de las Áreas de atención del Hospital II de Rioja. Por ello hemos creído conveniente los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de estrés laboral según dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización del personal que experimentan los enfermeros en los servicios las Áreas de atención del Hospital II de Rioja. Así mismo Identificar el nivel de estrés laboral según los factores laborales de factores de presión y exigencia; organizativos y relaciones humanas; y ambientales que perciben el personal de los servicios de las Áreas de atención del Hospital II de Rioja.

II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación la idea central es saber cuáles son los factores laborales y los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería, ello con el propósito de determinar la relación que existe con nuestras variables de investigación. Teniendo en cuenta que esta investigación se llevará a cabo en el hospital II.1 Rioja. Para ello se tuvo como respaldo los antecedentes que se presentarán a continuación:

López (2022) en su investigación en la cual nos habló acerca del nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura de enfermería, Sonora México. Se tuvo como objetivo poder determinar la relación que existe entre los niveles de estrés y las diversas estrategias que son utilizados por los profesionales mencionados. Así mismo, se obtuvieron como resultados que aproximadamente el 78% entre hombres y mujeres tienen con mayor frecuencia estrés y enfrentamientos emocionales. Finalmente, esta investigación nos ayudará a complementar nuestra investigación debido a que nos muestra cómo actúan las estrategias aplicadas en las personas que sufren estrés y con esto resultados podremos debatir nuestros resultados.

López (2023) en su investigación titulada Estilos de afrontamiento y nivel de estrés de madres adolescentes con hijos hospitalizados en la unidad de cuidados intensivos neonatales, Chiapas, México. Tuvo como objetivo poder analizar los diversos estilos de afrontamiento ante los niveles de estrés en la unidad de cuidados intensivos, con la finalidad de conocer dichos estilos y visualizar si existe una relación entre ellos. Así mismo se tuvo como resultado que existe una relación del estrés medio percibido por las madres que cumplen con su rol de cuidados con sus menores hospitalizados. Finalmente, en esta investigación se dio a conocer también que dichas madres sienten inseguridad de desarrollar su rol

efectivamente provocando que se genere un cuadro de estrés.

En Ecuador se hizo una investigación que tuvo como objetivo poder determinar cuál es el nivel de estrés que presentan los licenciados del área de enfermería, auxiliares y técnicos de la misma unidad. Cabe mencionar que dicha investigación se llevó a cabo en la etapa de pandemia, misma que se encontraba amenazada por un virus llamado Covid 19. Así mismo, el estudio se realizó en el Hospital Rodríguez de la ciudad Manta y para ser más específicos en la unidad de cuidados intensivos (UCI). Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo y como instrumento de recolección se utilizó la Nursing stress scale, misma que fue aplicada a la población de trabajadores del mismo hospital. Finalmente, con ello podemos intuir que como resultados se pudo obtener que el 100% de la población presentan un nivel de estrés, él cuál es el factor o indicador más influyente ocasionando que el colaborador pueda sufrir una carga laboral o hasta la muerte Domínguez y Peláez (2022)

También tenemos que en Colombia se realizó un estudio el cual tuvo como objetivo poder determinar cuáles son los estresores laborales que afectaron a los colaboradores del área de enfermería, mismos que laboran en las unidades de cuidados intensivos (UCI) y para ser más específicos en la ciudad de Barranquilla. Así mismo, esta investigación tiene un enfoque cuantitativo correlacional causal, además para la recolección de datos se utilizó un cuestionario que fue aplicado a los enfermeros de la misma unidad. Finalmente, podemos concluir que aproximadamente el 66% de los participantes mostraron que padecen de un nivel muy crítico de estrés lo mismo que fue resultados de las diversas situaciones de cuidados hacia sus pacientes en los cuales están expuestos debido a que dichos profesionales tienen temor a cometer algún error a la hora de desarrollarse con la enfermedad del paciente, Si bien es cierto esto también está ligado a que ellos no exponen su situación, no hay un buen manejo de equipos y personal colaborativo Lastre (2018).

En lo que concierne a la calidad de vida y al estrés que pueda padecer una persona tenemos, que en Bogotá se manifestó un estudio que tuvo como objetivo poder describir el Síndrome de Burnout ligado a la calidad de vida laboral que padece el personal que asiste en la institución perteneciente al segundo nivel de dicha ciudad. Dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo y para su recolección de datos se hizo un inventario de Burnout y un cuestionario que fue aplicada a una población de 62 trabajadores asistentes del hospital antes mencionado. De ello podemos inferir que aproximadamente el 38.7% de la muestra indicaron tener con certeza muy alta acerca del síndrome. Cabe mencionar, que cuya enfermedad se ve reflejada por el factor principal que es la carga laboral y la falta del apoyo directivo, conllevando a que se incremente la fatiga emocional Caballero (2022)

Duran y Guerrero (2022) en su estudio mismo que está enlazado a las estrategias utilizadas ante la pandemia ocasionada por el Covid 19 en el área de neonatos del hospital Belén de la Región la Libertad-Trujillo. Cuya investigación tuvo como objetivo realizar la determinación de los niveles de estrés de los enfermeros de dicha unidad y poder describir cada una de las estrategias plasmadas en la investigación con la finalidad de ver cómo es que ayudan a que disminuya los niveles de estrés. Así mismo, esta investigación es cuantitativa correlacional y como instrumento tuvieron a la encuesta que fue aplicada a todos los colaboradores del servicio de neonatos. Finalmente se pudo inferir que si existe una relación entre las estrategias y los niveles de estrés con un test de Chi-Square de $p=0.143$.

Como estudio nacional tenemos que en Trujillo se realizó un estudio que tuvo como objetivo poder determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la satisfacción de la misma con las enfermeras que vienen laborando en el Hospital Víctor Lazarte del

departamento de La Libertad. Dicha investigación fue de enfoque cuantitativo y su instrumento de recolección de datos se hizo mediante una encuesta la cual estuvo estructurada mediante la escala de Likert para la variable independiente y para la variable dependiente se utilizó una escala dicotómica. Finalmente, como resultados se obtuvo que la mayor parte del personal padece de una sobrecarga laboral con aproximadamente un nivel del 98%. Cabe mencionar, que en lo que respecta a la carga tanto física como mental representa una muestra del 85% y los trabajadores que están por turnos tienen un 91 % de sobrecarga laboral Puglisevich (2018)

Por otro lado, tenemos una investigación realizada en la ciudad de Lima. La cual tuvo como objetivo principal poder determinar la relación existente entre los niveles de estrés laboral y la sobrecarga de trabajo que padecen las enfermeras que laboran en el Hospital María Auxiliadora. Dicha investigación fue de carácter cuantitativo y para la recolección de datos se utilizó como instrumento al cuestionario que fue aplicado para ambos manejos de las variables. En síntesis, se obtuvo en los resultados que la mayoría de los encuestados reflejan un estrés laboral muy alto con aproximadamente el 58.7%, un nivel medio con un 55.9% para la dimensión física y la psicológica presenta un nivel intermedio del 82.6%. Cabe mencionar, que dichas muestras son el reflejo de una sobre carga laboral Jiménez (2020)

Así mismo, en un estudio que se realizó en la ciudad de Arequipa se tuvo como objetivo poder establecer y mantener una relación entre la carga laboral y el nivel de satisfacción de las trabajadoras del área de Emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto del seguro social. Dicho estudio se realizó con un enfoque cuantitativo correlacional, para lo cual se tomó en cuenta como instrumento al cuestionario para la recolección de datos misma que incluye una escala de satisfacción laboral. Teniendo como resultado que en lo que respecta a los colaboradores aproximadamente el

44.7% tienen una carga laboral con exceso, así mismo se pudo inferir que el 40.0% cuentan con una carga laboral grande y en lo que respecta a la satisfacción de la labor es de un 85.9%. Dicho ello podemos decir que dentro de las insatisfacciones están ligadas a los factores ambientales y condiciones físicas García (2018).

También para Estrada (2021) en su investigación realizada en la ciudad de Andahuaylas, se tuvo como objetivo principal verificar la relación existente entre las variables las cuales fueron Engagement y el estrés laboral que padece todo el personal de la salud que labora dentro del área Covid del Hospital Regional de la misma ciudad. Cuya investigación de carácter cuantitativo correlacional causal y como instrumento se usó las encuestas diferenciadas para la variable dependiente como para la independiente. De las cuales se obtuvo como resultado que en el grado alto de los niveles del engagement es de aproximadamente el 83% y para un nivel moderado tenemos que el estrés laboral está representado por una aproximación del 30% de la totalidad de la población sometida a la encuesta. Así mismo, se infiere que no existe ninguna relación que una a las dos variables.

Finalmente, Rosalesa, (2022) nos comenta que en su estudio realizado en cuanto al estrés y las estrategias de afrontamiento utilizadas por las enfermeras que laboran en el área de cuidados intensivos de la ciudad de Chiclayo. Tuvo como objetivo evaluar la relación existente entre el manejo de las dos variables de estudio con el propósito de dar con el porcentaje que tienen las enfermeras ante un nivel de estrés. Finalmente, así como todas las investigaciones mencionadas con anterioridad, este estudio demuestra que el 70% de la población utilizan diversas estrategias cuando se encuentran en situaciones de estrés laboral.

En cuanto a la teoría que enmarcó nuestra investigación tenemos:

Diaz (2019) nos habla acerca de la teoría de afrontamiento, estrés y procesos cognitivos, dicha teoría fue estudiada por Lazarus y Folkman, ellos dicen que es de gran importancia la apreciación hacia los estímulos, la forma en la que se presenta el estrés y el afrontamiento del individuo ante una situación. Por ello Lazarus sugirió que al estrés se le tratara como aquel concepto que organiza un grupo de fenómenos en las que el ser humano o un animal tienen que adaptarse. Así mismo, nos comenta que cuando la persona enfrenta al estrés es por medio de la actividad psíquica y que dependerá mucho de la interacción que tenga con el medio interior y exterior. Cabe mencionar, que luego las experiencias son integradas para así rescatar información, procesar y analizarla. Finalmente, con esa evaluación se podrá determinar cuáles serán los estímulos y la conducta que expresara el individuo.

También tenemos otra teoría acerca del autocuidado estudiado por Dorotea Orem:

Para Toala (2022) nos refirió que dicha teoría fue estudiada por Dorothea Elizabeth Orem, Misma que es una profesional de la salud y que destacó en América. Así mismo, tuvo que desarrollar diversas definiciones las cuales tengan relación con el cuidado del Paciente y ello debido a que se tiene que cumplir con la gestión que mandan en un Hospital. Además, se dijo que dicho modelo tiene la finalidad de analizar la capacidad de cada persona y que esta conceptualizado como el buen bienestar de uno mismo. Finalmente, su objetivo es contribuir a que todo individuo pueda realizar sus necesidades mediante un cuidado terapéutico.

Que para la organización mundial de la salud el término salud laboral es aquel estado general ya sea del bienestar físico, mental o social de un individuo. Cabe mencionar que el mismo no cuenta con ninguna enfermedad y en base a lo mencionado podemos decir que se puede considerar que la salud laboral es aquella capacidad y

posibilidad que tiene el ser humano de poder satisfacer sus necesidades vitales, en la cual incluye con factor principal a la alegría. Además, ello implica una lucha y negociación constante con el entorno y medio ambiente en el que se labora, debido a que existe una relación del colaborador y las condiciones de trabajo a las que se encuentre expuesto Frutos (2022).

Cabe resaltar que el estado de salud de un empleado o trabajador dependerá enormemente de los diferentes roles que desempeña en la realidad social y la cantidad de producción que se le impondrá durante la jornada laboral. Así mismo, debemos tener en cuenta que si no se cuenta con una buena salud no se podrá cumplir con el trabajo lo que genera que la persona sea condenada a la miseria y no se estaría desarrollando como profesional capacitado.

También tenemos que para la OIT nos define que la salud laboral es aquella actividad que tiene como propósito poder fomentar y mantener el nivel más alto del bienestar del trabajador de cualquier profesión que ejerza. Por ello nos comenta que es bueno prevenir cualquier daño que pueda amedrentar la salud del mismo con las condiciones de trabajo en las que se encuentre. Para lo cuál será necesario implementar un plan de trabajo en las que puedan disminuir cualquier riesgo que se presente como amenaza con la finalidad de que el colaborador se adapte al ambiente de trabajo y no suceda lo contrario. Finalmente, podemos concluir que cualquier alteración psicológica que se revele puede estar ocasionado por el estrés que es el factor principal que genera que las personas este incapacitado en su labor Valencia (2022).

También, el estrés laboral se ve representado por la adversidad o la aflicción de tensión sobre el individuo y que se genera en diferentes grados ya sea alto, medio o bajo. Así mismo, en cuanto el ser humano presenta niveles de estrés laboral se generará un cambio

en los niveles físicos y psicológicos en la persona. Cabe mencionar que, se ha definido en diferentes oportunidades que los factores que conllevan a que se desenlace el estrés no se da de la misma manera y no afecta a todos por igual Cruz (2022)

En síntesis, podemos decir que el estrés laboral son aquellas reacciones tanto físicas como emocionales que dañan al personal debido a que se encuentra sometido a grandes exigencias dentro del área de trabajo.

En tanto a las características del estrés: cuando se generan cambios bruscos en el trabajo hacen que se genere aún más estrés, también muchas veces suele haber carencia de información conllevando a que la incertidumbre no pueda solucionar alguna situación y finalmente existen alteraciones ante las condiciones biológicas que fuerzan a que el colaborador desarrolle su labor con mayor intensidad y así poder tener un estado de equilibrio Portocarrero (2021).

En lo que respecta a los tipos de estrés laboral se encontrarán el estrés episódico que es aquel que está generado por las diferentes apariciones no previstas con un alto grado de intensidad, cuyas acciones son de corta duración como por ejemplo lo puede ser un despido. También, tenemos al estrés crónico el cuál se muestra cuando la persona se somete usualmente a un ambiente de trabajo inadecuado, existe sobrecarga laboral, alteraciones y responsabilidad sobre las tomas de decisiones Cárdenas (2022).

La relación que existe entre un profesional y el estrés laboral se ve reflejado debido a que para cumplir con una labor se necesita tener un control mental y emocional para obtener un mayor control de las tareas expuestas en mi área de trabajo. Si bien es cierto para cuando es el caso de un profesional de la salud estará sometido a situaciones como brindar

cuidado íntegro al paciente mediante un cierto tiempo conllevando a que exista un desgaste físico y mental debido a que pone en práctica lo aprendido Dávila (2022).

En tal caso se debe tomar en cuenta los factores que están relacionado a que se genere un estrés laboral, dado que los profesionales de enfermería están sometidos a un carácter organizacional con diversos factores laborales, por ejemplo:

Los factores personales con aquellas situaciones de condicione en las que se encuentra una persona y que está siendo impedida de realizar su labor con eficiencia y tranquilidad. Por ello se pueden presentar personas con diferentes características como la frustración, ansiedad, liderazgo y la carencia de toma de decisiones Pilacuan (2023).

Así mismo, los factores ambientales los cuales son las condiciones externas o conicidad también como estresores de un ambiente físico. Lo cual conlleva a que se altere el empleado y se comience a distorsionar la concentración y la tranquilidad del mismo. Dicho ello, podemos tener por ejemplo la falta de iluminación, debido a que no es lo mismo laborar en un turno diurno que un nocturno, también tenemos a los ruidos ya sea de maquinarias, alarmas o carros Villagómez (2022).

También, los factores relacionados con la presión y la exigencia, las mismas que están referidas a las diferentes características que son generadas por el ejercicio del profesional y que no influye del lugar donde este laborando. Cabe mencionar que, cuando se manifiesta el estrés se dará de diferentes formas debido a que varía entre una persona y otra, todo ello debido a que no todos realizan las mismas funciones o tareas ya sea que les guste o que lo tengan que realizar por obligación. Además, tenemos que cuando dicha tarea está adecuada a las expectativas del colaborador genera que este tenga buenas expectativas de su centro de trabajo y pueda generar un bienestar psicológico motivando así el mismo

Mauricia (2022).

Finalmente, los factores organizativos los cuales se enlazan a la dependencia que tiene el trabajador ante la institución en la cual desarrolla su labor como profesional. Aquí es donde se reflejan los turnos de trabajo, que son presentado mediante una resolución mensual en las que se especifican los días de trabajo de mañana, tarde o noche teniendo en cuenta que también laboran días festivos y que muchas veces tienen que continuar de largo con guardias nocturnas. Dicho ello podemos validar que se generará un ambiente de trabajo negativo y lleno de cansancio lo que da como resultado un estrés en un nivel muy alto

Espinoza (2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En el presente estudio, el tipo de investigación que se utilizó fue aplicado debido a que busca determinar cuáles son los factores que influyen en los niveles de estrés laboral. Además, es correspondiente a un enfoque cuantitativo ya que se realizará una recopilación de datos para que luego sean analizados mediante la utilización del SPSS. El método es descriptivo correlacional causal porque tiene como objetivo poder describir la relación que existe entre las dos variables. Para Bedoya (2022). nos dice que una investigación aplicada es aquella que enlaza tanto la práctica como la teoría. Según el autor se caracteriza porque busca la forma de aplicar o utilizar todos los conocimientos que se han adquirido, para que luego se puedan implementar y sistematizar.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño de investigación correlacional transversal en la que se tomó en cuenta la recopilación de los datos en un momento específico acerca de un grupo de individuos o también llamada población. Así mismo, nos ayudó para poder analizar y realizar una identificación de la prevalencia de diversas condiciones o características de la población en el instante. Cabe mencionar, que dicha metodología no permite que se determine la causa y el efecto de las situaciones en estudio, debido a que solo se puede medir la relación que tienen las variables de estudio en ese mismo momento Guerrero y Guerrero (2020)

De acuerdo con el nivel de investigación fue explicativa debido a que no solo se logró describir la problemática de un Hospital II de Rioja,

sino que también el estudio está complementado mediante argumentos, de tal forma que se puedan evidenciar cuales son las causas y las consecuencias que conlleva a que desarrolle dicha problemática. Por ello tenemos que para Guerin (2018) nos dice que un nivel explicativo es aquella investigación en la cual se busca poder explicar los diferentes estudios realizados que tratan de exponer innovaciones que puedan reemplazar a las causas y las consecuencias de diferentes problemáticas de diversos estudios dados con anticipación.

3.2. Variables y operacionalización

- **Definición conceptual**

Variable independiente: los factores laborales son aquellos elementos que están dentro del ámbito laboral de todo profesional y que son generados por diferentes factores que se encuentran relacionados directamente como: presión y exigencia, organizativos y ambientales (Mena,2022, p.7).

Variable dependiente: el nivel de estrés que se genera en cualquier profesional está ligado a los factores laborales a los cuales está expuesto el colaborador y que comienzan a influir sobre el bienestar físico, mental y social conllevando a que se forme un nivel de estrés ya sea alto, medio o bajo (Sarsosa,2018, p.2).

- **Definición operacional**

Variable independiente: los factores laborales serán medidos mediante un análisis de datos aplicados a la escala de Cronbach.

Variable dependiente: los niveles de estrés serán medidos también mediante una escala de Cronbach, la misma que es un coeficiente que mide la confiabilidad de la investigación.

Dimensiones: para nuestra variable independiente tenemos como dimensiones a los factores personales, factores por presión y exigencia, factores organizacionales y factores ambientales. Así mismo para nuestra variable dependiente se evidenciaron las siguientes dimensiones: agotamiento, despersonalización y carencia de logros personales.

- **Indicadores:** para los indicadores que fundamentan nuestra investigación tenemos que para la variable independiente se presenta la carencia de personal, sobre carga laboral, condiciones físicas, entre otros. Y para nuestra variable dependiente se utilizó condición del individuo desgaste laboral, percepción, falta de interés entre otros indicadores que se puede encontrar en la matriz correlacional
- **Escala de medición:** Para este estudio se tomará en cuenta la utilización de escala de medición tanto ordinal como nominal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

En la presente tesis de investigación se tuvo como población a 45 enfermeros de las diferentes áreas que conforman a un Hospital II de Rioja. Por ello tenemos a Pastor y Swart (2019) los cuales concuerdan que una población es aquel conjunto en el cual el autor toma un interés para estudiarlo, si bien es cierto una población se puede decir que está conformado ya sea por personas, eventos u objetos. Así mismo, fue una población muestral debido a que el instrumento se aplicó al 100% de la población.

- **Criterio de inclusión:**

Se incluyó a todos los enfermeros del Hospital II de Rioja de cualquier

género a participar de la investigación mediante la resolución de un cuestionario.

- **Criterio de exclusión:**

Se excluya todos los enfermeros que se encuentran de licencia y a los enfermeros que no quieran participar en esta investigación.

3.3.2. Muestra

Actualmente, dicho Hospital II de Rioja cuenta con diferentes áreas de trabajo en las cuales siempre están presentes los enfermeros que se desempeñan profesionalmente como, por ejemplo: Consultorios externos, UCI, Medicina, Ginecología, Neonatología, Obstetricia, Pediatría, Emergencias y Centro Quirúrgico. Para lo cual Etikan, 2021 nos confirma que la muestra es aquel subconjunto que se deslinda de la población que tiene un gran interés, con ello queremos decir que es una porción extraída de la población con el propósito de estudiarla.

3.3.3. Muestreo

No Probabilístico puesto que se ha creído conveniente trabajar con toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Lo conformarán cada uno de los enfermeros del Hospital II de Rioja, que se desempeñan en las diferentes áreas y que participarán en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la siguiente:

La encuesta como técnica utilizada en esta investigación se ha llevado a cabo con la finalidad de utilizar una variedad de procedimientos estandarizados, debido a que nos ayuda a recoger, procesar y analizar a nuestra población representativa, conllevando a que se pueda estimar nuestra muestra de la cual vamos a generar nuestros resultados. Así mismo tenemos que como primer paso se debe ser muy preciso y

cuidadoso con los datos obtenidos como resultados después de que se aplica la técnica para que sea válido y confiable. Por consiguiente, se procesó la muestra en la misma que no se puede caer en los errores muestrales y así tener un buen nivel de confianza sin márgenes de errores.

Instrumento de Recolección de Datos

Como instrumento de esta investigación fueron los cuestionarios, los cuales consistieron en un conjunto de preguntas las mismas que son de diversos tipos y que fueron preparados con una forma sistemática y cuidadosa. Para ello se tomó en cuenta los aspectos que se involucran en la investigación, las mismas que serán evaluadas y contabilizadas.

Además, la finalidad de aplicar dichos cuestionarios es para obtener de forma ordenada y sistemática toda la información recaudada de la población con la que se trabaja. Finalmente, fue evaluado por tres jueces experto en la materia para que así tenga validez.

3.5. Procedimientos

Etapa 1: Planificación de la investigación

En esta etapa de la investigación se evidencia la problemática mediante las causas y consecuencias. Así mismo, fue delimitada mediante sus objetivos respectivos. Este estudio se basó en la evaluación de los factores laborales y los niveles de estrés que se generan en el personal de enfermería del Hospital II de Rioja, localizado en la región San Martín Perú. Cabe mencionar, que para la información utilizada se hizo una búsqueda respectiva en fuentes confiables como lo son las revistas, los artículos y los repositorios pertenecientes a diversas universidades.

Etapa 2: Elaboración de los instrumentos

Dicha etapa estará formada por la elaboración de los respectivos

instrumentos los cuales se utilizó para la recolección de datos, los mismo que tienen una relación con los objetivos y los indicadores que se mencionan en nuestra matriz de operacionalización.

Etapas 3: Aplicación de instrumentos y Recolección de Datos

En esta etapa se llevará a cabo la aplicación del cuestionario realizado en el Hospital II de Rioja en el que se pudo realizar dicha encuesta a 150 personales de enfermería y así poder obtener los resultados tanto de los factores como los niveles de estrés. Cabe mencionar que para ello utilizamos el software SPSS el cual nos ayuda a sistematizar los datos y realizar un análisis de confiabilidad de datos llamado Alpha de Cronbach. Todo ello con la finalidad de ver la relación que existe entre nuestras dos variables de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se sabe que es muy importante que en la investigación se deberá tener la presencia de los métodos utilizados para analizar los datos los cuales se han empleado durante toda la realización de la investigación, Para ello tenemos el método analítico y sintético. Así mismo, se utilizó un sistema tecnológico que se encarga de sistematizar los datos recopilados, para que luego sean analizados y puedan referirnos diferentes resultados, dicho software llamado IMB SPSS.

- **Método analítico**, dicho método busca caracterizar y realizar una investigación de estudio muy minucioso a la problemática con el propósito de poder comprender la relación que existe entre los factores laborales y los niveles de estrés del personal de enfermería del Hospital II de Rioja.
- **Método sintético**, este método tiene como propósito realizar una investigación teniendo en cuenta las bases teóricas, base de datos y conceptos que engloba a nuestras variables de estudio para unificar

dicha investigación.

3.7. Aspectos éticos

En lo que respecta a las normativas y reglamentos de la Universidad César Vallejo se cuenta con los siguientes aspectos éticos: Beneficencia, es aquel aspecto ético que se utiliza para demostrar que la investigación realizada con autenticidad y de forma verídica gracias a que los datos obtenidos son reales y la información plasmada es gracias a teorías y conceptos de fuentes confiables. Así mismo, la no Maleficencia, como obtuvimos datos del personal de enfermería del Hospital II de Rioja, dichos datos fueron utilizados de forma sensata, cuidado y criterio de privacidad y finalmente, Autonomía, dicho aspecto estuvo relacionado con la decisión que toma el investigador para escoger el tema a tratar. Finalmente, gracias a la Universidad César Vallejo que con el consentimiento informado nos permite realizar la investigación.

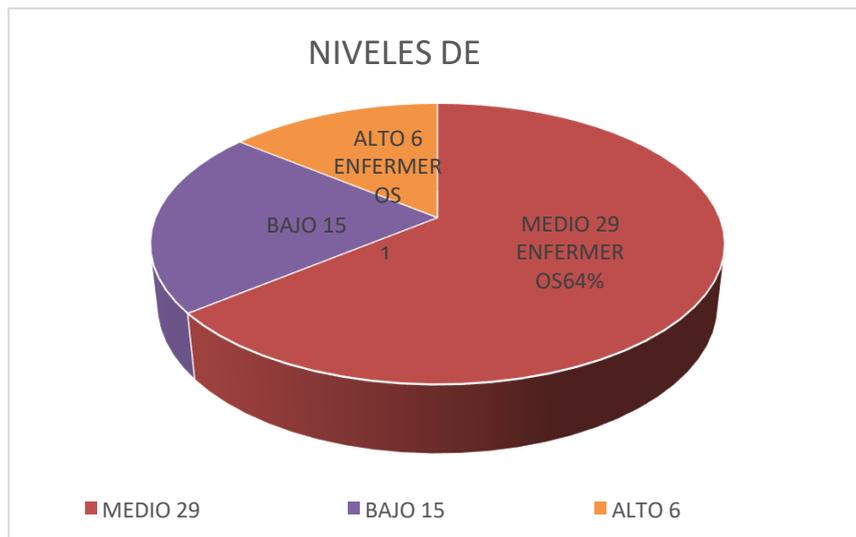
IV. RESULTADOS

En nuestros resultados se plasmó el desequilibrio del estrés laboral que se percibió en los profesionales de enfermería que laboran en las diferentes áreas hospitalarias del Hospital II de Rioja con el objetivo de analizar la capacidad para desarrollar sus labores, la interacción que tuvieron con sus pacientes y finalmente observar si se adecuaron a las condiciones de trabajo.

En lo que respecta a los niveles de estrés laboral de los enfermeros del Hospital II de Rioja, desarrollado dentro de nuestra investigación, se encontró que del 100% que equivale a 50 enfermeros, 29 casos de los cuales estadísticamente es un 64,29% cuentan con un nivel medio de estrés laboral, así mismo 15 enfermeros siendo un 21,43% tienen un nivel bajo y finalmente el 14,29% que fueron 6 profesionales dieron como resultado un nivel alto de estrés. (Ver figura N.º 1).

Figura 1:

Nivel general de estrés laboral en Enfermeros del Hospital II Rioja.

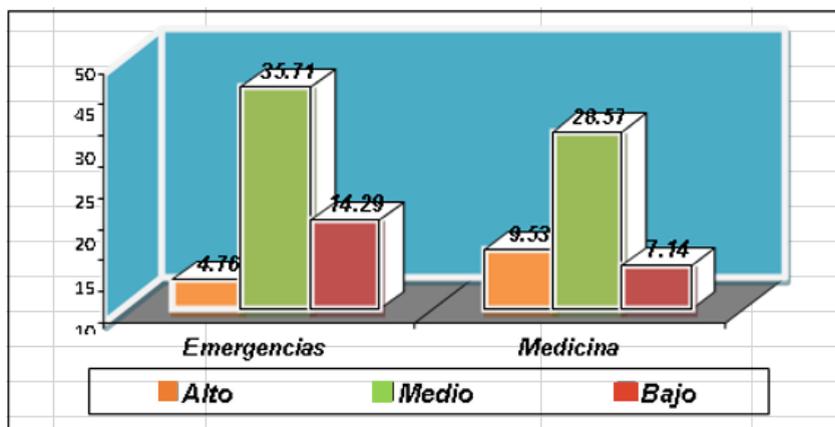


Nota: Elaboración propia.

Como pudimos observar en nuestro gráfico dichos niveles de estrés fueron manifestados a consecuencia de los aspectos físicos, químicos y biológicos. Cabe mencionar que, como profesionales de la salud día a día se encuentran relacionados con el contacto directo hacia su paciente de los cuales se pudieron percibir que cada uno de ellos tienen patologías diferentes y en niveles de atención desde el más básico hasta la enfermedad más desarrollada lo que genera que en muchas ocasiones los enfermeros tengan problemas para desarrollar sus actividades, problemas con los familiares del paciente o carencia de personal.

Figura 2:

Nivel de estrés laboral en los enfermeros de las Áreas de Emergencia y Medicina del Hospital II Rioja



Nota: Elaboración propia

Pudimos visualizar en nuestra gráfica de barras dos áreas de atención del hospital II de Rioja en que se analizó el nivel de estrés laboral. Infiriendo que existe un porcentaje alto de profesionales que tienen niveles medios de estrés y que puede ser manejado. Así mismo, dichos niveles de estrés se dan por diversos factores como la carencia de

entusiasmo, agotamiento y la conducta, lo cual origina cambios en el trato al paciente y al familiar.

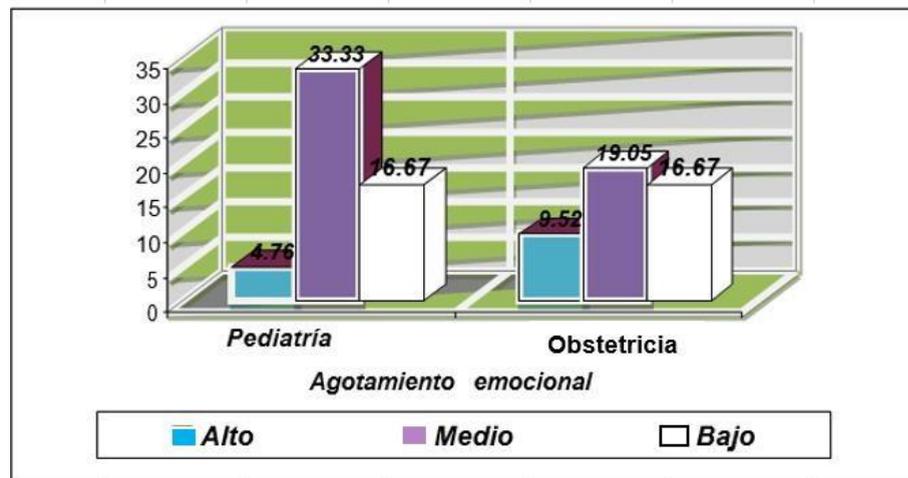
Además, también pudimos analizar que no existe una diferencia tan marcada en lo que refiere al nivel de estrés de los enfermeros que laboran en el área de emergencia y de medicina. Ello debido a que como se muestra en nuestro gráfico las cifras de porcentajes no cambian bruscamente de acuerdo con el área de atención respectivamente se tuvo que para 10 enfermeros que laboran en el servicio de emergencia tienen un nivel medio de estrés representado por 35.71% mientras que para el área de medicina tiene un porcentaje del 28.57%. También se tuvo que en un nivel bajo de estrés con 5 enfermeros al 14% y 7.14% con 3 profesionales específicamente para cada servicio. Finalmente, se obtuvo que los enfermeros que cuentan con un nivel alto de estrés son de 4.78% para emergencias y una pequeña variación de incremento para medicina con un 9.50% (Ver figura N° 2).

Concluimos, en el presente estudio que el servicio en el que laboran los enfermeros del Hospital II de Rioja no varían significativamente el nivel de estrés, sino que ello se origina debido a la dificultad de la patología que presente cada usuario o paciente conllevando a que el profesional entre en un estado de tensión.

En lo que concuerda al desarrollo de los niveles de estrés de acuerdo a sus dimensiones tuvimos que para el **agotamiento emocional** resultados que están plasmado en el gráfico N° 3 representando a las enfermeras del área de pediatría y obstetricia de los cuales el 33.33% de enfermeras pediatras tienen un nivel medio de estrés, mientras que en el otro servicio el 19.05% cuentan con un nivel medio. Así mismo, en lo que refiere a los niveles bajos de estrés se obtuvo que 7 de las obstetras simbolizan un 16.7% y para las enfermeras pediatras fue de 16.67%. (Ver figura N.º 3).

Figura 3:

Nivel de estrés laboral según dimensión de Agotamiento emocional en Enfermeros del Hospital II de Rioja



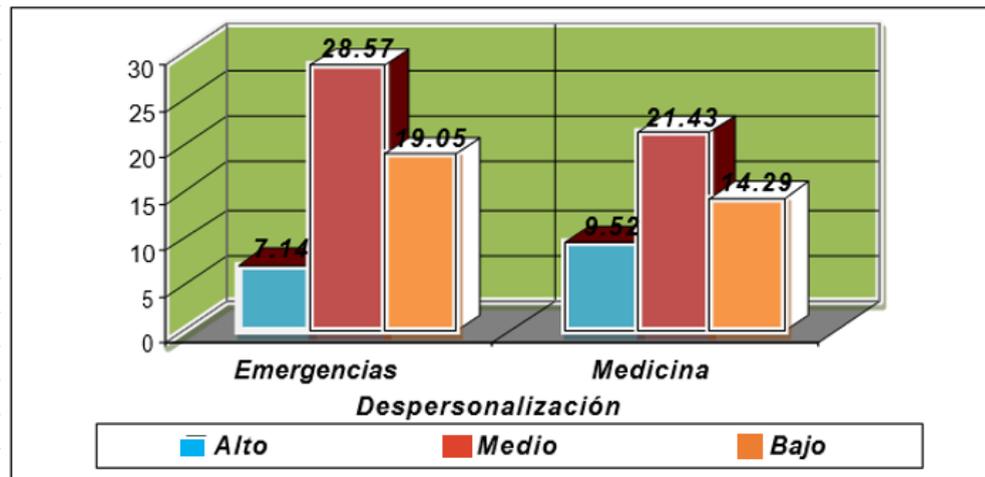
Nota: Elaboración propia

Respecto al análisis que se realizó en esta dimensión podemos inferir que los niveles de estrés de acuerdo con su dimensión de agotamiento emocional, tienen una relación entre los dos servicios de mayor a menor debido a que contestan a las preguntas de cuando tiempo le dedico a mi jornada laboral o al despertar por la mañana sé que tengo que ir al trabajo y me siento sin ganas y cansado, entre otras preguntas que conllevan a que den respuesta a este indicador.

El resultado que se obtuvo para la dimensión de despersonalización tenemos que para las áreas de emergencia se obtuvo un 28.57 % de 12 enfermeros cuentan con un nivel medio de estrés y para el servicio de medicina se tuvo un 21.43% representado por un total de 9 enfermeros. Así mismo, para el nivel alto de estrés se obtuvo un 7% y un 9% respectivamente.

Figura 4:

Nivel de estrés laboral según dimensión de Despersonalización en el personal de enfermería del Hospital II de Rioja.



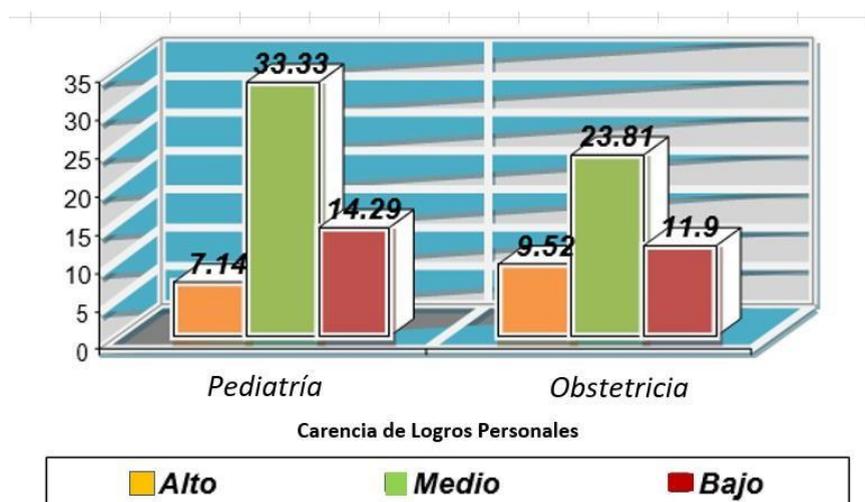
Nota: Elaboración propia

Podemos interpretar que los resultados obtenidos en nuestra gráfica esta originado por la presencia de irritabilidad y la carencia de la motivación hacia su persona. Además, podemos confirmar que si presentan esas características conllevara a que no se pueda relacionarse con sus pacientes ni tampoco logre un buen clima laboral con sus compañeros u otros profesionales.

En lo que refiere al nivel de estrés con relación a su dimensión carencia de logros personales, se pudo evidenciar que, en los servicios de pediatría y Obstetricia, se tuvo un 33.3% de niveles medio de estrés para el área de pediatría y un nivel alto representado con un 7.14%. Así mismo para el servicio de Obstetricia tuvimos resultados del 23.81% y de 9.52% respectivamente con los niveles de estrés como se podrá ver a continuación en la figura.

FIGURA 6.

Nivel de estrés laboral según dimensión de Carencia de Logros Personales de enfermería del Hospital II de Rioja.



Nota: Elaboración propia

En lo que respecta a la dimensión de Carencia de Logros Personales se dice que aquella percepción que tiene el individuo acerca de los objetivos y las metas que cumplen a lo largo de su vida, Cabe mencionar, que se relaciona directamente con su trabajo, debido a que si es un personal de salud muchas veces estos sienten que las demandas de pacientes exceden en diversas ocasiones su capacidad para dar atención de una forma competente. Es por ello que surge posibles respuestas de negación hacia uno mismo y hacia el trabajo, lo que viene acompañado de un bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar las presiones y su autoestima desciende.

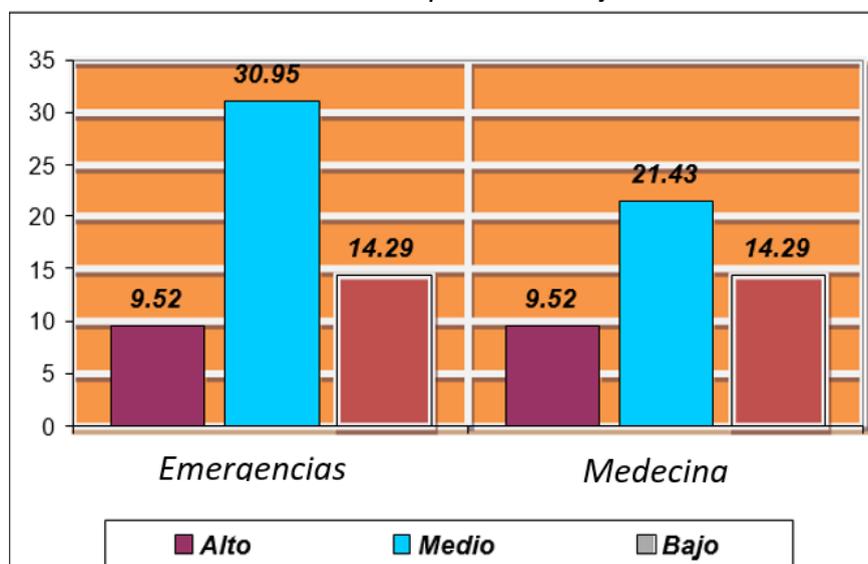
En lo que respecta a la segunda variable la cual es Factores Laborales en nuestra investigación se enmarca por medio de su categorización que se podrá ver a continuación.

Tenemos para los Factores de Presión y Exigencia de acuerdo con el servicio de emergencia que el 30.95% de los enfermeros tienen un nivel medio de estrés y otras 6 enfermeras que representan el 14.29% reflejan un nivel bajo en el área de medicina. Así mismo en el mismo servicio el 21.43% cuentan con un nivel medio de estrés laboral y para el otro servicio con 14.29% respectivamente.

En síntesis, podemos decir que uno de los mayores porcentajes de dichos enfermeros cuenta con un nivel de estrés que se direcciona de bajo a medio. Además, de acuerdo con los análisis de los encuestados de los dos servicios, comentaron que lo que los conlleva a tener ese estrés es tener que realizar el reporte o historia clínica de la paciente detallada, misma que es extensa y a su vez que tengan que cumplir con todos los objetivos que se trazan por turno en lo que respecta a tener un control adecuado de las medicinas que se manejan para la aplicación de dosis.

FIGURA 7.

Nivel de estrés según Factores relacionados con la presión y exigencia en Enfermeros de los servicios del Hospital II de Rioja.



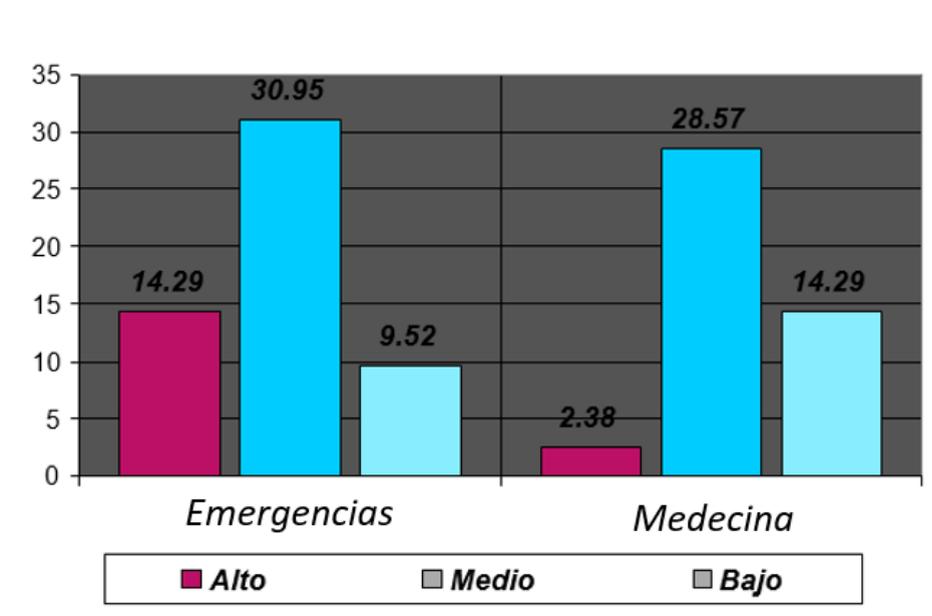
Nota: Elaboración propia

En lo que respecta a los niveles de estrés relacionado con los Factores organizativos Burocráticos nos referimos especialmente a las condiciones que son inherentes al establecimiento de salud en que se desempeñan las labores. Así mismo obtuvimos que en el área de Emergencias aproximadamente el 30.35% cuentan con un nivel medio de estrés y que el 14.19% de las enfermeras tienen un nivel. Así mismo, para el área de Medicina se tuvo un 28.57% y 14.29% respectivamente.

FIGURA 8.

Nivel de estrés según Factores organizativo y burocráticos en Enfermeros de los servicios del Hospital II de Rioja.

Nota: Elaboración propia



En síntesis, los indicadores que responden a dicho factor manifestaron situaciones poco estresantes en cuanto a demora en lo que refiere al traslado del paciente a otra área o servicio, también el cumplir con protocolos de validación y finalmente la visita del familiar.

En lo que concuerda con los niveles de estrés que están relacionados con los Factores Ambientales, se mostró que en cuanto a la disponibilidad de equipos insuficientes es un 85.71%, en lo que respecta a las condiciones de los equipos representa un 76.19 de los cuales refirieron estar en regulares condiciones y de los que nos expresaron que estaban en malas condiciones tuvimos un 19.05%. Así mismo, para los materiales que utiliza el personal resultó que son insuficientes para el 61.9%, también para 17 enfermeros que estadísticamente son un 89% estaban en condiciones regulares y para el 12.5% en malas condiciones y tan solo para 1 enfermero con el 2% estuvo en buena condición.

Cabe mencionar, que un conjunto de la población encuestada refiere ser los más afectados por los niveles de estrés, es por ello que como profesionales de la salud tienen que cumplir con diversas funciones que los obliga a estar en diferentes áreas ya sean internas y externas del hospital.

V. DISCUSIÓN

Se sabe que en la actualidad existen diversos factores laborales que ocasionan estrés en los colaboradores, lo que conlleva a que se refleje en el desempeño de sus labores y que el mismo sea deficiente. Así mismo, en el sector salud los que más padecen de estrés son los enfermeros debido a que tienen contacto directo con los pacientes y también dado que ellos hacen una vigilancia constantemente. Cabe mencionar, que muchas veces el establecimiento no cuenta con los materiales u implementos de salud para poder eficientemente al paciente, lo cual genera que su recuperación se atrase. En la actualidad existen muchos factores laborales que originan estrés en los trabajadores y esto refleja en muchos de ellos un desempeño deficiente, en el sector salud los profesionales de enfermería son los que padecen más de estrés esto debido por la cercanía que se tiene con los pacientes y por la constante vigilancia de la salud de ellos, donde a veces no cuentan con todo los implementos o materiales que ayudan en la recuperación de los pacientes. Es ahí la importancia que los profesionales de enfermería mantengan un proceso cognitivo adecuado que conduzcan a manejar de manera positiva aquellos factores estresores que son generados por el estrés en el ambiente laboral. s por ello que es de gran importancia que dichos profesionales tengan un buen proceso cognitivo.

Respecto a los resultados con otros investigadores que dan enfoque a nuestra investigación tenemos que para López quién en su estudio manifestó que el personal de enfermería en su 78% tienen con frecuencia estrés debido al agotamiento que existe debido a la sobrecarga laboral que manifiestan tener en su área de trabajo. Teniendo dichos datos los hemos contrastado con nuestro estudio el cual para el factor de agotamiento tenemos que el 33.33% cuenta con un nivel alto de estrés en el servicio de Pediatría y para el servicio de Obstetricia el nivel más bajo solo fue representado por un 9 % de la muestra total.

La presente investigación tuvo como primer objetivo identificar el nivel de estrés en los enfermeros del Hospital II de Rioja, por lo que se

pudo verificar que de acuerdo con nuestra tabla que el 64,29% cuentan con un nivel medio de estrés laboral, así mismo 15 enfermeros siendo un 21,43% tienen un nivel bajo y finalmente el 14.29% que fueron 6 profesionales dieron como resultado un nivel alto de estrés.

Estos resultados concuerdan con López quien tuvo como resultado que el 78% de los profesionales en enfermería cuentan con un nivel medio acerca de los niveles de estrés. En síntesis, nos dice que se origina debido a las horas extras que tienen que trabajar y el aumento de la presión al laboral.

También para nuestro primer objetivo tenemos a Domínguez y Peláez en su estudio nos refirieron que el 100 % de los licenciados de enfermería, técnicos y doctores presentan un nivel alto de estrés laboral debido a la sobrecarga originada por la carencia de personal debido a la coyuntura del miedo al contagio ante el virus del Covid 19. Así mismo, nos dio a conocer que muchos de los profesionales abandonaron el centro laboral contribuyendo a que quede poco personal y que tenga el doble de carga laboral. Dado dichos datos, podemos decir que de acuerdo con nuestra investigación han sido contrastados siendo una discusión positiva debido a que en nuestros resultados de niveles de estrés que se ven afectado por los factores de despersonalización de personal siendo el nivel más alto con un 28.57% y un nivel medio de estrés con un 19% todo ello a consecuencia de la falta de personal en el establecimiento de salud.

También, en la investigación el ambiente en los servicios no se constituye como una razón que hace diferencia muy significativa en lo que refiere a la presencia del estrés, esto debido a que se expone por el carácter de diferentes causas ya que en el origen de la problemática influyeron diversos aspectos que lo validan las distintas posturas de los autores que fueron presentados en nuestros antecedentes y que también se demuestra por la dificultad que implica desarrollar la labor de enfermera conllevando a que el individuo entre en un estado de tensión que podría ocasionar problemas de salud en la misma. Con ello podemos referir que de acuerdo con nuestras investigaciones pudimos concluir que,

si tiene una relación debido a que los enfermeros presentaron un estrés medio de acuerdo a la labor que desarrollan, lo que confirma un riesgo como por ejemplo un desgaste tanto físico como mental, que a la misma vez influyeron en la atención al usuario, también el trato que se le da al familiar y el servicio a la comunidad. Cabe mencionar, que poco a poco se deteriora más la salud y se manifiestan efectos negativos como la falta de confianza al realizar los ejercicios profesionales como enfermeros.

En lo que refiere a los estudios realizados por Estrada en lo que señala acerca de la dimensión dirigida a la despersonalización, misma que surge con el desarrollo de los sentimientos, diferentes actitudes, contestaciones negativas, respuestas frías hacia otros individuos, en esencia a los usuarios que laboran en el mismo ambiente, así mismo se ve acompañado de la carencia de motivación e irritabilidad hacia el paciente. Además, los profesionales en aquel estudio afirmaron que se distancian de los usuarios y de sus compañeros de trabajo mostrándose como una persona cínica, irritada e inícuca haciendo que las personas que lo rodean se sientan culpables de generar dichas frustraciones en el personal de salud, lo que se ve reflejado en nuestros resultados de agotamiento emocional y que conlleva a que se vea alterado la organización de las diversas áreas donde se encuentran laborando los enfermeros.

Así mismo en nuestra investigación para nuestro segundo objetivo hemos plasmado los resultados de los niveles de estrés influenciados por los factores de presión y exigencia, factores organizativos burocráticos y factores ambientales que en todos los datos analizados hemos podido observar que los niveles de estrés van de medio a bajo o de bajo a medio respectivamente usualmente no demostraron niveles de estrés alto debido a que han tratado de sobrellevar dichas complicaciones que surgen dentro de sus servicios pero que están afectando a la vez su salud. Por ello lo hemos contrastado con la investigación de Mauricia que en su investigación nos refirió la presión y la exigencia no se genera por los ejercicios laborales ni tampoco es consecuencia del lugar donde se

realizan las labores. Cabe mencionar que en dicha investigación también resaltan que los niveles de estrés entre una y otra persona son diferentes debido a que no todos tienen las mismas funciones y que todo trabajador trata de no presentar ese cuadro de estrés para que así pueda generar buenas expectativas ante los jefes inmediatos. En síntesis podemos decir que no concordamos con su investigación debido a que en nuestro estudio los enfermeros si manifestaron sentirse con estrés debido a las funciones que realizan y al ambiente en el que laboran.

En cuanto a lo que se obtuvo en los resultados respecto a la carencia de logros personales ya sean sus objetivos o sus metas, las mismas que están relacionadas directamente con el desarrollo de sus labores. Cabe destacar, que dicho hospital en mención se encuentra con una demanda bastante alta en atenciones lo que conlleva a que se exceda la capacidad de que los enfermeros puedan atender a dichos usuarios con una capacidad del 100%.

Por lo que es muy probable que se manifiesten respuestas negativas a sus labores, lo que limita al profesional a relacionarse y su rendimiento desciende constantemente debido a que no logran soportar la presión y la exigencia. Ello lo confirma López en su investigación en el que también demuestra que los sentimientos, la presión, la exigencia y la demanda puede llevar al fracaso al profesional, dado que comienzan a mostrar actitudes negativas en su área laboral y a su vez se refleja las situaciones de impuntualidad, evitar ir al trabajo, faltas o hasta abandono de labores.

Además, con este estudio vimos que los enfermeros sea del área que sea tienen que desarrollar cualquier situación que se desarrolle dentro del ámbito laboral, mismo que pondrá al profesional en alarma que quiere decir que va desde un nivel muy bajo hasta un nivel moderado. Lo cual conlleva a la presencia de estrés en el área laboral y su vez genera deterioro en el desempeño de sus tareas como profesional.

Para nuestro aspecto direccionado con el factor ambiental, se

obtuvo que de acuerdo con la disponibilidad de los recursos en lo que se refiere a equipos un 85. también tuvimos que para algunos profesionales de los cuales el 76.19%, otros refirieron que está en mal estado y lo acompaña un 19.05%, también en lo que respecta a los materiales que utilizan dichos enfermeros el 61.9% expresaron que no habían suficientes materiales, en regular condición un 89% y tan solo el 2.38% de los profesionales nos mencionaron que están en buenas condiciones.

Dichos resultados podrían afectar en las relaciones interpersonales, las cuales son la base para poder sustentar el trabajo como enfermero, también llamado como trabajo en equipo el cuál no se podría llevar a cabo sino tuviese una buena relación con los demás compañeros.

Además, de esta problemática se van a generar los demás, con ello decimos que no estaríamos teniendo una buena relación con el paciente, carencia de comunicación y malos tratos al personal, familiares o compañeros de la misma área. Contrastando con los hallazgos de Jiménez, el cual nos indica que todo profesional de la salud tiene que adquirir buenas conductas, conocimientos que generan que el enfermero tenga buen trato y buena atención al enfermo.

Cabe mencionar, que el estrés condicionase a la conducta que durante la realización de la atención existirá una relación entre el paciente y el enfermero. Finalmente, si no se lleva a cabo una buena atención el usuario lo tomara como una pésima atención.

Cabe destacar que uno de los conjuntos o grupos de profesionales que se ven más afectados por el estrés, son los profesionales de la salud y nos referimos a los enfermeros, ello debido a que en el desarrollo de sus labores exige cumplir con una serie de funciones, las cuales se ven influenciadas por condiciones físicas externas o conocido como factores ambientales o estresores del medio físico que conllevan a que se alteren las labores debido a que se pierde concentración y tranquilidad.

En tal sentido, se concluye que, para los factores ambientales, gracias a nuestra investigación en su gran mayoría los enfermeros

encuestados cuentan con un nivel de estrés que va de medio a bajo según lo que refieren las respuestas de los ítems que representan a los factores ambientales como disponibilidad de equipos, falta de espacio para almacenarlos, carencia de materiales costosos y para finalizar un inapropiado lugar para los refrigerios, por lo que se tiene que prever la situación caso contrario se estaría manifestando con un obstáculo que iría directo al desarrollo del estrés, que por consiguiente deteriora la salud tanto física como mental.

VI. CONCLUSIONES

En nuestra investigación se concluyó lo siguiente:

1. Como primera conclusión tuvimos que acuerdo a la relación del nivel de estrés con los profesionales de enfermería pudimos inferir que en su mayoría dicho personal cuenta con un estrés medio y tiene ligeramente niveles bajos de estrés. Con ello podemos decir que las consecuencias de la presencia del estrés generan por ejemplo gestaste tanto físico como mental, desgaste de la salud e influye mucho en la calidad de la atención hacia el usuario o familiares.
2. En la segunda conclusión tuvimos que de acuerdo con el agotamiento emocional el 80% de los profesionales de la salud de pediatra y obstetricia cuentan con un nivel de estrés que va de medio a bajo, Cabe resaltar que el indicador que conllevan al agotamiento es por ejemplo el dedicar mucho tiempo a su labor dentro del hospital lo que causa inconvenientes con su salud y su vida personal.
3. En la tercera conclusión refirió que para la dimensión de despersonalización se pudo obtener que el 85% de los profesionales de la salud tienen un nivel de estrés que va de medio a bajo y ello fue comprobado con las preguntas de endurecimiento emocional conllevando a que se logre evidenciar el desgaste o deterioro emocional del enfermero.
4. Para la cuarta conclusión tuvimos que para la dimensión de carencia de logros personales se infirió que dichos profesionales evidenciaron que mantienen un nivel de estrés que va de medio a bajo. Reflejando que los enfermeros cuentan con una buena evocación con lo que respecta a los compromisos que se presentan a lo largo del desarrollo de sus labores.
5. Como quinta conclusión, se pudo analizar del nivel de estrés generado por los Factores relacionados con la presión y exigencia, se mostró

que el de estrés que presentan los enfermeros va desde bajo a medio ya sea para las áreas de Pediatría y Obstetricia como también para Emergencias y Medicina. Cabe mencionar que en su mayoría expresaron que su estrés estaba generado por la escasez de personal que tenga experiencia.

6. Para la sexta conclusión, el nivel de estrés que se ve afectado por los factores organizativos burocráticos pudimos concluir que su nivel de estrés va de media a bajo y ello se ve reflejado debido a los indicadores de enfermeros que son autoritarios o pueden llegar a ser hasta agresivos.
7. Finalmente, en la séptima conclusión se infirió que para los niveles de estrés que se generan por los factores ambientales que van desde un nivel bajo a un nivel medio y ello debido a su mayor indicador de carencia de equipos y que estén en buen estado.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda al director del Hospital II-1 Rioja estudios similares al nuestro debido a que influenciarnos a otros investigadores a que puedan actualizar información con nuevos datos del mismo fenómeno.
2. También, al centro de salud se le recomienda a que realicen capacitaciones en las cuales los enfermeros puedan hacer saber sus sugerencias de cómo se sienten laborando en las áreas correspondientes.
3. Así mismo, sugerimos a que se puedan realizar mantenimientos constantes a los equipos que se utilizan en cada unidad debido a que cuando se malogran son abandonados a que dejen absolutamente de ser utilizados por los colegas.

REFERENCIAS

Arce Espinoza, L., & Rojas Suárez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. Cuadernos de Investigación UNED, 12(2), 484-495. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-42662020000200484

Arias Gonzáles, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>

Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación: <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

Baca.N, Delgado L, Carrasco T. (2021) ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN ENFERMERAS DE CUIDADOS INTENSIVOS. SER, SABER Y HACER DE ENFERMERÍA 3(2). Recuperado en: <http://revistas2.unprg.edu.pe/ojs/index.php/RFE/article/view/475>

Barboza Becerra, I. Y. (2019). Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. Recuperado en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38050>

Cabanillas D,. (2022) Relación entre ansiedad y estrés laboral de los servidores de DIRIS LN en la emergencia sanitaria por COVID-19, Independencia. Universidad César Vallejo; 2022. Recuperado en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102435>

Caceres Puma, G. (2022). Factors associated with work stress of health personnel in the context of Covid-19 at the Guadalupe Juliaca health center, 2021. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./46>

Calderón Izaguirre, Geovana Karolina, & Rivas Díaz, Luisa Hortensia. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4), e4143. Epub 10 de febrero de 2022. Recuperado en 30 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&tlng=es.

Carrillo.G et al. (2018) Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm Glob* [Internet].;17(2):304–24. Recuperado en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304

Caruajulca.C & Sánchez Vásquez, N. S. (2020). Factores laborales y estrés laboral en los profesionales de Enfermería, Hospital Tito Villar Cabezas, Bambamarca, Cajamarca. 2020. <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/690>

Casagrande,C. et al (2022). Work stress in intensive care providers in Uruguay. *Uruguayan Medical Journal*, 38(1). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-03902022000101206&script=sci_arttext

Castillo Cuba, C. (2023). Psychosocial factors and work stress in nurses at the Central Hospital of Majes-Arequipa, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117005>

Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Córdova Bermeo, J. (2020). Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés laboral en enfermeras-Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Recuperado en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15590>

Cristobal, E. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 115-120. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317>

Delgado Baca NF, Morales Delgado LY. (2021) Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de cuidados intensivos del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo - Chiclayo, 2018. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9468>

Delgado, M et al (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*. ISSN 2602-8166, 4(3), 41-50. Recuperado en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>

Dias, E. N., & Pais-Ribeiro, J. L. (2019). O modelo de coping de Folkman e Lazarus: aspectos históricos e conceituais. *Revista Psicologia e Saúde*, 11(2), 55-66. DOI: 10.20435/pssa.v11i2.642: <https://www.redalyc.org/journal/6098/609863969005/609863969005.pdf>

Ferraz.M. (2020). Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. Proyecto de investigación: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/85870>

Gamarra, F. (2022). Levels of work stress and anxiety in the administrative staff of Hospital Es Salud III, Chimbote, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82232>

Gamboa.X. (2022). Approach to work stress from the management at the Autumn Miller School during the COVID-19 pandemic in 2021.<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/86547>

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. Revista de salud pública, 65-73. Recuperado en : <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

Hervias .Y, & Malca.S. (2023). Psychosocial factors related to work stress in workers of the Salud Primavera Polyclinic, Chimbote-Peru 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113996>

Inacio, E (2019). Método de investigación. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huair.inacio/78.pdf>

Jaimes.E, Saucedo E. (2012). Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud. Altern Psicol [Internet]. [citado el 15 de abril de 2023];16(27):08–22. Recuperado n:http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2012000200001

Laje.G.(2023). Relationship of work stress with healthy lifestyle in nursing staff (Master's thesis).<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15565>

Lemos, M et al. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 15(1), 61-72. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982019000100061

López.I,Noroña.D & Vega. V. (2022). Job stress in prehospital care workers during the COVID-19 pandemic. Cuban Journal of Rheumatology,

24(1).http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1817-59962022000100010&script=sci_arttext

López.M., & Ticlla.E.(2023). Relationship of psychosocial factors and work stress in obstetric interns of Hospitals of III level Minsa 2017-2019.<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10312>

López-Mayorga BE, Carmona-Mejía B, Ponce-Gómez G. Estilos de afrontamiento y nivel de estrés de madres adolescentes con hijos hospitalizados en la unidad de cuidados intensivos neonatales, Chiapas, México. Rev Enferm Neurol [Internet]. 1970 [citado el 20 de abril de 2023];18(1):41–51. Recuperado en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/274>

Luna. V, & Marín. G. (2022) Estrés laboral asociado a estrategias de afrontamiento frente a la COVID- 19 en enfermeras de neonatología del hospital Belén Trujillo 2021. Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8612>

Mejia, C.et al (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28(3), 204-211. Recuperado en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004

Mejia, C.et al. (2019). Factors associated with work stress in workers from six Latin American countries. Magazine of the Spanish Association of Occupational Medicine Specialists, 28(3), 204-211.https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext

Mena, L. L. & Alvarez, J. C. (2022). Evaluación de factores presentes en el estrés laboral. Revista de psicología, 11(1), Recuperado de :<https://www.redalyc.org/pdf/264/26411111.pdf>

Molina.C, Muñoz.M, & Schlegel, G. (2019). Estrés laboral del profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo, 65(256), 177-185.https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177

Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R.D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. Desafíos, 12(1), e253-e253. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>

Orozco-C,et al. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. Revista de Ciencias sociales, 26(1), 25-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>

Otzen, T., & Manterola, C. (2022). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol, 1(2), 2:http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art_id=4049

Pando.M et al (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. Revista ciencia UNEMI, 12(29), 1-8. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/582661250001.pdf>

Pastor, B. F. R. (2019). Población y muestra. Pueblo continente, 30(1), 245-247. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>

Portocarrera.P & Pinheiro.K. (2022). WORK STRESS AND SOCIO-LABOR CHARACTERISTICS IN HEALTH PERSONNEL WHO WORK IN THE COVID-19 SERVICE OF THE LORETO REGIONAL HOSPITAL, 2021.<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1901>

- Rodríguez González, Z., Ferrer Castro, J. E., & de la Torre Vega, G. (2022). Work stress in nursing professionals of a surgical unit in times of COVID-19. *Medisan*, 26(5).http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1029-30192022000500008&script=sci_arttext
- Roger, M. C., Abalo, J. G., & Anta, J. J. L. (2019). Factores psicosociales de riesgo en profesionales asistenciales de hospitales de oncología y nivel de estrés laboral. *Revista Waxapa*, 6(11), 1-12. Recuperado en:<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=88361>
- Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. G. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162021000100002&script=sci_arttext&tlng=pt
- Sarsosa K, & Charria,H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y salud*, 20(1), 44-52. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072018000100044
- Schultz, C. et al (2022). Resilience and reduction of work stress in Nursing. *Latin American Journal of Nursing*, 30.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/fkgqmJ3NsXVrDjVZ7Z3Rm3q/?lang=es>
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 323-338.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300013&script=sci_abstract&tlng=en

Tacca V, Carol K. (2022) Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia Covid-19 en los servicios de la Unidad de cuidados intensivos (área covid-19) y emergencia del Hospital III Essalud - Puno 2021. Universidad Privada San Carlos. Recuperado en:<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./44>

Valdez.Y.et al (2022) Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enferm Glob*;21(1):248–70. Recuperado en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/441711>

Vera, J. (2023). Strategies for the prevention of work stress in health personnel: scope review 2018-2022. *Multidisciplinary Peered Scientific Journal PENTACIENCIAS*, 5(3), 719-732.<http://www.editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/605>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores Laborales	Se le denomina también como un factor de trabajo que está comprendido por la actividad humana, ya sea que se realice de forma física o intelectual. Además, que dicho trabajador aporte hacia una actividad económica, la misma que generará bienes y	Los factores laborales están en función de 3 dimensiones los cuales están relacionados con la presión y exigencia, ambiental y organizativos burocráticos. Ferraz (2020)	Factores relacionados con la presión y la exigencia.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Carencia de personal. ▪ Ser llamados por requerimiento en varios lugares. ▪ Falta del tiempo para cumplir con la labor. ▪ Exigencia de los pacientes. ▪ Paciente con incremento de tiempo en la unidad. ▪ Carencia de experiencia. ▪ Toma de decisiones 	Ordinal

	servicios. Ferraz (2020)			apresuradas.	
			Factores organizativos, burocráticos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobrecarga de labor. ▪ Mala distribución y organización en el establecimiento. ▪ Excesivo trámite y escritura en papeleos. ▪ Inflexibilidad de horario y sobre carga laboral. 	
			Factores ambientales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones Físicas ▪ Cuidado a nuestros pacientes ▪ Sometimiento a riesgos y peligros a los pacientes. ▪ Ruidos. • jornada de trabajo me siento exhausto y 	

				<p>cansado.</p> <ul style="list-style-type: none">• Al levantarme por el día y al enfrentarme a otro día de labor me siento cansado.• Siento que mi labor me está desgastando.• Sin energías en mi labor• Siento que laborar todo el día con pacientes de forma directa me cansa estrés• Preocupación debido a que las labores me endurecen emocionalmente	
--	--	--	--	--	--

<p>Niveles de estrés</p>	<p>Son aquellas características propias que adquiere el ser humano ante situaciones de ansiedad, las cuales tienen una duración, un síntoma y se le puede dar un enfoque de tratamiento debido a que está generado de acuerdo con la experiencia que sufre el sujeto ante actividades laborales. Dicha situación puede ser muy estresante y también los niveles dependerán de la frecuencia con la que se dé. Asenjo (2021)</p>	<p>Los niveles de estrés se encuentran influenciados por las dimensiones expuestas como el agotamiento, Despersonalización y la carencia de logros personales. Asenjo (2021)</p>	<p>Agotamiento Despersonalización Carencia de Logros Personales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Percibo que trato a los pacientes como si estos fuesen objetos. ● Experimento la falta de interés que tengo a mis pacientes. ● Siento que muchos de los pacientes me culpan de algunas situaciones. ● Experimento frustración en mi área laboral. ● Percibo que si puedo generar un área agradable en mi turno de trabajo. ● Me siento extasiado al terminar mi trabajo con mis pacientes. ● Siento que puedo 	<p>Ordinal</p>
--------------------------	---	--	---	---	----------------

				conseguir cosas valiosas con mi labor de enfermero.	
--	--	--	--	--	--

9.- Horas de trabajo por turno.....- N* de pacientes en el servicio.....

10.-Nº de Enfermeras por turno Suficiente.....Insuficiente.....

11.- Tiempo usado para trasladarse de su casa al trabajo.....

12.- Trabaja en otra institución Si..... No.....

13.-Tipo de trabajo que realiza en esa institución

a) Docente

b) Asistencial

c) Otro

14.- Disponibilidad de recursos para el Trabajo

• Equipos - Suficiente

Si.....No.....

-Condiciones o estado del equipo Bueno...Regular...Malo.....

• Materiales - Suficiente

Si.....No.....

- Calidad del material

Bueno.....Regular.....Malo.

15.-En su centro laboral se le brinda: Facilidades para el trabajo Si.....No.....

¿Qué tipo de facilidades le brinda el

Hospital?: Tiene facilidad para:

a) Escoger el turno

b) Cambio del turno

c) Permiso/ licencia por estudio

d) Licencia por maternidad

e) Licencia por enfermedad

f) Otros (especifique)

16.-Es política del Hospital proporcionar estímulos laborales:

Tipo de estímulo que brinda la Institución:

a) Becas de Estudio

- b) Felicitaciones
- c) Reconocimiento o Premiaciones
- d) Otros (especifique).....

A.- Sobre el estrés laboral:

17- ¿Cree usted que el estrés repercute en su trabajo?

A. - Si es así ¿En qué aspectos?

- a) En el cuidado que brinda al usuario
- b) En el trato al personal a su cargo
- c) En las relaciones interpersonales con el equipo de salud
- d) En las relaciones interpersonales con su (s) jefes inmediatos

B.-El estrés de manifiesta con:

- a) Mal humor (irritable)
- b) Disminuye su comunicación
- c) Distraibilidad (pensativa)
- d) Falta de concentración
- e) Cansancio y/o sueño
- f) Dolor de cabeza
- g) Aumenta/ disminuye su apetito
- h) Hiperactividad

18.- ¿Qué hace usted para disminuir su nivel de estrés?

- a) Lloro
- b) Grita
- c) Pega o golpea a personas
- d) Golpea los objetos
- e) Lee

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que Ud. suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa.

Por ejemplo: 1) Me agrada interactuar con los pacientes: 0 1 2 3 4 5 6

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes

4 = Una vez a la semana

VIII. = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días.

Contenido:

Preguntas/ Alternativas	0	1	2	3	4	5	6
1) Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio.							
2) Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.							
3) Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado.							
4) Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.							
5) Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6) Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7) Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8) Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
9) Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras							

personas a través de mi trabajo.							
10) Siento que me he vuelto más duro con la gente.							
11) Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12) Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
13) Me siento frustrado por mi trabajo.							
14) Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.							
15) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
16) Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17) Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18) Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							
19) Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20) Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21) Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22) Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.							

Autor: Coronado (2006)
 Gracias por su aporte

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

Instrumento de Recolección de datos de la variable Factores laborales

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Factores laborales y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital II de Rioja 2023”

”

CUESTIONARIO DE LOS FACTORES LABORALES

Introducción:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre los principales factores de riesgo de estrés laboral que percibe en su ámbito de trabajo donde Usted labora. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa según su opinión que elementos o situaciones dentro de su entorno laboral que le generan estrés. Para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa.

Por ejemplo: 1) Déficit del personal de Enfermería capacitado: 1 2 3

1= Me ocurre,

pero es poco

estresante 2=

Medianamente

estresante

3= Me resulta altamente estresante

Contenido:

Preguntas/ Alternativas	1	2	3
1. Déficit del personal de Enfermería capacitado			
2. Brindar atención a más de dos pacientes en la unidad			

3. Alcanzar objetivos trazados por el grupo de trabajo			
4. Mayor demanda de atención de acuerdo al estado crítico del paciente			
5. Exigencia laboral por necesidades del servicio			
6. Reporte detallado y extenso por grado de dependencia del paciente			
7. Paciente inestable con larga estancia en la unidad			
8. Inseguridad ante procedimiento no conocido			
9. Temor a decisiones equivocadas en situaciones críticas			
10. Personal con escasa experiencia; en proceso de capacitación			
11. Sentirse evaluada durante el turno			
12. Control estricto de medicinas y materiales			
13. No cumplimiento de criterios de admisión establecidos en el servicio			
14. Relación Enfermera – paciente disminuida por sobrecarga laboral			
Preguntas / Alternativas	1	2	3
15. Registrar datos extensos a la brevedad posible			
16. Asumir responsabilidades administrativas del jefe inmediato			
17. Profesionales de salud autoritarios y agresivos			
18. Inadecuadas relaciones interpersonales con superiores subordinados y demás miembros del equipo de salud			
19. Recibir indicaciones contradictorias			
20. Escasa confianza restricción de las funciones al personal nuevo por la enfermera responsable			
21. Demora en el traslado del paciente por otro servicio			
22. Protocolos establecidos invalidar en el servicio			
23. Visitas de los familiares en horarios no establecidos.			

24. Personal inflexible ante situaciones imprevistas			
25. Tipo y unidad de servicio			
26. Exposición del personal a peligros físicos			
27. Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio			
28. Operatividad y no disponibilidad de los equipos existentes en el servicio			
29. Inadecuada iluminación respecto al área de trabajo			
30. Sustancias biológicas peligrosas			
31. Inadecuada ventilación y nivel de temperatura del área de trabajo en relación al ambiente del paciente			
32. Mobiliario incómodo e inadecuado			
33. Servicios con malas condiciones higiénicas			
34. Inadecuadas lugares de almacenamiento de equipos y materiales costosos			
35. Reducido ambiente de trabajo			
36. Inadecuados lugares de refrigerio			

Autor: Coronado (2006)

Gracias por su aporte

Anexo 4: Modelo de consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Factores laborales y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital II de Rioja 2023

Investigadora: Seminario Paz Natalie del Pilar Micaela

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “Factores laborales y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital II de Rioja 2023” cuyo objetivo es determinar los factores laborales que influyen en los niveles de estrés laboral que percibe el personal de los servicios de las Áreas de atención del Hospital II de Rioja.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Cesar Vallejo.

Los diversos datos informativos que provienen de diferentes instituciones ya sean a nivel mundial o local han demostrado los niveles de estrés del personal de enfermería en los diversos centros de salud. Cabe mencionar, que añadido a dicho estrés están los factores los cuales conllevan a que se desarrolle la problemática como el cansancio, agotamiento, carencia de logros personales, equipos en mal estado, alta demanda de usuarios, falta de personal, factores ambientales, entre otros.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

- Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Factores laborales y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital II de Rioja 2023”
- Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos se realizará antes de iniciar el turno, y se realizará en el

ambiente de emergencia, medicina, pediatría y obstetricia del Hospital II Rioja.

- Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia): Indicar al participante la existencia que no existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Natalie del Pilar Micaela Seminario Paz email: Natalieseminariopaz@gmail.com y docente asesor Vanessa Alza Salvatierra

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Fecha y hora:

Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "factores laborales y niveles de estrés laboral en personal de enfermería". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jorge Sánchez Arimoya	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Hospital II-1 Rioja - EMERGENCIA UCSS - NC - RIOJA	
Institución donde labora:	MINSA - Hospital II-1 Rioja	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario aplicado a los factores laborales y niveles de estrés laboral
Autora:	Lic. Natalie Seminario Paz
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Observación - Verificación
Tiempo de aplicación:	15 días
Ámbito de aplicación:	Hospitalario
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)


58



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario Factores y niveles de estrés elaborado por Natalie Seminario Paz en el año De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	<input checked="" type="checkbox"/> 4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	<input checked="" type="checkbox"/> 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	<input checked="" type="checkbox"/> 4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
<input checked="" type="checkbox"/> 4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones



Firma del evaluador

DNI 40162921

CEP: 042657 REC: 029054

REM: 001949.

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Factores laborales y niveles de estrés en personal de enfermería". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karina del Rosario Cobos Schnader	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Hospital II-1 Ríoja	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario aplicado a los factores laborales y niveles de estrés laboral
Autora:	Lic. Natalie Seminario Paz.
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Observación - Verificación
Tiempo de aplicación:	15 días
Ámbito de aplicación:	Hospitalario
Significación:	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario Factores y niveles de estrés elaborado por Natalie Seminario Paz en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Nivel de estrés Laboral

- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

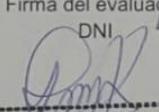
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	16	03	03	04	Aclarar y modificar

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	17	03	03	04	Valorar y modificar
	18	03	03	04	Modificar



Firma del evaluador
DNI: 41877400


Mg. Karina R. Cobos Schrader
CEP. 43851 - Reg. 1801

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Factores Laborales y niveles de estrés en personal de enfermería". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Francis Baldemar Celis Becerra		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Emergencia y cuidados críticos		
Institución donde labora:	Hospital II-1 Rioja		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(X)	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario aplicado a los factores laborales y niveles de estrés laboral
Autora:	Lic. Natalie Seminario Paz
Procedencia:	Trojiillo
Administración:	Observación + Verificación
Tiempo de aplicación:	15 días
Ámbito de aplicación:	Hospitalario
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario Factores y niveles de estrés elaborado por Natalia Seminario Poz en el año De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	<input checked="" type="checkbox"/> 4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	<input checked="" type="checkbox"/> 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	<input checked="" type="checkbox"/> 4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
<input checked="" type="checkbox"/> 4. Alto nivel





Dimensiones del instrumento: Nivel de estrés laboral

- Primera dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	16	03	04	04	Aclarar

- Segunda dimensión: (Colocar el nombre de la dimensión)
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	18	03	03	03	Aclarar



Firma del evaluador

DNI 47189108

Dr. Francis Celis Becerra
 MEDICO INTERNISTA - ECOGRAFISTA
 AUDITOR MEDICO
 CMP. 78674 - RNE. 046039 - RNA. 08957

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6: Recolección de Datos

Nº de enfermeros	ITEMS DEL CUESTIONARIO DE NIVELES DE ESTRÉS																						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	3	4	6	2	1	6	1	6	0	0	6	0	3	0	0	5	5	5	1	3	0	60
2	1	2	1	0	0	0	6	0	6	1	0	6	0	3	0	0	5	5	5	1	3	0	45
3	1	0	0	6	0	0	6	0	6	1	0	6	0	3	0	0	5	5	5	1	3	0	48
4	1	0	3	6	1	1	6	0	6	6	6	2	0	6	0	0	6	6	6	0	1	0	63
5	0	1	0	6	0	0	6	0	6	0	6	6	1	0	0	0	6	6	6	1	5	0	56
6	1	0	1	2	0	2	4	6	6	1	1	6	0	5	0	1	2	6	6	2	3	0	55
7	1	1	2	6	1	3	4	3	4	1	5	5	1	3	1	0	4	4	4	1	3	1	58
8	3	2	1	6	0	0	6	0	6	4	1	6	0	6	0	1	6	6	6	1	1	0	62
9	6	1	6	6	0	5	5	6	6	5	5	5	0	0	0	2	6	6	6	5	5	0	86
10	2	1	2	6	2	2	5	2	6	0	1	2	0	5	0	1	5	5	6	1	5	1	61
11	1	0	0	6	1	1	6	1	2	1	3	6	1	6	0	0	4	6	5	1	0	0	51
12	1	2	0	5	1	1	5	1	6	1	5	6	1	1	0	1	5	5	6	1	1	0	55
13	1	0	2	1	1	0	6	1	2	0	0	6	0	0	0	1	0	6	6	0	2	0	35
14	1	0	3	6	1	0	6	1	6	0	0	5	3	5	0	1	6	6	6	1	1	0	58
15	1	0	2	6	1	0	6	0	6	0	1	6	0	0	0	0	6	6	6	1	1	0	49
16	1	1	0	6	1	1	6	0	5	1	1	6	0	1	0	0	2	6	5	1	6	0	50
17	1	0	1	6	2	0	6	1	6	1	1	6	0	0	0	0	6	6	6	1	1	0	51
18	1	0	4	6	1	1	6	1	6	4	0	6	1	6	0	0	6	6	6	1	1	1	64
19	2	0	1	6	0	0	6	0	6	0	1	6	0	6	0	0	6	6	6	0	5	0	57
20	1	1	1	1	1	1	6	1	6	1	1	6	2	6	0	1	1	5	5	0	4	0	51
21	3	2	1	6	0	0	6	0	6	4	1	6	0	6	0	1	6	6	6	1	1	0	62
22	1	2	0	5	1	1	5	1	6	1	5	6	1	1	0	1	5	5	6	1	1	0	55
23	1	1	0	6	1	1	6	0	5	1	1	6	0	1	0	0	2	6	5	1	6	0	50
24	5	0	0	6	0	1	1	1	6	6	6	6	1	3	0	0	6	6	6	0	6	0	66
25	1	0	1	6	1	1	6	0	6	1	6	6	1	3	0	2	6	6	1	1	6	1	62
26	1	0	0	4	0	1	6	1	6	1	6	6	0	1	0	1	6	6	1	0	6	1	54
27	0	0	1	6	0	1	6	1	4	3	2	6	1	3	0	0	4	6	1	0	6	0	51
28	1	0	2	6	0	0	5	1	5	1	1	5	1	1	0	0	5	5	5	1	1	0	46
29	3	5	2	3	2	2	6	2	6	6	4	6	3	6	0	1	5	6	6	0	0	4	78
30	3	0	1	6	1	1	6	2	6	1	2	6	1	2	0	1	6	6	6	1	2	1	61
31	5	0	0	3	0	1	1	1	6	6	6	6	1	3	0	0	6	6	6	0	6	0	63
32	1	0	1	6	1	6	0	0	6	0	4	6	3	6	0	1	5	6	6	0	0	0	58
33	2	1	1	6	0	1	2	1	4	1	3	2	5	0	0	0	6	6	5	4	6	1	57
34	3	0	0	6	0	0	2	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	41
35	0	0	1	6	0	0	2	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	6	0	52
36	1	0	1	6	0	0	5	1	5	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	3	6	0	52
37	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	6	0	54
38	3	0	0	6	2	0	6	1	6	1	0	6	1	6	0	0	6	6	6	1	6	0	63
39	2	0	0	6	0	1	6	1	6	1	5	6	2	6	0	1	6	6	6	1	6	0	64
40	1	0	2	6	1	3	5	4	6	1	1	5	0	5	1	2	6	6	6	0	6	1	68
41	1	0	2	6	0	0	5	1	5	1	1	5	1	1	0	0	5	5	5	1	1	0	46
42	1	0	1	6	1	6	0	0	6	0	4	6	3	6	0	1	5	6	6	0	0	0	58
43	3	0	0	6	0	0	2	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	41
44	0	0	1	6	0	0	2	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	6	0	52
46	1	0	1	6	0	0	5	1	5	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	3	6	0	52
49	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	6	0	54
48	3	0	0	6	2	0	6	1	6	1	0	6	1	6	0	0	6	6	6	1	6	0	63
49	2	0	0	6	0	1	6	1	6	1	5	6	2	6	0	1	6	6	6	1	6	0	64

N.º de enfermeros	ITEMS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO																												Total																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	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	26	27	28		29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120	1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127	1128	1129	1130	1131	1132	1133	1134	1135	1136	1137	1138	1139	1140	1141	1142	1143	1144	1145	1146	1147	1148	1149	1150	1151	1152	1153	1154	1155	1156	1157	1158	1159	1160	1161	1162	1163	1164	1165	1166	1167	1168	1169	1170	1171	1172	1173	1174	1175	1176	1177	1178	1179	1180	1181	1182	1183	1184	1185	1186	1187	1188	1189	1190	1191	1192	1193	1194	1195	1196	1197	1198	1199	1200	1201	1202	1203	1204	1205	1206	1207	1208	1209	1210	1211	1212	1213	1214	1215	1216	1217	1218	1219	1220	1221	1222	1223	1224	1225	1226	1227	1228	1229	1230	1231	1232	1233	1234	1235	1236	1237	1238	1239	1240	1241	1242	1243	1244	1245	1246	1247	1248	1249	1250	1251	1252	1253	1254	1255	1256	1257	1258	1259	1260	1261	1262	1263	1264	1265	1266	1267	1268	1269	1270	1271	1272	1273	1274	1275	1276	1277	1278	1279	1280	1281	1282	1283	1284	1285	1286	1287	1288	1289	1290	1291	1292	1293	1294	1295	1296	1297	1298	1299	1300	1301	1302	1303	1304	1305	1306	1307	1308	1309	1310	1311	1312	1313	1314	1315	1316	1317	1318	1319	1320	1321	1322	1323	1324	1325	1326	1327	1328	1329	1330	1331	1332	1333	1334	1335	1336	1337	1338	1339	1340	1341	1342	1343	1344	1345	1346	1347	1348	1349	1350	1351	1352	1353	1354	1355	1356	1357	1358	1359	1360	1361	1362	1363	1364	1365	1366	1367	1368	1369	1370	1371	1372	1373	1374	1375	1376	1377	1378	1379	1380	1381	1382	1383	1384	1385	1386	1387	1388	1389	1390	1391	1392	1393	1394	1395	1396	1397	1398	1399	1400	1401	1402	1403	1404	1405	1406	1407	1408	1409	1410	1411	1412	1413	1414	1415	1416	1417	1418	1419	1420	1421	1422	1423	1424	1425	1426	1427	1428	1429	1430	1431	1432	1433	1434	1435	1436	1437	1438	1439	1440	1441	1442	1443	1444	1445	1446	1447	1448	1449	1450	1451	1452	1453	1454	1455	1456	1457	1458	1459	1460	1461	1462	1463	1464	1465	1466	1467	1468	1469	1470	1471	1472	1473	1474	1475	1476	1477	1478	1479	1480	1481	1482	1483	1484	1485	1486

17	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	80	
18	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	70		
19	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	63	
20	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	57
21	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	84	
22	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	1	3	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	59	
23	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	76	
24	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	64
25	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3	3	80	
26	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3	3	80	
27	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	55	
28	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	55
29	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	3	1	1	3	3	2	2	2	3	84	
30	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	78
31	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	72
32	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	43
33	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	67	
34	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	67	

35	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	67		
36	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44		
37	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	46		
38	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	1	2	63	
39	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	64
40	1	2	1	3	2	1	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	66
41	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	55
42	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	43
43	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	63	
44	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	63	
46	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	63	
49	3	1	1	3	1	1	1	2	3	1	3	1	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	53	
48	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	67
49	3	2	3	3	3	1	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	1	3	3	83	

Anexo 7: Tablas de Resultados.

Nivel de estrés	Edades											Total		
	EMERGENCIAS,MEDECINA,PEDIATRÍA Y OBSTETRICIA													
laboral	26-33 años		34-41 años		42-49 años		26-33 años		34-41 años		42-49 años		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Alto	2	2.38	3	2.38	0	0	3	7.14	1	2.38	0	0	9	14.29
Medio	8	14.29	7	14.29	4	7.14	6	14.29	3	7.14	3	7.14	31	64.28
Bajo	2	4.76	3	7.14	1	2.38	2	4.76	1	2.38	0	0	9	21.43
Total	12	21.43	13	23.81	5	9.52	11	26.19	5	11.9	3	7.14	49	100
Nivel de estrés laboral	Sexo										Total			
	EMERGENCIAS,MEDECINA,PEDIATRÍA Y OBSTETRICIA													
Alto	Femenino		Masculino		Femenino		Masculino		N	%				
	N	%	N	%	N	%	N	%						
	2	4.76%	0	0%	3	7.14%	4	2.38%	9	14.29%				
Medio	12	28.57	3	7.14	11	26.19	3	2.38	31	64.28				
Bajo	6	14.29	0	0	3	7.14	0	0	9	21.43				
Total	20	47.62	3	7.14	17	40.48	7	4.76	49	100				
Nivel de estrés laboral	Estado Civil										Total			
	EMERGENCIAS,MEDECINA,PEDIATRÍA Y OBSTETRICIA													
	Casado		Soltero		Casado		Soltero		N	%				
	N	%	N	%	N	%	N	%						
Alto	2	4.76	0	0	2	4.76	2	4.76	6	14.29				
Medio	5	16.67	10	21.43	7	14.29	8	14.29	30	64.28				
Bajo	8	9.52	2	4.76	1	2.38	2	4.76	13	21.43				
Total	15	30.95	12	23.81	10	21.43	12	23.81	42	100				
Nivel de estrés laboral	Tiene de hijos										Total			
	Áreas críticas													
	SI		NO		SI		NO		N	%				
	N	%	N	%	N	%	N	%						
Alto	2	4.76	0	0	3	4.76	2	4.76	7	14.29				
Medio	11	19.05	7	16.67	10	16.67	5	11.91	33	64.28				
Bajo	4	9.52	2	4.76	1	2.38	2	4.76	9	21.43				
Total	17	33.33	9	21.43	14	23.81	9	21.43	49	100				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SEÑOR:

Director del Hospital II-1 Rioja
Dr. Carlos Erwin Chávez Vásquez

SOLICITO: PERMISO PARA DESARROLLAR TRABAJO DE
INVESTIGACION EN SU INSTITUCION.

Yo Natalie del Pilar Micaela Seminario Paz, identificada con DNI: 70278061, estudiante de Post Grado del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, ante usted me presento y expongo:

Que me es grato dirigirme a usted y expresarle mis saludos para solicitarle el permiso respectivo para poder desarrollar mi trabajo de investigación titulado: FACTORES LABORALES Y NIVELES DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL II DE RIOJA 2023, siendo imprescindible contar con su aprobación.

Expresando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Por lo expuesto ruego a usted acceder a lo solicitado.

Rioja, 2023.

Natalie del P. M. Seminario Paz

DNI: 70278061



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SEÑOR:

Director del Hospital II-1 Rioja
Dr. Carlos Erwin Chávez Vásquez

SOLICITO: PERMISO USAR EL NOMBRE DE SU INSTITUCION
EN MI TRABAJO DE INVESTIGACION.

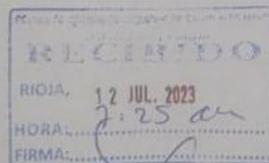
Yo Natalie del Pilar Micaela Seminario Paz, identificada con DNI: 70278061, estudiante de Post Grado del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, ante usted me presento y expongo:

Que me es grato dirigirme a usted y expresarle mis saludos para solicitarle el permiso respectivo para poder utilizar el nombre de su institución en mi trabajo de investigación titulado: FACTORES LABORALES Y NIVELES DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL II DE RIOJA 2023, siendo imprescindible contar con su aprobación.

Expresando mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Por lo expuesto ruego a usted acceder a lo solicitado.

Rioja, 2023.



Natalie del P. M. Seminario Paz

Natalie del P. M. Seminario Paz

DNI: 70278061



AUTORIZACION

La Oficina de capacitación, docencia e investigación del Hospital II-1 Rioja, autoriza LIC. ENF. NATALIE DEL PILAR MICAELA SEMINARIO PAZ identificada con DNI 70278061, acceso al hospital II-1 Rioja para la aplicación y recolección de datos de los licenciados de enfermería, para el desarrollo de su trabajo de investigación de Grado de Maestría cuyo tema es "FACTORES LABORALES Y NIVELES DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL II DE RIOJA 2023".

Por lo Tanto: Se expide la presente, a fin de brindar las facilidades a partir del 17/07/2023.

Rioja, 17 de julio de 2023

 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN
UNIDAD DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS DE SALUD
RIOJA
LIC. ENERKELLY GÓMEZ TUESTA
RESO. OFICINA DE CAPACITACIÓN
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN