



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital  
Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Enfermería**

**AUTORAS:**

Huamani Aguilar, Maria del Carmen (orcid.org/0000-0002-8877-8364)

Zegarra Zeballos, Oxana Belen (orcid.org/0000-0003-3960-0401)

**ASESORA:**

Mgr. Bayona Linares, Nancy Ysolina (orcid.org/0000-0001-5051-5158)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud Mental

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA-PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios y mis padres por darme la plena dicha de la vida y las esperanzas de alcanzar mis metas y objetivos personales y profesionales

***Oxana Belen***

Dedico especialmente este trabajo de investigación a toda mi familia que me ha apoyado en los grandes momentos de mi vida.

***María del Carmen***

### **Agradecimiento**

Agradecemos especialmente a todas las personas que de alguna manera nos han ayudado a lograr y a buscar nuestras metas, a todos los que participaron directa o indirectamente en esta investigación

*¡Gracias totales!*

## Índice de Contenido

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenido .....	iv
Índice de Tablas.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 . Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS .....	39

## Resumen

El objetivo de la investigación se basó determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022.

Metodológicamente fue una investigación de enfoque cuantitativo, tipificada como básica, diseño no experimental y nivel netamente descriptivo. La muestra fue de 100 enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa, utilizando un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia. La técnica fue la encuesta y de instrumento fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, valido y confiable para su implementación. Se utilizó como método de análisis de datos, la estadística descriptiva.

Los resultados demostraron un nivel promedio para la dimensiones clima organizacional (43%), estructura organizacional (46%), territorio organizacional (42%), tecnología (40%), influencia del líder (49%), falta de cohesión (42%) y respaldo de grupo (48%).

Se concluye que el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022, está en un nivel promedio.

Palabras clave: estrés laboral, cohesión grupal, clima organizacional, territorio, tecnología, enfermería.

## **Abstract**

The objective of the research was based on determining the level of work stress of the nursing staff of the Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital, Arequipa 2022.

Methodologically, it was a quantitative approach research, typified as basic, non-experimental design and purely descriptive level. The sample consisted of 100 nurses from the Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital in Arequipa, using a non-probabilistic convenience sampling. The technique was the survey and the instrument was the Labor Stress Scale of the ILO - WHO, valid and reliable for its implementation. Descriptive statistics were used as data analysis method.

The results showed an average level for the organizational climate dimensions (43%), organizational structure (46%), organizational territory (42%), technology (40%), leader influence (49%), lack of cohesion (42%). ) and group support (48%).

It is concluded that the level of work stress of the nursing staff of the Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital, Arequipa 2022, is at an average level.

Keywords: work stress, group cohesion, organizational climate, territory, technology, nursing.

## Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022 .....	18
Tabla 2. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según clima organizacional del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022.. .....	19
Tabla 3. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según estructura organizacional del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022 .....	20
Tabla 4. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según territorio organizacional del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022. ....	21
Tabla 5. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según tecnología del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022.....	22
Tabla 6. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según influencia del líder del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022.....	23
Tabla 7. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según falta de cohesión del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022.....	24
Tabla 8. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según respaldo de grupo del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022.....	25

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, por causa de la pandemia del Covid-19 la salud mental de la población se ha visto afectada, en tanto que el número de contagiados y muertes se incrementó exponencialmente, menoscabando la calidad de vida de las personas<sup>1</sup>. El personal sanitario ha sido uno de los más afectados por encontrarse en la primera línea de acción en contra del coronavirus, pues en ellos se muestran episodios de temor, estrés, ansiedad, depresión y otras circunstancias de trastorno psicológico y psiquiátrico, que disminuyen la destreza resolutiva y la toma de decisiones para brindar una atención de calidad a los usuarios<sup>2</sup>.

En el caso del profesional de la enfermería la cual es referente de vocación de servicio, responsabilidad y entrega a la sociedad, se evidencian circunstancias críticas de la labor que cumplen, pues a diario se enfrentan a una gran demanda laboral que aumenta su nivel de estrés y sobre todo en momentos de emergencia, que deben afrontar para estabilizar a un paciente que se encuentra en circunstancia crítica<sup>3</sup>.

De acuerdo con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), hasta mayo del año 2021 un mínimo de 90,000 profesionales de la enfermería se infectaron y alrededor de 260 habían fallecido por causa de esta enfermedad, también se señala que un importante número de enfermeras aún tiene secuelas negativas del COVID-19, pero los distintos gobiernos no reflejan una sistematización específica sobre esta situación, pues, aún se encuentra recopilando datos sobre ello<sup>4</sup>.

El profesional de la enfermería, de los cuales muchos se encuentran infectados se conforman como un importante porción de contagiados por el nuevo coronavirus, convirtiéndose en 15% de la totalidad de contagiados en algunas naciones<sup>5</sup>.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que un 60% de la jornada laboral se pierde por causa del estrés en países como Taiwan y Japón<sup>9</sup>. De igual forma la OIT señala que en Canadá el profesional de la enfermería es mayor a la cuarta parte de la proporción de contagiados por COVID-

19. En México y en Estados Unidos el profesional de la enfermería se convierte en 1 de 7 casos que se confirman expresada en el 85% de los fallecimientos<sup>6</sup>.

La grave deficiencia de equipos para la protección personal (EPP) del profesional de enfermería los vulnera ante el riesgo de contagio y aumenta la probabilidad de ello, cruzándose con sus familiares o personas cercanas que a su vez pueden contagiar. Todas estas circunstancias generan en ellos ciertos niveles de estrés laboral, que no solo están condicionando el bienestar y la salud de las personas, sino que se vincula a la presencia de errores en la atención y la calidad del servicio que se presta en el área de salud. Siendo necesario describir los elementos que intervienen en el estrés laboral en el personal de salud<sup>7</sup>.

Tal circunstancia evidencia a nivel nacional que las enfermeras muestran altos niveles de estrés por el contacto humano con personas infectadas de COVID-19, conllevando a una minimización de la satisfacción laboral que se relaciona con la prevalencia del estrés y otras patologías<sup>8</sup>. El nivel de estrés en enfermeros se incrementó exponencialmente en los últimos años y especialmente en el último año por el contexto pandémico que propicio una gran demanda de la atención hospitalaria. Investigaciones anteriores demuestran que los requerimientos laborales y el estrés se vinculan a la salud mental<sup>9</sup>.

Al presente, el sistema de salud peruano ha tenido que enfrentar una importante demanda de usuarios mayor a tiempos anteriores, representada por el 50% de incremento, generando así una sobrecarga en los profesionales de la salud y especialmente en el profesional de la enfermería, por lo que se daba 12 enfermeras por cada 10,000 habitantes. Esta circunstancia de emergencia de salud requiere que el profesional de la enfermería incremente sus esfuerzos para atender la demanda y satisfacer las peticiones de los usuarios, familiares y pacientes<sup>10</sup>.

En una investigación dirigida por Adazabal, analiza el estrés laboral en el profesional de la enfermería evidenció que enfermeros ubicados en la primera línea de acción de un centro hospitalario limeño, concluye que el estrés en enfermeras en el contexto pandémico se encuentra un nivel medio, en sus dimensiones físicas ambientales y sociales y un alto nivel en el contexto psicológico<sup>11</sup>.

La situación en el Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa se destaca por la excedente demanda de profesionales de la enfermería, de igual forma por el estado de emergencia se incrementa la cantidad de enfermeras que presentan estrés por la demandante atención sanitarias requerida y por la proporción alarmante de pacientes asistentes a este hospital por Covid-19, además del miedo que sienten a contagiar a sus familiares y conocidos, especialmente aquellas enfermeras que se ubican en la primera línea de acción, presentando así, diversas problemáticas físicas, psicológicas y sociales.

Empíricamente, se observan algunas enfermeras que se han aislado de manera tal para evitar el contagio de amigos, familiares y conocidos, debiéndose a que a diario están en contacto con usuarios contagiados del COVID-19, generando en ellos ansiedad, depresión, malestar, dolores de cabeza, entre otros. Cimentado en tales formulaciones se enuncia como interrogante principal ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022?

De acuerdo a ello, es necesario realizar estudios científicos que expliquen la realidad científica y social del profesional de la enfermería y el estrés que pueden estar viviendo, sobre todo en el contexto de la pandemia por Covid-19, por lo que se justifica teóricamente este estudio por cuanto incrementa el cuerpo de conocimiento de las ciencias de la salud sobre el estrés en el personal de enfermería en el contexto pandémico, de manera que será un referente teórico que servirá de base para el abordaje y profundización de esta temática.

Se justifica a nivel práctico esta investigación por la acción de que el estrés laboral es una problemática crucial pública ante la situación coyuntural vivida, por lo que, al identificar la naturaleza de esta circunstancia se contribuye a aventajar al profesional de la enfermería de una manera directa y a los usuarios del Hospital Honorio Delgado Espinoza De Arequipa, de una forma indirecta, pues contarán con un servicio de calidad proporcionado por un profesional que no presente un estrés laboral.

A nivel metodológico se justifica este estudio pues se espera aportar a la aplicación y sistematización de un diseño de investigación que posee instrumentos

de medición que caracterizan y describe el estrés laboral durante la pandemia en el profesional de la enfermería y que pueden aplicarse en otras investigaciones.

Sustentada debidamente la importancia de este estudio se esboza como:

**Objetivo general:** Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022.

**Objetivos específicos:**

Identificar el nivel clima organizacional para el personal de enfermería  
Identificar el nivel de estructura organizacional para el personal de enfermería;  
Identificar nivel de territorio organizacional para el personal de enfermería,  
Identificar el nivel de disponibilidad de la tecnología para el personal de enfermería  
Identificar el nivel de influencia del líder para el personal de enfermería  
Identificar el nivel de falta de cohesión para el personal de enfermería  
Identificar el nivel de respaldo grupal para el personal de enfermería

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación se presenta una serie de investigaciones que se relaciona a la temática abordada en el profesional de enfermería.

Shajan A. y Nisha C, en India en 2019, centrándose en el objetivo de identificar la presencia de depresión y ansiedad en el profesional de la enfermería. Metódicamente fue una investigación de carácter descriptivo, naturaleza transversal, cuya muestra se conformó de 120 enfermeras, siendo el instrumento una escala estandarizada. Los hallazgos demuestran que del conjunto muestral el 40% presentaba ansiedad y un 35.8% presenta depresión. Concluyendo de esta forma que no se da una significativa correlación entre la depresión y la ansiedad con los diversos elementos que inciden en hechos<sup>12</sup>.

Vidotti et al., en España en 2019, siendo su objetivo examinar la prevalencia del Síndrome de Burnout y su vinculación con la presencia de estrés laboral y calidad de vida en el personal de enfermería. Metódicamente fue un estudio de naturaleza transversal y diseño no experimental, se usó una población censal fue de 502 profesionales de la enfermería. Los hallazgos determinan que el 20.9% del

personal de enfermería presenta síndrome de Burnout por la mala gestión de personal y las exigencias de trabajo. En conclusión el síndrome de Burnout se vincula con elevados niveles de estrés laboral, aunado a la percepción negativa de la calidad de vida que tiene de personal<sup>13</sup>.

Niño R. en México en el 2019, presenta su investigación siendo el objetivo valorar el índice de estrés percibido en vinculación a las variables sociodemográficas y a los lineamientos para afrontar las situaciones estresantes del profesional de la enfermería. Metodológicamente fue una exploración correlacional, de naturaleza transversal y carácter descriptivo. La muestra se fusiona de 15 enfermeras. Los resultados demuestran la existencia del alto nivel de estrés percibido en el 23% del profesional de enfermería, con desviación típica de  $\pm 7.5$ , determinando si el alto nivel de estrés. Concluye que no se da una valorativa diferencia entre las variables<sup>14</sup>.

Pérez R. en España en el 2019, presenta la indagación, cuyo objetivo fue la caracterización del estrés laboral en profesionales enfermeros ubicados en la UCI. Metodológicamente, fue un estudio descriptivo, de naturaleza retrospectiva, transversal y basada en un diseño de revisión bibliográfica. La muestra se conformó de 29 investigaciones de campo, extrayendo de ellas, el resultado de que el 68% de los enfermeros manifiestan un estrés por la sobrecarga de responsabilidades y labores. Concluyendo que sobre la base de la manifestación del estrés se aplican tácticas para enfrentar oportunamente el estrés<sup>15</sup>.

Noris M, González J, Tello M, Serrano L, Vega E., en México en el 2019, presentan su investigación concurrendo como objetivo esclarecer el estrés y estrategias para afrontarlo en profesionales de la enfermería. Metodológicamente, es una investigación transversal, de naturaleza descriptiva y carácter prospectivo bajo la orientación cuantitativa. La muestra se conforma de 5 enfermeros y 28 enfermeras. Los resultados determinan que el 60% prescribe estrés por problemas de exceso laboral. Las conclusiones señalan que el estrés entre el grupo de enfermeros se da a nivel moderado y cómo estrategias de afrontamiento se muestran alternativas propicias frente a cada una de las vivencias estresoras<sup>16</sup>.

En el ámbito nacional, se cita el estudio de Mamani C. en 2021, donde el objetivo es verificar si el estrés laboral incidía en las actitudes laborales de los enfermeros durante la pandemia. Metodológicamente se orientó hacia la perspectiva cuantitativa, con un diseño no experimental, de nivel correlativo y naturaleza transversal. La muestra fue de tipo censal y se conformó de 103 enfermeros, aplicándole el inventario de actitud y la escala de estrés laboral. Las derivaciones determinaron que el 57% de los enfermeros manifiesta un bajo nivel de estrés, el 38.8% nivel moderado y solo el 3.9% manifiesta altos niveles estresante. La conclusión afirma que el estrés laboral se vincula estadísticamente con las actitudes manifiestas por los enfermeros en el contexto pandemia<sup>17</sup>.

Abregú J. en el 2019, presenta su investigación centrándose en el objetivo de señalar los medios para afrontar el estrés aplicados por el personal de enfermería. Para ello se aplicó un estudio de carácter descriptivo, naturaleza transversal y orientación cuantitativa. La muestra se conforma de 30 enfermeras del centro abordado, el instrumento fue una escala estandarizada. Los resultados evidencian que el 54% del profesional de la enfermería aplica mínimamente herramientas para afrontar el estrés. Por tanto, concluyen que es bajo el nivel de medios para afrontar el estrés lo que incide negativamente en la salud mental del profesional de la enfermería<sup>18</sup>.

Huallpa L, Ortiz L. en el 2019, efectuaron un estudio cuyo objetivo se centró en comprobar la vinculación del estrés laboral, con los medios de afrontamiento. Metódicamente fue un estudio transversal, de nivel correlacional, carácter descriptivo y orientación cuantitativa. La muestra se compuso de 26 enfermeros, aplicándole de técnica la encuesta y de instrumento un cuestionario los resultados de evidencia que el 61% de las enfermeras asumen un moderado nivel para afrontar el estrés y las conclusiones se apoyan principalmente en la relación que existe entre el estrés por el trabajo y las tácticas para afrontarlo ( $p=0.013$ )<sup>19</sup>.

Palma M. En el 2018, presentó su estudio basado en el objetivo de cotejar la incidencia del estrés laboral con las tácticas para afrontarlo. Metódicamente fue un estudio descriptivo, de orientación cuantitativa y naturaleza

transversal. La muestra se sondeó de 30 enfermeros. El instrumento aplicado fue la escala del estrés y un cuestionario para el afrontamiento. Los resultados indican que el 63% de las enfermeras tiene un alto nivel de estrés, mientras que el 43.3% aplica medianamente las estrategias para afrontarlo. Las conclusiones manifiesta la estadística y significativa vinculación de las variables de estudio, obteniendo un valor significancia de 0.04<sup>20</sup>.

Posterior a revelar las investigaciones vinculadas a la variable de investigación, se requiere hacer énfasis en lo señalado por la literatura científica sobre el **estrés laboral**. Para ello, es necesario comenzar explicando que la denominación de estrés es derivada del latín “Stringe”, cuyo significado es “generar tensión” “apretar”. Consecutivamente, los científicos e investigadores empleaban esta palabra, pero proporcionaban significados distintos, donde el profesional de la física la aplico para la descripción de la fuerza ejercida a un objeto, de manera que la transformación que resultaba de la forma, volumen y tamaño se reconoce como esfuerzo. Otras áreas de conocimiento buscaban determinar las transformaciones adaptativas que se encargaban de garantizar la estabilidad, a tal equilibrio se le llamó “homeostasis”, creyendo que el estrés amenazaba este proceso<sup>21</sup>.

El estrés se considera un síndrome de actual conocimiento mundial, definido por distintos científicos y autores en los diferentes paradigmas del pensamiento, no obstante, desde un contexto sanitario el estrés se reconoce como el efecto de la adaptación, otorgándole distintas denominaciones y concluyendo qué es la respuesta del sujeto frente a los estímulos internos y externos presentándose en un cuadro patológicos y esto se da en exceso<sup>22</sup>.

El estrés es considerada un padecimiento característico de la actualidad y una de las causa primarias del deterioro del cuerpo, la cual no distingue de sexo, profesión o edad, teniendo como consecuencia diversos trastornos físicos, psiquiátricos y sociales<sup>22</sup>.

La Organización Mundial de la Salud explica que el estrés es una serie de manifestaciones fisiológicas que adecua al organismo a la acción. En un contexto global se considera un sistema que alerta biológicamente al cuerpo para que te

puedas supervivir, cualquier transformación o situación diferente que vive el hombre generarías estrés dependiendo de su estado psíquico y físico<sup>23</sup>.

En el contexto de las organizaciones, cada situación es exclusiva, no obstante, pueden surgir sensaciones de displacer o tensión, como efecto del desequilibrio entre el entorno y la persona. Es allí cómo surge el concepto de estrés laboral, qué es una serie de reacciones o respuestas que presenta el empleado hacia circunstancias laborales, que puede menoscabar su salud psicológica, fisiológica, conductual y emocional, perjudicando además el cumplimiento de su labor y generando en ellos la percepción de una mayor exigencia que excede sus habilidades, destrezas, capacidades o recursos<sup>23</sup>

Sobre el estrés laboral la OMS señaló qué es el desequilibrio que percibe el trabajador entre sus pedidos profesionales y las destrezas que posee para efectuarlas<sup>23</sup>.

Por su parte, Guerrero explicó que el estrés laboral es un padecimiento que genera un efecto inespecífico en el organismo, frente a un estímulo externo, por lo que es una serie de reacciones cognitivas, emocionales, fisiológicas y conductuales a distintas circunstancias nocivas o adversas de la organización, contenido o entorno laboral. Agrega que se conforma además como el estado caracterizado por elevados índices de angustia y excitación, por la sensación permanente de creer que no se tiene la capacidad de afrontar la realidad<sup>24</sup>.

El estrés laboral es el efecto de la vinculación entre el entorno y el sujeto, valorado por el hombre como negativo o amenazante, la cual desborda el recurso por la manifestación de requerimiento, roles, tareas físicas e interpersonales que pueden deteriorar su bienestar<sup>25</sup>.

El estrés identifica una amenaza o peligro qué pone en riesgo la bienestar, inclusive a la supervivencia cómo efecto del estrés. El humano se agota ante tales circunstancias por lo que se adecua al contexto en el que se encuentra, accionando contra la incidencia o actividad pernicioso o huyendo de la misma<sup>26</sup>.

El estrés laboral, por lo tanto, puede incidir negativamente en la productividad y en la calidad de vida del trabajador, pues, no solo pone en riesgo a la salud sino a todo el sistema económico del ente laboral. Una sobrecarga crónica, la rutina excesivamente largas y las grandes presiones pueden generar estados pasivos y fatiga crónica, por lo que el estrés se presenta como la atención generada por circunstancias que propician comportamiento psicósomáticos o problemática psicológica que llegan a ser peligrosas. El estrés laboral es una circunstancia que puede conllevar a fases de rigidez psicológica y física, ocurridas normalmente cuándo se da un problema que afecta al trabajador y a la empresa<sup>27</sup>.

El estrés produce efectos negativos que surgen como el resultado de un proceso permanente, dónde las estrategias de afrontamiento fallan al hacer frente a tales situaciones, cómo se da en el caso del profesional de la enfermería, el cual presenta un estado propiciado por circunstancias laborales y que afectan su mente y su cuerpo repercutiendo en su rendimiento laboral y en su bienestar personal<sup>28</sup>, en circunstancias particulares que se genera en el contexto sanitario laboral se da una sensación de desagrado o tensión como consecuencia de la excesiva labor de la persona<sup>29</sup>

Las manifestaciones sintomatológica que se generan en una circunstancia estresante pueden ser preocupación, negatividad, miedo, palpitaciones, inseguridad y vicio. Por lo que el estrés puede generar transformaciones en el estado de ánimo, presentándose como agotamiento mental y físico, depresión, tristeza e irritabilidad. En el aspecto fisiológico se manifiestan mareo, tensión muscular, sequeda de la boca, náuseas, problemas alimenticios, siendo de carácter duradero o temporal<sup>30</sup>.

El estrés laboral ha sido determinado como la principal causa de problemas de salud y estrés patológico, afectando severamente la motivación, productividad y satisfacción laboral, propiciándose climas negativos de trabajo que desencadenan el descanso o cese permanente o temporal de trabajador, en caso grave de esta situación dándose pérdidas del empleado o el empleador<sup>30</sup>.

El estrés laboral es una circunstancia que se da en diferentes etapas, iniciándose con la etapa de alarma: siendo la reacción principal frente al estímulo,

donde el organismo se adecua a la alerta para su actuación. En la etapa de resistencia aún permanece el estímulo y el organismo se adapta a tal hecho. En la etapa de agotamiento, si permanece el estímulo generará cansancio en la persona y el organismo realizar un esfuerzo doble para hacer frente a este suceso<sup>31</sup>.

Todo ello se genera a partir de fuentes de estrés laboral potencial, indicando que el estrés puede suscitarse en diferentes contextos como el ambiental, referido al progreso del país, crisis económica, preocupación o malestar laboral. Desde el aspecto organizacional por la estructura y liderazgo de la organización, requerimientos en la labor y el rol que cumple. Y desde el aspecto individual que se caracteriza por problemas en la familia, personalidad o circunstancias económicas<sup>31</sup>.

El estrés se genera a partir de diferentes causas, como un incremento en las presiones o exigencias que pueden ser percibidas como difíciles de manejarse, originando un ambiente inadecuado laboral, una deficiente gestión o impropias condiciones laborales. Stavroula L. explica qué en diferentes estudios se comprobó que el trabajo que mayor genera estrés es donde se obliga o reclama a un mayor nivel, superando las habilidades o aprendizaje que posee el personal, también se ha observado una poca oportunidad para el control y decisión, así como el bajo apoyo que percibe el trabajador por parte de sus compañeros<sup>32</sup>.

Aunado a esto, Preciado M et. al.<sup>33</sup> explica qué los desencadenantes principales que generan el estrés laboral son: el aumento de la presión en el trabajo, la excesiva jornada laboral, el poco número de personal que atienden el servicio médico, la sensación de dolor de observar sufrir a pacientes o compañeros a causa del COVID-19, los problemas en los roles y funciones administrativas<sup>34</sup>. Algunos autores señalan que se requieren determinar inicialmente la presencia del estrés en el personal sanitario para así proporcionarle una guía o herramienta que les permita reconocer esta sensación y actuar en consecuencia, para que esto se sientan satisfechos y optimicen su atención<sup>35</sup>.

Es necesario que para el abordaje del estrés laboral en el personal de enfermería, se considera en como primera dimensión el clima laboral, en el que se desarrolla la labor, el cual se identifica como el contexto donde el enfermero realiza

sus actividades laborales y qué es un aspecto que se genera de la convivencia entre el personal sanitario, donde se determinará el comportamiento adoptado por este y dependerá si el clima es relajado, tenso o equilibrado. Incidirá por lo tanto en la forma en que afronte las causas que generan el tipo de clima en el que convive. De igual forma, los aspectos que lo conforman el clima organizacional son la interrelación y la comunicación entre el personal sanitario y con los directivos. El contexto en dónde se labora, la consideración recibida, entre otros aspectos básicos que determinarán la forma productiva<sup>36</sup>.

Cómo segunda dimensión se considera la estructura organizacional, la cual no solo es la carga burocrática, sino el posicionamiento jerárquico que tiene el profesional de la enfermería dentro de la organización sanitaria, en vinculación con el control que ejerce de su labor. Por lo tanto, la estructura organizacional está referida a la distribución de responsabilidades y funciones de los trabajadores de manera jerárquica, con una normada delimitación para así alcanzar los objetivos de la institución<sup>36</sup>

De esta manera el contexto podrá presentarse satisfactorio por poder desarrollar responsablemente sus actividades. La estructura organizacional se comprende como la vinculación de esquemas empleados para diseñar la organización sanitaria, con el fin de alcanzar los objetivos y metas determinados<sup>36</sup>.

La tercera dimensión a considerar es el territorio organizacional, qué es la especificación otorgada al espacio en dónde se da la actividad laboral sanitaria. El profesional de la enfermería en alguna circunstancia posee un espacio personal, que es considerado como suyo, de esto muchas investigaciones de corte psicológico evidencia en que el territorio demarcado por la persona, en su sitio de trabajo que puede convertirse en un elemento estresante con mayor influencia de deterioro si el espacio es invadido o si no se cuenta con un territorio propio<sup>36</sup>.

Cómo cuarta dimensión se considera la disponibilidad de la tecnología, que llega a ser un elemento estresor, pues está basado en los requerimientos que generan el manejar laboral y operativamente la tecnología requerida para la atención sanitaria. Así mismo la información para la accesibilidad a la tecnología

puede ser escasa, presentando dificultades al momento de cumplir su labor y convirtiéndose en un elemento estresante para el profesional de la enfermería<sup>37</sup>.

Cómo quinta dimensión se toma en cuenta la influencia del líder, qué es en la manera en que el encargado del departamento de enfermería conducen al equipo del profesional, siendo percibida por ello como un elemento estresante en un momento específico, cómo la adjudicación de una orden o error laboral que pueda presentarse. La designación de un líder al puesto de autoridad puede referirse como un afecto estresor, si esto no es oportuno, siendo un punto de referencia para convertirse en una problemática si no existen buenas relaciones con el líder. Por lo que diferentes estudios señalan que el líder puede considerarse como competente o experto de acuerdo a la efectividad del cumplimiento de su función observándose además en el cumplimiento de sus metas y en el desempeño del trabajador<sup>38</sup>.

Cómo sexta dimensión se toma en cuenta la cohesión del equipo de trabajo, referida al nivel de unión entre los distintos profesionales que forman parte de este departamento designado por la organización para alcanzar los propósitos formulado. Esta cuestión puede ser un punto estresante si el equipo no es lo suficientemente fuerte. Asimismo el líder o el trabajador siempre requerían el respaldo y apoyo del grupo para el cumplimiento de las labores y la adaptabilidad al centro hospitalario, por lo tanto la cohesión del equipo es clave si se busca lograr una mayor atención sanitaria y de calidad<sup>38</sup>.

La séptima dimensión definida como el respaldo del grupo una acción importante para que el trabajador se identifique con la organización y sus labores desempeñadas y ser de conocimiento de los superiores, asimismo el trabajador al percibir el respaldo del grupo sentirá una mayor seguridad para tener iniciativas y ser proactivo para lograr las metas de la organización, así como las propias, pero cuando se da una situación diferente hay una inseguridad que genera estrés, perjudicando el desempeño del trabajador<sup>38</sup>.

Este estudio se apoya en la teoría de la enfermería propuesta por el modelo de Calixta Roy, quién indica que el ser humano cuenta con diferentes habilidades que contrarrestan el estrés y le permiten adecuarse a cualquier circunstancia. La

persona desde siempre se adapta a lo desconocido o a la modernidad, pues si no ya la raza humana se hubiese extinguido<sup>39</sup>.

Roy explica qué el ser humano como sujeto deben analizarse holísticamente, es decir, cuando se analiza a la persona debe ser como una unidad y que si trabaja en conjunto podrá alcanzar objetivos en común. Asimismo, indica la relevancia a enfatizar en el trabajo colaborativo y en equipo para alcanzar mejores resultados, en el contexto sanitario, de manera que entre todos encuentren una solución a una circunstancia específica. Puede indicarse que esta teoría permite observar la respuesta de los enfermeros ante las circunstancias que viven para enfrentarlas y encontrar la mejor forma de adecuarse a ellas y minimizar sus índices de estrés<sup>39</sup>.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 . Tipo y diseño de investigación**

Esta investigación se orientó sobre la perspectiva cuantitativa, definida como aquella basada en cálculo algebraico y análisis estadísticos que permiten establecer modelos conductuales a la luz de la teoría expuesta<sup>40</sup>.

En cuanto a la categoría de investigación empleada, la misma es básica, ya que, se buscó extender y ahondar la cantidad de estudio científicos existentes sobre el nivel de estrés en el profesional de la enfermería<sup>40</sup>.

El diseño de estudio es no experimental, pues no se realizó ningún tipo de manipulación premeditada de las variables, cimentándose en la indagación de la realidad y registrando los datos en la forma en la que ocurren, en el contexto natural para posteriormente analizarse<sup>40</sup>.

De igual forma, este estudio se da sobre a nivel descriptivo pues buscó la caracterización y descripción de las variables abordadas y naturaleza transversal cuyos datos fueron recabados en un solo momento con el fin de establecer los aspectos característicos de la realidad en estudio.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Esta investigación se basó en analizar la variable estrés laboral, siendo presentado su definición conceptual y operacional:

**Variable. Estrés laboral (Cualitativa)**

**Operacionalización de variables (Anexo1)**

#### **3.3. Población, muestra y muestreo**

##### **Población**

La población fue de 700 enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa.

## **Muestra**

En este estudio la muestra fue de 100 enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa.

## **Muestreo**

El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia:

## **Unidad de análisis**

Enfermeras.

## **Criterios de inclusión**

- Enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa.
- Enfermeras dispuestas a participar en el estudio
- Enfermeras que se encuentren activas laboralmente

## **Criterios de exclusión**

- Enfermeras que se encuentren en periodo vacacional o licencia por enfermedad.
- Enfermeras que tengan solo labor administrativa.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Los datos fueron recabados a través de la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario de estrés laboral, el mismo es explicado posteriormente:

La Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, fue creada por la OIT – OMS sustentado por Ivancevich y Matteson, en España en 1989, se adaptó por Ángela Suarez en 2013, con el propósito de calcular el índice de estrés laboral, su dirección puede ser grupal o individual, teniendo una

permanencia de 30 minutos aproximada. Su estructura consta de 25 ítems, la cual considera las dimensiones de clima organizacional con 4 ítems (1, 10, 11, 20), estructura organizacional con 4 ítems (2,12, 16, 24), territorio organizacional con 3 ítems (3, 15, 22), tecnología con 4 ítems (4, 15, 25), influencia del líder con 4 ítems (5, 6, 13, 17), falta de cohesión con 4 ítems (7, 9, 18, 21), y la dimensión respaldo de grupo (8, 19, 23)<sup>41</sup>.

Este instrumento fue validado por Suárez en el año 2013 quién aplicó el método de juicio de experto alcanzando la validación de los ítems obteniendo un KMO de 0.953 siendo significativo para su aplicabilidad<sup>41</sup>.

Con respecto a la confiabilidad Suarez empleó el Alfa de Cronbach por alcanzando un valor de 0.966 siendo un nivel muy elevado de confiabilidad, fijando la fiabilidad del instrumento.

Particularmente en este estudio, se aplicó la prueba piloto a una muestra de 25 enfermeras que cumplieran con características similares a la de conjunto poblacional, corroborándose que si los sujetos de investigación comprendían el instrumento de manera que los ítems o preguntas son verdaderamente suficientes y claras, siendo congruente el lenguaje, redacción y adaptación cultural. Asimismo, se aplicó el alfa de Cronbach, alzando un valor de 0,895, siendo un valor alto que verifica la confiabilidad del instrumento.

El valor encontrado en la prueba piloto presenta un valor de alfa=0.895 la cual es una fuerte tendencia en los ítems analizados (ver anexos)

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó el trámite administrativo antes las autoridades del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa presentando una solicitud para aceptación de la investigación, luego se coordinó con la jefa de enfermería, concretándose una reunión con las licenciadas que laboran en el servicio, de tal manera que se explicó el objetivo del estudio, se aclaró algunas dudas, solicitándose el consentimiento informado, posteriormente se estableció el cronograma para la aplicación de las encuestas.

### 3.6. Método de análisis de datos

Al finalizar la implementación de las diferentes medios de recolección de datos se utilizó una base de datos creada en el programa de Microsoft Excel, que luego ser adecuada en el programa estadístico SPSS, arrojando a través de ellos las tablas y gráficas para presentar los datos y mostrar posteriormente su análisis descriptivo, el cual aplicó el uso de frecuencias y porcentajes en las tablas estadísticas.

### 3.7. Aspectos éticos

El investigador tuvo la responsabilidad de implementar y comprobar que la investigación cumpla con los aspectos y principios éticos de investigación considerando los principios de **autonomía**, al dar valor a las opiniones y elecciones del personal de enfermería así consideradas y abstenerse de obstruir sus acciones, a menos que éstas produzcan un claro perjuicio a otros.

De igual forma, se respetó el principio de **beneficencia** por cuanto se buscó el bien para el personal de enfermería en una investigación, con el fin de lograr los máximos beneficios y reducir al mínimo los riesgos de los cuales deriven posibles daños o lesiones.

De la misma manera, se respetó el principio de la **no maleficencia**, por lo que este estudio no causó daño alguno al personal de enfermería participante. De igual forma, se consideró el principio de **justicia** pues el diseño de investigación se ajusta a los principios y respeto por el personal de enfermería aplicando el contexto teológico armonizando el binomio costo/beneficio.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.** Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022

Nivel	f	%
Muy Bajo	10	10,0
Bajo	12	12,0
Promedio	51	51,0
Alto	15	15,0
Muy Alto	12	12,0
Total	100	100,0

Se puede observar que el 51% (51) de los profesionales de enfermería manifiestan un nivel promedio de estrés, 15% (15) refleja un alto nivel de estrés y contrariamente el 12% (12) muestra un alto nivel de estrés, mientras que el otro 12% (12) reflejó un bajo nivel de estrés y el 10% (10) señaló un muy bajo nivel de estrés.

**Tabla 2.** Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según clima organizacional del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022

Nivel	f	%
Muy Bajo	13	13,0
Bajo	15	15,0
Promedio	43	43,0
Alto	18	18,0
Muy Alto	11	11,0
Total	100	100,0

Se reconoce que para el 43% (43) está en un nivel promedio, seguido del 18% quienes consideran que el clima se encuentra un alto nivel, el 15% (15) contrariamente opinó un bajo nivel de clima, el 13% (13) afirma que un muy bajo nivel y el 11% (11) contrariamente afirma que el clima organizacional representa un nivel muy alto.

**Tabla 3.** Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según estructura organizacional del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Muy Bajo	12	12,0
Bajo	14	14,0
Promedio	46	46,0
Alto	15	15,0
Muy Alto	13	13,0
Total	100	100,0

Se conoce que el 46% (46) determina que este aspecto está a nivel promedio, seguido del 15% (15) a quienes afirman que se da a un alto nivel, mientras que el 14% (14) señala que este elemento se da en un bajo nivel. En menor proporción se observa que el 13% (13) considera que la estructura organizacional está en un muy alto nivel y contrariamente el 12% (12) señala que es de muy bajo nivel.

**Tabla 4.** Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según territorio organizacional del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022

Nivel	f	%
Muy Bajo	8	8,0
Bajo	13	13,0
Promedio	42	42,0
Alto	22	22,0
Muy Alto	15	15,0
Total	100	100,0

Se observan que el mismo está a un nivel promedio para el 42% (42) de los encuestados, seguidos el 22% (22) quienes señalan que esto se da en un alto nivel, mientras que el 15% (15) afirma que se da en un nivel muy alto, contrariamente para el 13% (13) el territorio organizacional representa un aspecto de bajo nivel y el 8% (8) considera que es de muy bajo nivel.

**Tabla 5.** Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según tecnología del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022

Nivel	f	%
Muy Bajo	14	14,0
Bajo	16	16,0
Promedio	40	40,0
Alto	18	18,0
Muy Alto	12	12,0
Total	100	100,0

Los datos reflejan que la disponibilidad de la misma está a un nivel promedio para el 40% (40) profesional de enfermería, seguido del 18% (18) está a un alto nivel de estrés y contrariamente el 16% (16) afirma que esto se encuentra en un bajo nivel, seguido del 14% (14) quienes consideran que la disposición de la tecnología está en un muy bajo nivel, solo el 12% (12) afirma que la tecnología dentro de la entidad está en un muy alto nivel.

**Tabla 6.** Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según influencia del líder del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022

Nivel	f	%
Muy Bajo	10	10,0
Bajo	12	12,0
Promedio	49	49,0
Alto	16	16,0
Muy Alto	13	13,0
Total	100	100,0

Se puede observar que el para el 49% (49) se da a un nivel, mientras que el 16% (16) afirma que esta en un elevado nivel, y el 13% (13) afirmar un muy alto nivel de la influencia del líder. En caso contrario un 12% (12) señala que su relación o influencia del líder se representa un bajo nivel y el 10% (10) señaló un muy bajo nivel de esta influencia.

**Tabla 7.** Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según falta de cohesión del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022

Nivel	f	%
Muy Bajo	17	17,0
Bajo	19	19,0
Promedio	42	42,0
Alto	13	13,0
Muy Alto	9	9,0
Total	100	100,0

El 42% (42) esta se da a un nivel promedio, mientras que el 19% (19) señala que la falta de cohesión está en un bajo nivel y el 17% (17) un muy bajo nivel. En cambio el 13% (13) afirma que la poca cohesión grupal se da en un alto nivel y el 9% (9) señala que se da y un muy alto nivel.

**Tabla 8.** Nivel de estrés laboral del personal de enfermería según respaldo de grupo del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022

Nivel	f	%
Muy Bajo	18	18,0
Bajo	20	20,0
Promedio	48	48,0
Alto	9	9,0
Muy Alto	5	5,0
Total	100	100,0

Los datos reflejan que el 48% (48) señala que esté se da en un nivel promedio, seguidos del 20% (20) quienes afirman que el respaldo de grupo esta en un bajo nivel y el 18% (18) en un muy bajo nivel, mientras que 9% (9) indica que el respaldo de grupo se da un alto nivel y el 5% (5) es un muy alto nivel.

## V. DISCUSIÓN

Actualmente, por causa de la pandemia del Covid-19 la salud mental de la población se ha visto afectada, en tanto que el número de contagiados y muertes se incrementó exponencialmente, menoscabando la calidad de vida de las personas<sup>1</sup>. El personal de salud ha sido uno de los más afectados por encontrarse en la primera línea de acción en contra del coronavirus, pues en ellos se muestran episodios de temor, estrés, ansiedad, depresión y otras circunstancias de trastorno psicológico y psiquiátrico, que disminuyen la destreza resolutiva y la toma de decisiones para brindar una atención de calidad a los usuarios<sup>2</sup>.

Los datos evidencian que el 51% de los profesionales de la enfermería manifiesta un nivel promedio de estrés. Tales hallazgos se contradicen con los de Niño R., que encontró en México en 2019, demuestran la existencia del alto nivel de estrés percibido en el 23% del profesional de enfermería<sup>14</sup> No obstante concuerdan con los hallazgos de Huallpa L, Ortiz L, evidenciándose que el 61% de las enfermeras asumen un moderado nivel de estrés<sup>19</sup>.

En tal sentido, el estrés es considerada un padecimiento característico de la actualidad y una de las causa primarias del deterioro del cuerpo, la cual no distingue de sexo, profesión o edad, teniendo como consecuencia diversos trastornos físicos, psiquiátricos y sociales<sup>22</sup>. Sobre el estrés laboral la OMS señaló que es el desequilibrio que percibe el trabajador entre sus pedidos profesionales y las destrezas que posee para efectuarlas<sup>23</sup>.

Estos resultados en la investigación pueden ser por reacciones o respuestas que presenta el personal de enfermería hacia circunstancias laborales, que puede menoscabar su salud psicológica, fisiológica, conductual y emocional,

De manera que el estrés en profesionales de la enfermería se da a un nivel promedio con una tendencia elevada, ya que, aspectos como el clima organizacional, estructura organizacional, disposición de la tecnología, puede determinar los niveles encontrados si estos no se dan adecuadamente y donde el respaldo y la cohesión grupal se convierten en un amortiguador de los otros aspectos que generan más estrés.

En tal sentido, el estrés es considerada un padecimiento característico de la actualidad y una de las causa primarias del deterioro del cuerpo, la cual no distingue de sexo, profesión o edad, teniendo como consecuencia diversos trastornos físicos, psiquiátricos y sociales<sup>22</sup>.

Es necesario que para el abordaje del estrés laboral en el personal de enfermería, se considera en como primera dimensión el clima laboral, en el que se desarrolla la labor, el cual se identifica como el contexto donde el enfermero realiza sus actividades laborales y qué es un aspecto que se genera de la convivencia entre el personal sanitario, donde se determinará el comportamiento adoptado por este y dependerá si el clima es relajado, tenso o equilibrado. Incidirá por lo tanto en la forma en que afronte las causas que generan el tipo de clima en el que convive.

De igual forma, los aspectos que lo conforman el clima organizacional son la interrelación y la comunicación entre el personal sanitario y con los directivos. El contexto en dónde se labora, la consideración recibida, entre otros aspectos básicos que determinarán la forma productiva<sup>36</sup>. En cuanto a las dimensiones consideradas en el estudio puede resumirse el clima organizacional está a un nivel promedio (43%), el cual se identifica como el contexto donde el enfermero realiza sus actividades laborales y qué es un aspecto que se genera de la convivencia entre el personal sanitario, donde se determinará el comportamiento adoptado por este y dependerá si el clima es relajado, tenso o equilibrado<sup>36</sup>.

En la dimensión de la estructura organizacional, el profesional de enfermería dentro de la organización sanitaria está vinculada con el control que ejerce de su labor. Por lo tanto, la estructura organizacional está referida a la distribución de responsabilidades y funciones de los trabajadores de manera jerárquica<sup>36</sup>. los resultados encontrados manifiestan que la estructura organizacional en un nivel promedio (46%), la cual no solo es la carga burocrática, sino el posicionamiento jerárquico que tiene el profesional de la enfermería dentro de la organización sanitaria, en vinculación con el control que ejerce de su labor.

La tercera dimensión a considerar es el territorio organizacional, qué es la especificación otorgada al espacio en dónde se da la actividad laboral sanitaria. El profesional de la enfermería en alguna circunstancia posee un espacio personal,

que es considerado como suyo, de esto muchas investigaciones de corte psicológico evidencia en que el territorio demarcado por la persona, en su sitio de trabajo que puede convertirse en un elemento estresante con mayor influencia de deterioro si es espacio es invadido o si no se cuenta con un territorio propio<sup>36</sup>.

La dimensión territorio en un nivel promedio (42%), refiere que el profesional de la enfermería en alguna circunstancia posee un espacio personal, que es considerado como suyo, de esto muchas investigaciones de corte psicológico evidencia en que el territorio demarcado por la persona

La Tecnología en un nivel promedio (40%), que llega a ser un elemento estresor, pues está basado en los requerimientos que generan el manejar laboral y operativamente la tecnología requerida para la atención sanitaria. Asimismo, la influencia del líder se encuentra en un nivel promedio (49%), pues la designación de un líder al puesto de autoridad puede referirse como un afecto estresor, si esto no es oportuno, siendo un punto de referencia para convertirse en una problemática si no existen buenas relaciones con el líder. En tanto, la falta de cohesión está igualmente en un nivel promedio (42%), esta cuestión puede ser un punto estresante si el equipo no es lo suficientemente fuerte.

Asimismo el líder o el trabajador siempre requerían el respaldo y apoyo del grupo para el cumplimiento de las labores y la adaptabilidad al centro hospitalario.

La cuarta dimensión se considera la disponibilidad de la tecnología, que llega a ser un elemento estresor, pues está basado en los requerimientos que generan el manejar laboral y operativamente la tecnología requerida para la atención sanitaria. Así mismo la información para la accesibilidad a la tecnología puede ser escasa, presentando dificultades al momento de cumplir su labor y convirtiéndose en un elemento estresante para el profesional de la enfermería<sup>37</sup> El respaldo de grupo se encontró en un nivel promedio (48%), donde el profesional de la enfermería al percibir el respaldo del grupo sentirá una mayor seguridad para tener iniciativas y ser proactivo para lograr las metas de la organización, así como las propias, pero cuando se da una situación diferente hay una inseguridad que genera estrés, perjudicando el desempeño del trabajador.

La quinta dimensión se toma en cuenta la influencia del líder, qué es en la manera en que el encargado del departamento de enfermería conducen al equipo del profesional, siendo percibida por ello como un elemento estresante en un momento específico, cómo la adjudicación de una orden o error laboral que pueda presentarse. La designación de un líder al puesto de autoridad puede referirse como un afecto estresor, si esto no es oportuno, siendo un punto de referencia para convertirse en una problemática si no existen buenas relaciones con el líder.

Por lo que diferentes estudios señalan que el líder puede considerarse como competente o experto de acuerdo a la efectividad del cumplimiento de su función observándose además en el cumplimiento de sus metas y en el desempeño del trabajador.

De manera que tales hallazgo entran en consonancia con la teoría de la enfermería propuesta por el modelo de Calixta Roy, quién indica que el ser humano cuenta con diferentes habilidades que contrarrestan el estrés y le permiten adecuarse a cualquier circunstancia. El ser humano como sujeto deben analizarse holísticamente, es decir, cuando se analiza a la persona debe ser como una unidad y que si trabaja en conjunto podrá alcanzar objetivos en común.

La sexta dimensión se toma en cuenta la cohesión del equipo de trabajo, referida al nivel de unión entre los distintos profesionales que forman parte de este departamento designado por la organización para alcanzar los propósitos formulado. Esta cuestión puede ser un punto estresante si el equipo no es lo suficientemente fuerte. Asimismo el líder o el trabajador siempre requerían el respaldo y apoyo del grupo para el cumplimiento de las labores y la adaptabilidad al centro hospitalario, por lo tanto la cohesión del equipo es clave si se busca lograr una mayor atención sanitaria y de calidad<sup>38</sup>

Puede indicarse que en estos resultados se puede observar la respuesta de los enfermeros ante las circunstancias que viven para enfrentarlas y encontrar la mejor forma de adecuarse a ellas y minimizar sus índices de estrés. Los resultados encontrados manifiestan que El 42% esta se da a un nivel promedio, mientras que el 19% señala que la falta de cohesión está en un bajo nivel y el 17% un muy bajo

nivel. En cambio el 13% afirma que la poca cohesión grupal se da en un alto nivel y el 9% señala que se da y un muy alto nivel.

La séptima dimensión definida como el respaldo del grupo una acción importante para que el trabajador se identifique con la organización y sus labores desempeñadas y ser de conocimiento de los superiores, asimismo el trabajador al percibir el respaldo del grupo sentirá una mayor seguridad para tener iniciativas y ser proactivo para lograr las metas de la organización, así como las propias, pero cuando se da una situación diferente hay una inseguridad que genera estrés, perjudicando el desempeño del trabajador<sup>38</sup>

Los resultados encontrados manifiestan que que el 48% señala que esté se da en un nivel promedio, seguidos del 20% quienes afirman que el respaldo de grupo está en un bajo nivel y el 18% en un muy bajo nivel, mientras que 9% indica que el respaldo de grupo se da un alto nivel y el 5% es un muy alto nivel.

Este estudio se apoya en la teoría de la enfermería propuesta por el modelo de Calixta Roy, quién indica que el ser humano cuenta con diferentes habilidades que contrarrestan el estrés y le permiten adecuarse a cualquier circunstancia. La persona desde siempre se adapta a lo desconocido o a la modernidad, pues si no ya la raza humana se hubiese extinguido<sup>39</sup>.

Roy explica qué el ser humano como sujeto deben analizarse holísticamente, es decir, cuando se analiza a la persona debe ser como una unidad y que si trabaja en conjunto podrá alcanzar objetivos en común. Asimismo, indica la relevancia a enfatizar en el trabajo colaborativo y en equipo para alcanzar mejores resultados, en el contexto sanitario, de manera que entre todos encuentren una solución a una circunstancia específica. y encontrar la mejor forma de adecuarse a ellas y minimizar sus índices de estrés<sup>39</sup>.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.-** El nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022, está en un nivel promedio.
- Segunda.-** El nivel de estrés laboral según clima organizacional para el personal de enfermería es promedio.
- Tercera.-** El nivel de estrés laboral según estructura organizacional para el personal de enfermería es promedio.
- Cuarta.-** El nivel de estrés laboral según territorio para el personal de enfermería es promedio.
- Quinta.-** El nivel de estrés laboral según tecnología para el personal de enfermería es promedio.
- Sexta.-** El nivel de estrés laboral según la influencia del líder para el personal de enfermería es promedio
- Séptima.-** El nivel de estrés laboral según la falta de cohesión para el personal de enfermería es promedio.
- Octava.-** El nivel de estrés laboral según el respaldo de grupo para el personal de enfermería es promedio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa, considerar los resultados de este estudio para así aplicar estrategias que permitan disminuir los niveles de estrés de los profesionales de enfermería.
2. A los directivos del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa realizar encuentros entre las enfermeras y directivos que permitan mejorar el clima organizacional en la institución.
3. El departamento de enfermería programe capacitaciones que permitan a las enfermeras conocer mejor la estructura organizacional.
4. El departamento de enfermería dentro de su programación de capacitaciones considere el relacionado a las tecnologías de equipos, materiales e insumos que use el personal.
5. A los líderes directos del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa, propiciar actividades específicas que mejoren la relacione influencia que ejercen en el personal de enfermería.
6. A los directivos y personal de del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa llevar a cabo actividades socio-recreativas que permita mejorar el nivel de cohesión entre el equipo de trabajo para así obtener mejores resultados de calidad asistencial.
7. A los directivos y personal de del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa llevar a cabo actividades de integración grupal que permita mejorar el nivel de respaldo de grupo, de manera que trabajen en equipo para el logro de metas organizaciones y personales.

## REFERENCIAS

1. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuropsiquiatr* 2020; 83(1): 51-56.
2. Ozamiz N, Dosil M, Picaza M, Idoiaga N. Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cad. Saúde Pública* 2020; 36(4): e00054020.
3. Ferreira V, Yuri T, Pereira A. Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil. *Rev Hum Med* 2020; 20(2): 312-33.
4. International Council of Nurses. ICN calls for data on healthcare worker infection rates and deaths [Sede Web]. Estados Unidos: International Council of Nurses; 2020. [Consultado 26 de enero de 2022]. [Internet]. Available from: <https://www.icn.ch/news/icn-callsdata-healthcare-worker-infection-rates-and-deaths>.
5. Howaed R. Nursing in the COVID-19 pandemic and beyond: protecting, saving, supporting and honouring nurses [Internet]. Ginebra - Suiza: International Council of Nurses; 2020. 159 [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/inr.12593>.
6. Talaei N, Varahram M, Jamaati H, Salimi A, Attarchi M, et al. Stress and burnout in health care workers during COVID-19 pandemic: validation of a questionnaire. *Z Gesundh Wiss* [revista en Internet] 2020 [Consultado 26 de enero de 2022]; 6(1): 1-6. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7275852/>
7. Stress in nurses: The 100 top-cited papers published in nursing journals. *Journal of Advanced Nursing* [Revista en Internet] 2018 [Consultado 26 de enero de 2022]; 74(7): 1488-1504. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jan.13566>.

8. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinueza M. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Preprints [revista en Internet] 2019 [Consultado 26 de enero de 2022]; 2020: 1-21. Available from: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>
9. Mejía C, Chacon J, Enamorado-Leiva O, Garnica L, Chacón-Pedraza S, García-Espinoza Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab [revista en Internet] 2019 [Consultado 26 de enero de 2022]; 28(3): 176-235. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
10. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Universidad y Salud [revista en Internet] 2018. [Consultado 26 de enero de 2022]; 20(1): 44-52. Available from: <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
11. Aldazabal Puma Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. Ágora Rev. Cient. 2020; [Consultado 26 de enero de 2022]. 07(02):107-13. DOI: <http://dx.doi.org/10.21679/arcv7i2.178>
12. Shajan, A., & Nisha, C. Anxiety and Depression among nurses working in a tertiary care hospital in South India. International Journal of Advances in Medicine, 6(5), 1611. 2019.
13. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R y do Carmo L. Síndrome de Burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global. Julio 2019; [Consultado 26 de enero de 2022]. 55: P-344. doi:10.6018/eglobal.18.3.325961.
14. Niño R. Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación [Internet].

Revistadepsicologiayeducacion.es. 2019 [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible en: <http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/180.pdf>.

15. Pérez R. Caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos [Internet]. Riull.ull.es. 2019 [cited 12 September 2020]. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20865/CARACTERIZACION%20DEL%20ESTRES%20LABORALEN%20EL%20PERSONAL%20DE%20ENFERMERIADE%20LA%20%20UNIDAD%20DE%20CUIDADOS%20INTENSIVOS.pdf?sequence=1> 42
16. Noris M, González J, Tello M, Serrano L, Vega E. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz [Internet]. Dialnet. 2017 [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6152140>.
17. Mamani C. Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2021. [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible en: [http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4665/Claudia\\_Tesis\\_Maestro\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4665/Claudia_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Abregú J. Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión -2019. [Internet]. Repositorio.ucv.edu.pe. 2019. [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38138/torres\\_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38138/torres_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Huallpa L, Ortiz L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa – 2019 [Internet]. Repositorio.unsa.edu.pe. 2019. [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible

en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuqumi%26ormald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

20. Palma M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo [Internet]. Dspace.unitru.edu.pe. 2018 [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11193/2E%20566.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. .Nagy S. Burnout and selected variables as components of occupational stress. *Psychological Reports*, 2014, 56, 195-200.
22. A, Magnago T, Camponogara S, Griep R, Tavares J, Prestes F. Condições de trabalho e características sócio-demográficas relacionadas à presença de distúrbios psíquicos menores em trabalhadores de enfermagem. *Texto Contexto Enferm*, 18, 215-23. 2017.
23. Organización Mundial de la Salud, "Occupational Health. Stress at the work place", en [http://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en/](http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/)
24. Guerrero E. Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario”, *Anales de Psicología*, 2003, 19(1):145-158.
25. .Barrett L, Yates P. Oncology / haematology nurses: a study of job satisfaction, burnout, and intention to leave the speciality”, *Australian Health Review*. 2002, 25 (3):109-21.
26. Wolfe G.A. Burnout of therapists. *Physical Therapy*, 2015, 61, 1046-1050.
27. Holmes T, Rahe R. The Social Readjustment Rating Scale. *J Psychosom Res*. 2016; 11(2):213-8.
28. .Ramos F. El síndrome de burnout. Madrid: UNED-Klinik; 2015.

29. Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia [Internet]. Scielo.isciii.es. 2013 [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000300008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008).
30. Miguez S. El estrés en la enfermería y sus consecuencias [Internet]. Repositorio.unican.es. 2018. [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14137/MiguezAbadS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Ochante F, Pimentel S, Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un Hospital Nacional. Lima 2017-2018 [Internet]. Repositorio.upch.edu.pe. 2018 [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible en: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/4369/Estres\\_OchantePalomino\\_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/4369/Estres_OchantePalomino_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
32. Stavroula L, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés: Qué es el estrés laboral [Internet]. Serie de protección de la salud de los trabajadores N°3. Reino Unido: OMS; 2014 [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
33. Preciado M, Ambriz A, Enriquez C, Hernández G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud. 2016; 5(10). 2395- 8057.
34. Garcia A. Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirurgico del Hospital Augusto Hernandez Mendoza, ICA-2016. Rev. enferm. vanguard. 2018; 6(1): 10-17.
35. Monterrosa A, Dávila R, Mejía A, Contreras J, Mercado M, Monterrosa Ch. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud. 2020; [Consultado

26 de enero de 2022]. Vol.23 (2): 195-213. Disponible en: 10.29375/01237047.3890.

36. Sanders S. Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitario, Tegucigalpa, Honduras. [tesis pregrado].Nicaragua: Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua; 2016. [Consultado 26 de enero de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
37. Organización Internacional del Trabajo. La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación. [Internet]. OIT, 2013. [Consultado: 28 de enero de 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_251057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_251057.pdf)
38. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo. LABADMIN/OSH. [Internet]. OIT, 2016. [Consultado: 28 de enero de 2022]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
39. Moreno-Fergusson M, Alvarado-García A. Aplicación del Modelo de Adaptación de Callista Roy en Latinoamérica: revisión de la literatura. Aquichan [Internet]. 2009 [cited 26 February 2022]; 9(1). Disponible en: <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/170/1671>.
40. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Education; 2018.
41. Suárez Tunanñaña Ángela. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Psiquemag [Internet]. 30 de diciembre de 2013 [citado 28 de enero de 2022];2(1):33-50. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>.

# **ANEXOS**

**ANEXO 1. Operacionalización de variable estrés laboral**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Estrés laboral</b>	El estrés laboral es un conjunto de respuestas o reacciones del empleado frente a situaciones de trabajo que puedan dañar su salud en los ámbitos fisiológico, psicológicos, emocional y conductual; pero también puede	Manifestación del trabajador que se llega a establecer por niveles a través de la evaluación del clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de	<b>Clima Organizacional</b>	Misión y metas de la Organización	<b>Ordinal</b>
				Estrategia de la Organización	
				Políticas generales de la gerencia	
				Dirección y objetivos	
			<b>Estructura organizacional</b>	Emisión de informes	
				Control sobre el trabajo	
				Estructura formal de la organización	
			<b>Territorio organizacional</b>	Cadena de mando	
				Condiciones para control de actividades	
				Área de trabajo	
			<b>Tecnología</b>	Equipamiento para el trabajo	
				Conocimientos técnicos	
			<b>Influencia del líder</b>	Labor del supervisor	
				Confianza en el desempeño del equipo	
Respeto de los superiores					

	perjudicar su organización laboral, causando en los empleados una percepción en que las exigencias exceden las capacidades, habilidades, o recursos <sup>25</sup>	cohesión y el respaldo del grupo; para ello se utiliza un instrumento de 25 ítems. Muy Bajo 1-9, Bajo 10-20, Promedio 25-75, Alto 80-90, Muy Alto 91-99		Preocupación del líder por el bienestar del equipo	
			Falta de cohesión	Ser parte del grupo de trabajo	
				Estatus o prestigio dentro de la organización	
				Orden en el equipo	
				Presión del equipo	
			Respaldo de grupo	Respaldo de las metas profesionales	
				Protección por parte del equipo	
				Apoyo técnico del equipo	

## ANEXO 2.

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### Análisis del alfa de cronbach

##### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	12	100.0
Casos Excluidos	0	0.0
Total	12	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,895	25

### CRITERIOS DE CONFIABILIDAD DE VALORES

- ◆ No es confiable si sale -1 a 0
- ◆ Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- ◆ Moderada confiabilidad de 0.5 a 0.75
- ◆ Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- ◆ Alta confiabilidad 0.9 a 1

### Base de datos de repuestas prueba de confiabilidad

	pre1	pre2	pre3	pre4	pre5	pre6	pre7	pre8	pre9	pre10	pre11	pre12	pre13	pre14	pre15
enc1	2	4	1	3	4	3	1	3	2	1	2	1	5	1	1
enc2	5	1	2	2	3	5	1	1	5	3	2	2	2	3	3
enc3	1	1	2	1	2	2	2	4	5	2	5	5	2	1	4
enc4	3	4	3	3	1	2	2	3	1	3	3	1	4	5	2
enc5	3	3	4	3	3	5	2	3	5	5	2	4	1	2	1
enc6	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	1	5	1	1	4
enc7	4	1	3	5	4	1	1	1	4	3	3	4	2	4	5
enc8	4	2	2	5	3	3	2	4	1	1	3	4	4	2	3
enc9	2	3	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	2	1	5
enc10	2	1	2	4	5	4	2	2	4	3	3	1	3	5	4
enc11	2	4	1	3	4	3	1	3	2	1	2	1	5	1	1
enc12	5	1	2	2	3	5	1	1	5	3	2	2	2	3	3
enc13	1	1	2	1	2	2	2	4	5	2	5	5	2	1	4
enc14	3	4	3	3	1	2	2	3	1	3	3	1	4	5	2
enc15	3	3	4	3	3	5	2	3	5	5	2	4	1	2	1
enc16	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	1	5	1	1	4
enc17	4	1	3	5	4	1	1	1	4	3	3	4	2	4	5
enc18	4	2	2	5	3	3	2	4	1	1	3	4	4	2	3
enc19	2	3	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	2	1	5
enc20	2	1	2	4	5	4	2	2	4	3	3	1	3	5	4
enc21	2	4	1	3	4	3	1	3	2	1	2	1	5	1	1
enc22	5	1	2	2	3	5	1	1	5	3	2	2	2	3	3
enc23	1	1	2	1	2	2	2	4	5	2	5	5	2	1	4
enc24	3	4	3	3	1	2	2	3	1	3	3	1	4	5	2
enc25	3	3	4	3	3	5	2	3	5	5	2	4	1	2	1

### ANEXO 3.

#### Instrumento de recolección de datos

Estimado profesional de la enfermería, el siguiente instrumento tiene el propósito de Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022, de manera que los datos serán confidenciales, por favor lea cuidadosamente las afirmaciones y conteste según su criterio.

Edad.....

Sexo (F) (M)

Área de trabajo.....

Tiempo de servicio:.....

Para cada respuesta de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual estrés.

Nunca :1                      Casi nunca :2  
Algunas veces : 3                      Casi siempre : 4  
Siempre : 5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	El que no comprenda las metas y misión del hospital me causa estrés					
2	El rendir informes a mis superiores y/o a mis subordinados me estresa					
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés					
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa					
5	El que mi superior no dé la cara por mí, ante la dirección me estresa					
6	El que mi superior no me respete me estresa					

7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés					
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés					
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del hospital me causa estrés					
10	El que la forma en que trabaja el hospital no sea clara me estresa					
11	El que las políticas generales de la dirección impidan mi buen desempeño me estresa					
12	El que las personas que están a mi nivel dentro del hospital tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés					
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa					
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro del hospital me estresa					
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa					
16	El que se maneje mucho papeleo dentro del hospital me causa estrés					
17	El que mi superior(a) no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa					
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los superiores me causa estrés					
20	El que el hospital carezca de dirección y objetivos me causa estrés					
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés					
22	El que tenga que trabajar con personal de otras áreas me estresa					

<b>23</b>	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés					
<b>24</b>	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés					
<b>25</b>	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés					

### Matriz de datos

	pr e 1	pr e 2	pr e 3	pr e 4	pr e 5	pr e 6	pr e 7	pr e 8	pr e 9	pr e1 0	pr e1 1	pr e1 2	pr e1 3	pr e1 4	pr e1 5	pr e1 6	pr e1 7	pr e1 8	pr e1 9	pr e2 0	pr e2 1	pr e2 2	pr e2 3	pr e2 4	pr e2 5
1	3	4	5	1	4	5	4	3	1	3	1	1	1	4	3	1	3	3	1	3	2	5	2	3	2
2	3	4	1	3	2	1	1	3	4	1	5	4	3	5	1	5	2	3	5	1	1	4	1	4	3
3	1	1	5	2	4	5	5	3	5	3	1	3	2	1	5	2	3	5	3	1	4	5	5	2	4
4	1	5	1	1	3	3	3	2	1	3	5	1	2	1	1	1	2	5	5	1	5	2	1	4	3
5	4	4	2	3	2	3	1	4	4	3	2	4	3	5	5	3	2	4	1	2	4	1	1	3	1
6	2	3	2	1	3	2	5	3	5	4	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	2	5	1	1	5
7	1	5	2	1	2	2	4	4	5	5	5	2	5	1	3	4	3	2	4	5	1	1	4	3	1
8	2	2	1	4	4	2	1	1	2	4	3	1	3	3	4	2	2	2	1	3	2	5	3	5	5
9	5	2	4	5	2	3	2	1	1	4	5	1	1	1	3	2	2	1	3	4	3	3	2	2	1
10	5	5	2	4	3	3	3	5	4	2	3	2	5	4	3	5	4	1	2	2	3	5	4	3	1
11	4	3	1	3	5	3	2	4	3	1	4	4	5	2	1	2	3	5	2	4	3	2	2	3	4
12	4	3	1	3	3	1	1	1	2	5	3	3	2	5	1	4	4	5	2	2	3	1	2	1	1
13	2	3	3	2	4	3	4	5	1	5	2	3	3	2	2	2	4	3	5	3	4	4	1	4	3
14	1	3	3	5	5	5	1	2	2	1	1	5	2	2	5	1	3	3	3	3	1	2	3	5	1
15	4	4	2	5	2	1	5	2	3	2	3	2	1	1	5	4	1	4	2	1	5	5	2	4	2
16	3	1	2	2	2	3	4	3	1	2	3	5	2	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	2	4
17	1	4	5	4	1	2	1	4	1	3	2	1	3	3	5	2	3	1	5	3	1	4	1	1	3
18	1	1	3	1	3	1	5	2	4	1	5	3	4	1	1	1	3	4	3	4	2	5	2	4	2
19	3	3	5	4	5	1	3	4	1	5	3	1	1	3	5	5	3	5	5	5	2	3	4	5	4
20	2	3	5	1	3	2	5	4	5	4	2	2	1	3	3	5	1	2	2	1	3	5	2	5	2
21	4	4	5	4	3	1	2	2	3	1	1	4	3	5	1	1	5	4	4	3	2	5	1	3	1
22	3	4	5	5	1	5	2	2	3	3	4	4	4	1	2	3	5	2	4	3	1	1	3	4	1
23	1	5	3	2	4	3	5	4	5	4	1	3	3	4	2	2	4	5	1	5	4	1	1	5	3
24	5	2	2	2	2	1	2	1	4	3	4	4	3	5	4	4	3	1	3	3	2	3	5	5	1
25	1	3	4	2	1	1	1	5	1	5	2	3	2	4	1	1	3	3	5	3	1	5	5	5	2
26	4	4	1	5	2	2	3	1	4	1	4	3	3	4	2	1	4	2	4	2	1	4	3	1	4
27	1	2	4	4	4	5	3	3	1	2	3	4	1	5	5	4	2	3	5	3	1	2	5	2	4
28	5	5	4	3	5	1	2	3	3	5	4	5	4	1	2	4	1	3	4	5	4	1	3	3	1
29	2	2	2	3	5	3	2	5	1	4	1	2	4	2	3	2	3	5	3	1	4	1	1	2	1
30	2	1	3	1	2	2	3	5	5	5	2	3	1	4	3	4	3	2	5	1	4	1	5	2	2
31	5	2	4	3	1	5	3	3	5	4	2	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	5	5	4	2
32	4	3	1	2	1	4	3	3	2	3	1	3	5	2	3	3	1	4	1	5	4	4	4	5	1
33	1	4	4	2	1	4	3	5	5	2	3	5	1	5	2	2	3	4	4	5	1	3	2	2	3
34	5	2	1	3	5	5	2	1	5	4	3	5	5	1	1	1	1	1	3	2	4	1	1	1	3
35	5	4	1	5	3	5	4	1	4	1	5	2	1	1	5	3	3	4	5	4	5	3	5	4	5
36	1	5	4	3	1	1	5	1	3	2	5	2	3	2	2	5	5	5	1	5	1	4	4	2	4
37	4	5	2	4	2	5	4	4	1	3	3	2	5	2	5	3	1	2	2	4	2	4	2	2	1
38	3	5	1	3	4	4	1	2	2	2	4	1	2	4	3	1	5	4	4	1	3	5	4	4	1
39	5	1	4	1	1	4	3	2	1	2	5	2	1	1	2	5	1	3	4	5	4	3	4	5	2
40	1	4	5	1	5	3	3	4	2	1	4	5	4	3	2	5	4	3	1	5	5	2	5	1	4

4 1	4	5	4	2	2	1	3	2	3	5	3	5	2	3	4	1	5	3	5	2	2	1	3	3	1
4 2	3	3	2	3	4	5	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	5	4	3	3	2	1	4	4
4 3	3	3	3	2	4	3	4	3	1	2	1	2	4	1	5	2	3	3	3	2	4	2	2	2	1
4 4	1	1	3	4	2	2	5	5	3	2	3	2	5	3	5	4	4	3	3	2	1	3	3	5	2
4 5	4	3	3	4	1	3	3	4	3	2	1	5	1	5	4	2	4	5	3	2	3	4	3	4	1
4 6	1	1	3	5	5	1	5	5	3	5	2	2	5	4	2	1	3	4	3	2	3	5	4	2	1
4 7	4	2	1	5	3	5	4	1	5	5	4	2	1	2	1	5	4	3	4	1	3	3	3	3	2
4 8	3	4	4	2	2	1	3	1	1	4	1	3	2	2	1	2	3	2	3	5	1	5	1	2	4
4 9	2	2	1	5	2	4	1	5	5	2	1	2	5	4	2	4	2	1	2	5	2	5	2	2	5
5 0	2	2	3	1	5	5	2	5	4	5	4	1	2	4	3	3	5	4	4	2	2	3	2	3	4
5 1	1	2	5	2	2	2	1	1	3	3	5	1	3	1	3	5	3	5	3	1	1	3	5	4	2
5 2	3	2	1	1	2	2	1	1	4	4	2	4	3	1	5	1	5	2	2	1	2	3	3	2	4
5 3	1	4	5	4	4	2	3	5	1	3	2	3	5	4	2	2	3	4	1	4	1	3	3	4	2
5 4	5	2	4	5	1	2	3	5	2	1	4	2	1	5	1	2	5	3	3	2	3	1	2	3	2
5 5	5	2	1	1	4	4	4	1	1	2	3	3	5	4	5	2	1	3	1	4	4	4	2	2	2
5 6	2	1	4	3	5	2	2	4	4	2	5	1	1	3	5	3	3	1	5	5	2	5	4	3	5
5 7	5	4	3	4	4	4	5	1	2	2	3	3	4	3	5	3	2	3	5	4	5	5	1	1	5
5 8	1	5	5	4	3	5	1	4	3	3	5	2	3	3	1	5	1	1	2	5	2	3	5	2	3
5 9	4	5	4	1	4	2	1	2	3	5	4	5	2	2	4	4	1	1	4	5	3	5	3	3	4
6 0	2	3	5	2	2	2	4	1	5	2	4	1	5	1	5	2	3	1	5	3	4	4	1	5	3
6 1	4	2	5	1	3	1	1	1	3	5	1	4	1	2	3	4	3	1	5	2	5	5	1	4	2
6 2	5	2	5	2	4	2	3	5	3	4	3	5	4	2	1	1	4	5	2	3	4	2	2	1	5
6 3	1	4	1	1	3	3	1	3	4	1	1	1	4	3	4	5	5	3	5	5	3	1	1	2	5
6 4	1	1	1	5	4	5	5	5	5	2	2	3	3	4	1	4	5	2	5	4	4	1	4	5	1
6 5	2	5	5	3	4	3	4	3	1	1	2	4	5	4	5	4	1	5	3	1	1	4	4	5	1
6 6	4	3	2	2	2	4	5	5	3	3	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5	3	1	2	2	2
6 7	1	4	5	5	3	2	5	2	1	5	5	3	5	2	2	1	3	5	4	3	4	2	1	1	3
6 8	3	2	5	1	2	3	5	3	3	4	1	3	3	3	5	4	2	3	5	3	5	4	3	4	4
6 9	5	5	3	2	1	3	2	2	4	5	1	5	3	5	2	4	4	3	4	4	1	5	4	5	3
7 0	1	1	5	1	3	3	3	4	2	2	2	5	5	2	5	2	4	4	1	3	3	3	4	5	2
7 1	5	5	4	4	4	2	2	5	4	5	2	1	1	3	3	5	1	3	4	5	5	2	2	2	5
7 2	1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	2	5	1	4	3	3	2	1	4	4	4	4	2	1	1
7 3	5	1	5	2	1	3	4	2	1	5	4	4	5	2	4	2	3	3	3	4	5	4	1	3	2
7 4	4	1	5	2	4	5	4	1	2	5	1	3	2	5	5	5	2	5	3	5	2	4	1	4	5
7 5	3	3	3	2	4	1	4	1	2	1	4	4	3	1	3	4	1	3	2	3	5	2	3	3	1
7 6	1	5	1	3	5	5	1	1	2	5	3	5	5	2	2	4	2	5	3	4	2	3	1	2	3
7 7	1	3	2	3	2	1	4	1	3	2	2	5	3	2	2	4	4	1	1	5	2	4	4	5	2
7 8	4	5	4	5	3	2	2	5	5	1	3	5	1	1	3	5	1	1	5	2	5	3	2	4	2
7 9	4	3	5	4	3	1	2	3	4	3	4	1	3	5	3	2	3	1	5	1	5	2	5	4	3
8 0	5	3	3	1	3	2	2	5	5	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	5	3	3	5	2	4
8 1	2	4	1	1	1	2	2	1	2	4	4	1	3	3	5	3	2	4	4	5	4	5	3	1	4
8 2	1	3	4	4	5	4	1	4	2	1	3	3	2	5	3	2	3	5	1	3	3	3	5	3	3
8 3	4	1	4	2	5	3	3	3	2	4	2	2	1	1	5	3	1	4	2	5	5	4	1	5	3
8 4	5	5	5	5	5	3	5	1	3	4	1	2	4	1	5	4	4	3	1	4	5	5	2	3	4

85	5	2	2	4	3	4	5	4	2	4	1	4	5	1	1	5	5	4	3	2	3	2	4	2	2
86	5	4	2	1	3	2	5	1	2	4	5	2	3	5	1	3	1	4	3	4	5	2	5	5	4
87	4	2	4	2	2	1	2	1	2	3	2	5	5	1	5	3	5	2	1	2	2	4	4	1	5
88	3	3	3	1	4	3	5	1	3	5	1	4	4	1	5	4	5	2	3	1	4	4	3	5	4
89	1	1	2	3	1	1	4	4	3	1	1	2	4	4	1	5	5	1	4	5	2	4	5	2	5
90	2	3	1	3	2	2	1	3	5	2	1	3	4	2	1	2	2	1	5	3	4	3	2	2	1
91	4	3	5	4	4	1	3	2	2	5	2	4	4	4	5	2	1	2	5	4	2	4	2	5	2
92	4	1	2	1	3	4	4	5	5	3	2	3	4	1	3	5	2	4	2	5	4	2	1	4	3
93	2	3	1	2	4	2	2	3	2	1	3	5	5	3	2	1	4	1	5	5	4	1	4	5	2
94	2	5	1	5	2	3	3	1	4	1	3	3	3	5	1	5	5	3	2	2	1	5	4	3	4
95	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	2	2	3	4	1	4	5	3	4	1	3	3	4	5	1
96	5	1	2	2	4	3	1	1	2	2	2	4	2	1	3	1	1	4	3	5	3	5	4	2	4
97	1	3	2	1	5	3	1	1	5	5	4	5	2	3	1	5	3	3	4	4	5	1	4	2	1
98	1	4	2	3	4	4	1	4	1	2	1	5	5	1	5	1	3	5	3	2	5	5	4	3	2
99	2	1	4	2	1	5	3	3	5	5	3	1	1	1	1	2	4	5	4	4	3	1	4	5	2
100	2	2	3	5	4	4	3	5	4	1	4	2	2	1	2	3	2	2	4	5	4	3	1	2	5

## ANEXO 4.

### Consentimiento informado

Fecha:

Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender lo siguiente. La presente investigación es conducida por HUAMANÍ AGUILAR MARIA DEL CARMEN y ZEGARRA ZEBALLOS OXANA BELEN, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejos que con fines de obtención del título profesional de Licenciada en Enfermería, es que estamos llevando a cabo un estudio de investigación titulado: **Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022.**

La investigación es sin fines de lucro, su objetivo consiste en Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022, la información que nos brinde será estrictamente confidencial, sus respuestas a la encuesta serán anónimas y se utilizara solamente para los fines de este trabajo. Su participación es voluntaria. Una vez aceptado participar se le pedirá firmar el consentimiento, si alguna pregunta durante la encuesta le parece incómoda, tiene el derecho de hacerlo saber al investigador o de no responderlas.

.....

Firma encuestado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BAYONA LINARES NANCY YSOLINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2022", cuyos autores son ZEGARRA ZEBALLOS OXANA BELEN, HUAMANI AGUILAR MARIA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 16 de Setiembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BAYONA LINARES NANCY YSOLINA <b>DNI:</b> 08005378 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5051-5158	Firmado electrónicamente por: NYBAYONA el 16-09- 2022 10:39:14

Código documento Trilce: TRI - 0429059