



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores laborales y nivel de estrés del profesional de enfermería
en un hospital público de Chimbote, 2022**

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

AUTORA:

Pintado Odar, Ivet Yaquelin (orcid.org/0000-0002-8292-3938)

ASESOR:

DR. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

CO-ASESOR:

DR. Ruiz Gomez, Andres Alberto (orcid.org/0000-0003-0817-0875)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por guiar cada uno de mis pasos y por darme fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida.

A mi hija alessia por ser mi pilar y soporte, por motivarme a querer superarme día a día.

A mis padres por siempre apoyarme y enseñarme e inculcarme principios y valores, por ser mi ejemplo de vida y creer siempre en mí.

A mi esposo por su amor incondicional.

A mis hermanas por su apoyo incondicional con mi hija y por siempre estar para mí.

PINTADO IVET

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y permitir concluir con mi objetivo.

A mis queridos padres, por ser los principales motores de mis proyectos, por su confianza, paciencia y creer en mis expectativas, que ayudaron a trazar mi camino.

Agradecer al hospital público de Chimbote por permitir la aplicación de los instrumentos de este trabajo de investigación.

PINTADO IVET

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÒRICO	4
III. METODOLOGÌA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Factores laborales del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022	17
Tabla 2	Nivel de estrés del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022	18
Tabla 3	Relación entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022.	19
Tabla 4	Prueba de correlación de Spearman entre las variables factores laborales y el nivel de estrés	20

RESUMEN

El presente estudio tiene como finalidad determinar la relación que existe entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022, donde se empleó el enfoque de estudio cuantitativo, correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, la población muestral estuvo constituido por 35 profesionales de enfermería que cumplieron con el criterio de inclusión, mediante la técnica de la encuesta se aplicó dos cuestionarios sobre los factores laborales y el nivel de estrés laboral. Según los resultados el 45,7% de los enfermeros presentaron alto nivel de estrés sobre los factores laborales, seguido del nivel alto el 40,0% y por último el nivel bajo el 14,3%; mientras el 54,3% tuvieron un nivel medio sobre el estrés laboral, seguido del nivel alto el 34,3% y por último el nivel bajo el 11,4%; existe una correlación positiva y moderada del ambiente laboral, tecnología y organización de un valor Rho: 0,490; 0,479 y 0,519 respectivamente y significativa con el nivel de estrés laboral. Se concluye que existe una correlación Rho: 0,443 y significancia P: 0,004 entre los factores laborales y el nivel del estrés laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, factores laborales, profesional de enfermería

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between work factors and the level of work stress in the nursing professional of a public hospital in Chimbote, 2022, where the quantitative, correlational study approach was used with a non-experimental design. Cross-sectional, the sample population consisted of 35 nursing professionals who met the inclusion criteria, using the survey technique, two questionnaires on work factors and work stress were applied. According to the results, 45.7% of the nurses presented a high level of labor factors, followed by a high level of 40.0% and finally a low level of 14.3%; while 54.3% had a medium level of work stress, followed by a high level of 34.3% and finally a low level of 11.4%; there is a positive and moderate correlation of the work environment, technology and organization of a Rho value: 0.490; 0.479 and 0.519 respectively and significant with the level of work stress. It is concluded that there is a correlation Rho: 0.443 and significance P: 0.004 between work factors and the level of work stress.

Keywords: Work stress, labor factors, nursing professional

I.INTRODUCCIÓN

Hoy en día, ha surgido muchos cambios con respecto al contexto laboral, es ahí la necesidad de los trabajadores en adquirir una mayor competencia laboral. En la actualidad es un problema de salud pública el estrés laboral, perjudicando a los trabajadores y tiene como consecuencia afectar el funcionamiento óptimo de las instituciones en donde laboran (Osorio y Cárdenas, 2017). Es así que, el estrés laboral según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018) es una forma crónica, considera como la cuarta enfermedad causada en los trabajadores, en especial por los profesionales de la salud, debido a que están sometido a un nivel alto de estrés por ciertos factores inherentes de la profesión (citado en Carrasco et al, 2020). Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2017) refiere que enfermería es la cuarta profesión más estresante, debido a que enfermería involucra la totalidad de una persona, porque trabaja en los aspectos intensos del cuidado del paciente que involucra miedo, ira, sufrimiento, frustración y muerte (citado en Loayza et al., 2022).

Mientras, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2020) refiere que el 51,0% de los trabajadores en Europa manifiestan que el estrés es habitual dentro de sus centros laborales, en el sector asistencial sanitaria y social brinda empleo aproximadamente al 10,0% de la población, donde el 77,0% son mujeres del personal sanitario, es un sector de alto riesgo sobre enfermedades y accidentes laborales (citado en Martínez, 2020). Por otro lado, se reportó que la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS, 2020), refiere que en España el estrés laboral es causado por el 30,0% de bajas laborales, mientras el 40,0% y más de la mitad manifestaron estar estresados, donde el 60,0% son menos eficientes dentro su trabajo, siendo el tercer país en Europa con alto nivel de estrés (citado en Mero et al. (2021)

Esto también se ve reflejado en los países de Latinoamérica, en el país de México aproximadamente el 60,0% de la población total de trabajadores padecen de estrés laboral, está agobia laboral es un problema de salud pública, donde el 65,0% son mujeres, el 23,0% es crónico, es uno de los países a nivel mundial con mayor estrés laboral (Aldaz, 2022). Por otro lado, en un estudio se encontró que el país con mayor estrés laboral en su población es Venezuela el 63,0%, seguido

de Ecuador el 54,0%, Panamá el 49,0%, Honduras el 34,0% y con menos porcentaje fue Perú el 29,0% y Colombia el 26,0% (Mejía et al., 2020). Un estudio desarrollado en los profesionales de salud de 13 países se reflejó que el 88,1% sufren estrés laboral superior a lo habitual, el 55,7% tuvieron una sobrecarga laboral, el 38,8% debido por las horas extras, el 74,8% no cuentan con apoyo psicológico de su establecimiento (Medina et al., 2020).

En el Perú, según el Ministerio de la Salud en el año 2020, se evidenció que aproximadamente el 70,0% de los trabajadores padecen estrés laboral, las edades con mayor prevalencia son los de 25 a 40 años, siendo las mujeres más vulnerables el 79,3%, el 47,0% fueron profesionales casados, en el personal de salud son los más vulnerables encontrándose el 19,5% en los enfermeros, 14,0% médicos, obstetras el 10,3% (Del Rosario et al., 2021). Mientras la ley de salud y seguridad en el trabajo N°29783, manifiesta que los factores psicosociales son los de mayor prevalencia de riesgo en los centros de trabajo, pero la gran mayoría de instituciones dejan de lado los factores psicosociales lo cual afecta la salud y el bienestar del trabajador repercutiendo el desempeño y objetivo de la institución (Pérez et al., 2019).

Es así que los profesionales de enfermería del servicio de emergencia por ser un lugar con gran demanda de pacientes están sometidos a múltiples factores estresores, entre ellos el factor laboral, por la peculiaridad asistencial existe una sobrecarga laboral, también se toma decisiones importantes para el cuidado óptimo del paciente, ya que se encuentra su vida en situación gravemente comprometida, donde se maneja el cuidado de manera riguroso, vigilancia estrecha, los enfermeros desarrollan un labor asistencial óptimo (Belizario, 2021). El estrés laboral es originado por factores laborales como el tipo de contratación, el tiempo que tiene laborando, inadecuada comunicación sobre la situación del servicio, los estímulos que reciben, también se tiene los aspectos demográficos como la edad, estado civil y el número de hijos (Kupcewicz y Jozwik, 2020).

En un hospital público de Chimbote, en el servicio de emergencia tiene una alta demanda de pacientes, donde se atiende pacientes que ingresan con un estado crítico, grado de dependencia III y IV, en muchas oportunidades hay una gran demanda lo cual genera una sobrecarga laboral en el personal de salud, en

especial los enfermeros, donde se escuchan ciertas frases hay muchos pacientes y no pueden atender a todos, su sobrecarga laboral ha sobrepasado su límite, no mejoran las condiciones de trabajo y quieren una buena calidad de atención, tengo poco tiempo en el servicio y estoy ya agotada, vengo cansado de mi otro trabajo, no existe una capacitación continua sobre cómo manejar el estrés en el centro laboral, mi diabetes o Hipertensión arterial me debilita mucho, entre otros. Ante lo expuesto se planteó la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022?

El estudio se justifica teóricamente, ya que permitirá conocer la asociación que existe entre los factores laborales con el nivel de estrés laboral en los enfermeros, así mismo ampliar el conocimiento de las variables, reforzando los conceptos que servirá como base para consolidar a futuros estudios. En lo metodológico se usarán dos instrumentos validados que permitirán recopilar datos específicos y estos resultados servirán para posteriores estudios. En lo práctico permitirá que el profesional de enfermería realice estrategias en conocer y poner en práctica ciertas técnicas como métodos para que puedan controlar o reducir el estrés laboral. Como objetivo general se tiene: Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022. Mientras los objetivos específicos son: (1). Identificar los factores laborales en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022. (2). Identificar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022. (3). Establecer la relación que existe entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022. Por último, la H_1 : Existe relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022. H_0 : No existe relación entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se encontraron los siguientes estudios internacionales: un estudio realizado en México por Cortez et al. (2021) donde se planteó como objetivo determinar la asociación de los factores sociodemográficos con el nivel de estrés laboral en los enfermeros de un hospital de tercer nivel de atención de la ciudad de México, el estudio fue de tipo descriptivo, de corte transversal, con una muestra de 115 enfermeros, se tuvo como resultados el 45,2% laboran turno matutino, el 17,4% cuentan con otro trabajo, el 24,3% son especialistas, el 29,6% tienen dos hijos, el 30,4% tienen estrés leve, 18,3% medio y alto el 10,4%, concluyo que el estrés en los enfermeros es de nivel bajo y no existe asociación con la variable sociodemográficos.

Una investigación en España por Carrillo et al. (2020) en su estudio tuvo como objetivo identificar el nivel de estrés laboral de los enfermeros de un Hospital General Universitario, se empleó el tipo de investigación observacional, de diseño transversal, donde se consideró a 38 enfermeros como la población del estudio, se tuvo como resultados que fue de nivel medio el apoyo social, las demandas psicológicas en el trabajo, control sobre el trabajo, el nivel de estrés fue moderado, donde se concluye que existe una percepción moderada sobre los factores estresores laborales, donde se resalta un escaso apoyo social.

Del mismo modo, se ejecutó un estudio en Ecuador por Medina (2018) tuvo como objetivo asociar a los factores con el estrés laboral de los enfermeros del servicio de UCI y emergencia de un hospital de Guayaquil, el estudio fue de enfoque cuantitativo de diseño prospectivo, donde 20 enfermeros formaron parte del estudio su resultado demostró que el 25,0% reciben una sobrecarga laboral, tienen exigencias de sus jefes el 70,0%, falta de apoyo y refieren que no tienen turnos rotativos, concluyo que dentro del factor laboral está la sobrecarga del trabajo lo cual ocasiona cansancio tanto físico como mental y disminuye el rendimiento de los enfermeros.

En el ámbito nacional se encontró los siguientes estudios: se realizó una investigación en Cajamarca por Valencia (2021) donde el fin del estudio fue conocer cuáles son los factores que se asocian con el estrés laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de

Cajamarca, el tipo de estudio que se empleo fue el descriptivo y el correlacional, el diseño fue el no experimental de corte transversal, donde 50 enfermeros formaron parte del estudio, los resultados fueron que el 42,0% tenían entre 30 a 39 años, el 88,0% son mujeres, el 38,0% tuvieron 5 años de servicio, el 88,0% trabajan las 150 horas, el 18,0% tienen otro trabajo adicional, el 12,0% tienen una enfermedad crónica, el nivel de estrés fue leve el 70,0%, moderado el 30,0%, los factores que se asocian con el estrés laboral fueron la edad, sexo, estado civil, religión, años de servicio, enfermedad crónica, horas de descanso post guardia y problemas en el centro

Un estudio realizado en Tumbes por Ramírez (2020) tuvo como propósito identificar como el estrés laboral se relaciona con el desempeño de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional II de Tumbes, en la investigación se utilizó el estudio de nivel correlacional de diseño no experimental, donde 33 enfermeros fueron consideradas en el estudio, se encontró como resultados que el nivel del estrés laboral fue medio el 87,9%, bajo el 12,1%, las dimensiones fue de nivel medio el agotamiento y despersonalización el 63,6%, realización personal el 93,9%, mientras el desempeño laboral fue de nivel regular el 87,9%, bajo el 12,1%, concluyó que el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral con una correlación negativa moderada.

Luego, se efectuó un estudio en Chiclayo por Barboza (2019) el objetivo fue asociar los factores laborales con el nivel de estrés en los enfermeros de emergencia de un hospital público de la ciudad de Chiclayo, el estudio fue correlacional, donde 45 enfermeros formaron parte del estudio, los resultados demostraron que el nivel de estrés laboral fue medio el 77,8%, alto el 17,8% y bajo el 4,4%, mientras el nivel sobre los factores laborales estresores fue medio el 56,0%, alto el 44,0%, concluyó que las enfermeras tuvieron un nivel medio de estrés laboral, y también sobre los factores laborales estresores.

En un estudio realizado en Arequipa por Solís (2018) su objetivo fue conocer los factores de riesgo sobre el estrés laboral en los enfermeros de emergencia del Hospital Honorio Delgado, el estudio fue explicativo donde 30 enfermeros formaron parte de la investigación, se encontró como resultados que el 81,0%

son nombrados, el 56,0% trabajan más de 5 años, el 58,0% presentan alguna enfermedad crónica, el 44, 0% tienen especialidad, el 31,0% presentan estrés laboral, concluyo que los factores que se relaciona con el estrés son especialidad, enfermedad crónica, no presentan capacitación.

Un estudio realizado en Lima por Medina (2018) el propósito del estudio fue identificar como los factores se relaciona con el estrés laboral en los enfermeros de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, donde el estudio fue de nivel descriptivo, donde 32 enfermeros formaron parte de la población, se demostró en su resultado que el nivel de estrés laboral fue medio el 53,0%, bajo el 25,0% y alto el 22,0%, mientras en el factor biológico fue de nivel medio el 56,0%, bajo el 25,0%, alto el 19,0%, factor psicológico nivel medio el 78,0%, bajo el 13,0%, alto el 9,0%, factor social nivel medio el 78,0%, alto el 16,0%, bajo el 6,0%, factor ambiental de nivel medio el 41,0%, bajo el 31,0% y alto el 28,0%.

Se ejecutó un estudio en Lima por Abanto (2018) donde el fin del estudio fue conocer como los factores de riesgo se relaciona con el estrés laboral de los enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia de Lima, el estudio fue de nivel correlacional, donde 50 enfermeros formaron parte del estudio, se encontró como resultados que el nivel de los factores de riesgo psicosocial fue medio el 66,0%, bajo el 18,0% y alto el 16,0%, en la dimensión control sobre el trabajo fue alto el 46,0%, compensación en el trabajo fue medio el 54,0%, mientras el estrés laboral fue de nivel medio el 48,0%, bajo el 40,0% y alto el 12,0%, si existe relación entre los factores de riesgo psicosocial con el estrés laboral con un valor de $Rho;0,317$.

Como sustento teórico del presente estudio se tiene la teoría del estrés de Hans Selye (1956), donde también comprende el síndrome general de adaptación. Para Selye el estrés es la respuesta de manera general del organismo ante ciertos estímulos estresores o también debido a situaciones estresantes, ocurre alteración de desequilibrio del organismo causado por una acción de ciertos agentes tanto interno como externo, y el organismo actúa para restaurar el equilibrio (Moscoso y Delgado, 2015). Selye menciona que un síndrome de adaptación es la respuesta ante la presión sufrida externamente por un estresor y también de la respuesta de manera general del organismo ante los diferentes

estímulos. Es considerado también como los cambios bioquímicos y físicos, si la persona se expone a un exceso de factores estresores, y su cuerpo no puede superar la capacidad de adaptación, esta persona se convierte vulnerable y como consecuencia sufriría ciertas patologías o enfermedades físicas, siendo este proceso un vínculo entre la persona con el medio ambiente, poniendo en peligro la salud de la persona (Fernández et al., 2019). Por otra parte, Selye considera tres fases de estrés, el primero es la reacción de alarma donde el cuerpo responde de manera espontánea para que se prepare para la acción, para que luche y pueda evadir ciertos estímulos estresantes, donde se activa el sistema neural, el segundo es la fase de resistencia donde el cuerpo no posee tiempo para que se pueda reponer y solo continua su reacción a diversas situaciones, la tercera fase es el agotamiento donde el estrés llega a sobrepasar la misma habilidad de resistencia, aquí la persona se siente agotado y se manifiestan alteraciones psicósomáticas (Patlan, 2019).

Por otra parte, se tiene la teoría de adaptación de Callista Roy (1964), menciona que la persona es un ser biopsicosocial que está en constante interacción con el ambiente, se adapta de manera holística. Por eso los enfermeros viene a ser una esfera biológica, psicológica y también social, que se adapta al entorno cambiante de cada servicio, en este caso el de emergencia donde la adaptabilidad es mayor por ser un área crítica donde se concentran pacientes graves, donde corren peligro su vida (Citado por Despaigne, 2021).

Mientras la conceptualización de la variable factores laborales. Según García (2020) menciona que los factores laborales son las actividades del ser humano como físico y cognitivo, donde el trabajador aporta en la economía de producir los servicios y bienes, lo cual contribuya en generar mayor riqueza en el propio o en otros.

Por otra parte, los factores laborales son aquellos aspectos de carácter laboral que presentan posibles consecuencias negativas en los profesionales del área salud, donde la enfermedad es parte natural de la condición de la persona, ya que en el trabajo se tiene contacto con máquinas, sustancias y materiales riesgosos (ISTAS, 2019). Así mismo los factores laborales dentro del puesto de trabajo están dirigidos por ciertos tipos de condiciones como es la condición

física donde se realiza el trabajo bajo la iluminación, amenidades, maquinas uniforme; en la condición ambiental está el factor contaminación; dentro de la condición organizacional se tiene la duración de la jornada laboral, el descanso entre otros (Contreras et al., 2016).

Así mismo dentro de las dimensiones se tiene al ambiente laboral, tecnología y organización. El ambiente laboral es un factor que se relaciona con las labores de la organización, es considerado como un conjunto de condiciones para el desempeño del profesional, donde la suma de los elementos influye en la productividad y el clima de la institución, como el desempeño laboral (Flores y Delgado, 2022). Así mismo es importante conocer que el clima laboral en ocasiones afecta a la institución, como es el daño corporal, o también los factores químicos nocivos o físicos, en el trabajo el trabajador está expuesto a sustancias tóxicas donde son directamente afectados, lo cual es perjudicial para la salud del trabajador (Amasifuen et al., 2022).

Mientras en la dimensión tecnología, hoy en día los procesos de las nuevas tecnologías dentro de los centros de trabajo pueden ocasionar estrés en los trabajadores del área de salud, esto se debe a que muchas veces no tienen las habilidades necesarias para el adecuado manejo de los materiales; estas tecnologías ayudan mejorar ciertas funciones del trabajador (Arandojo, 2017). Es así que las nuevas tecnologías, conlleva a que los trabajadores tengan habilidades tecnológicas, lo cual incluye la razón crítica, el uso creativo y seguro con respecto a las tecnologías la información y comunicación donde se alcance las metas de la organización, la empleabilidad, el aprendizaje y el uso del tiempo libre, la inclusión y participación en el Sociedad (Vialart, 2017).

Por último, la dimensión organización, dentro de este factor se encuentra las horas de trabajo y extraordinarias que tienen consecuencias negativas en la salud física y psicológica, donde la ambigüedad de los roles tiene efecto negativo en las emociones, es ahí que la organización es fundamental dentro de una empresa, porque se basa en las metas, donde se respeta los deberes y derechos de los trabajadores (Quijije et al., 2020). Así mismo se debe recalcar que la organización implica establecer orden en las cosas con respecto al ámbito laboral, donde tiene que ver la distribución del tiempo, recursos, responsabilidad,

jerarquía, ya que sin esta cualidad no puede existir un orden estructural lo cual no se cumpliera con el logro de las metas en el tiempo estimado (Crespo y Serrano, 2022).

Por otro lado, se conceptualiza el nivel de estrés. Según la Organización Mundial de la Salud citado por García et al (2020) menciona que es un conjunto de reacciones fisiológicas el estrés donde el cuerpo se prepara para su acción, ante la demanda de factores internos y externos. Por otro lado, según la Organización Internacional del Trabajo (2016) menciona que el estrés es considerado como respuesta de la persona tanto emocional y física, lo cual es originada por el desequilibrio de las exigencias percibidas, recursos y de la capacidad de afrontar dichas exigencias.

Así mismo dentro de los centros laborales se origina el estrés laboral, para Servan y Verástegui (2019) refiere que el estrés laboral es el conjunto de ciertas reacciones de la persona ante la situación laboral, lo cual exige esfuerzo para la adaptación, provocando en la persona un estado de cambio. Flores et al. (2021) refieren que el estrés laboral es la reacción de una persona por las exigencias laborales y también de las presiones que no están sujetas a su conocimiento y capacidad, y están a prueba cuando se afrontan a situaciones estresantes. Mientras Velásquez (2022) menciona que el estrés laboral es la respuesta física y también de carácter emocional que están dañadas, se produce cuando no coincide con ciertos requisitos laboral, como los recursos, también la necesidad del trabajo o de las capacidades. Según Londoño (2019) refiere que el nivel del estrés laboral es el grado de afectación a nivel psicológico, orgánico o interpersonal que tiene la persona a causa del estrés laboral.

Es así que se encuentra tres niveles que son el alto, medio y bajo. El estrés alto es cuando la persona no puede afrontar en sus mayorías situaciones extremadamente compleja, o cuando se considera que no hay una salida sobre algún problema donde es agotador para la persona donde impide llevar a cabo su vida de manera normal. Mientras el estrés de nivel medio es cuando la persona es capaz de adaptarse a ciertas situaciones, aquí la persona frente a una situación peligrosa, es positivo que la persona se ponga en alerta, para poder reaccionar de manera adecuada. Por último, el nivel de estrés bajo es

cuando las personas afrontan las situaciones donde a veces se sienten emocional y físicamente agotados, continúan realizando sus labores (Carrillo et al., 2016).

Por consiguiente, las causas del estrés laboral, están originadas por la sobrecarga de actividades que ocasiona deterioro físico, debido por el incremento de responsabilidades que dañan de manera psicológica o la interacción social, la mezcla de esto ocasiona cuadros crónicos, sumado a estas, otros elementos desencadenan circunstancias estresantes, como no tener horario fijo, sueldo inadecuado y otros (Rodríguez et al. 2014).

Por otra parte, León y Fornes (2015) mencionan que existen estudios donde revelan que el estrés laboral son los problemas físicos como son los trastornos cardiovasculares, musculo-esqueléticos, gastrointestinales y otros, en lo psicológico se desencadenan problemas de ansiedad, depresión entre otros. Según Pando et al. (2019) refieren que el estrés laboral provoca ciertos efectos negativos en la persona, en lo físico, cognitivo y motor, ocasionando inseguridad, preocupación, dificultad para concentrarse o decidir, temor, baja autoestimas, ansiedad entre otros. López et al (2012) mencionan que el estrés laboral a nivel fisiológico ocasiona fatiga, mialgias, tensión muscular, cefalea, sudoración y otros. A nivel conductual ocasiona el exceso de comer, tartamudeo, consumo de alcohol, conflictos familiares entre otros.

Mientras el estrés laboral en el profesional de enfermería, según Belizario (2021) refiere que son los trabajadores con un alto índice de riesgo, ya que son los que están en constante contacto con personas que están sufriendo física y psicológicamente su salud, y tienen a cuidado a pacientes críticos o terminales. Según Carrillo et al. (2020) refieren que los enfermeros padecen un alto índice de estrés laboral, ya que es una profesión de visión holística, así como compleja y también integral, donde implica una gran responsabilidad por el contacto directo y continuo con pacientes que se encuentran en una situación grave de salud.

Según Gray y Anderson (1981) el estrés laboral se divide en tres dimensiones que son los factores físicos, psicológico y social. Los factores físicos son considerados cuando el estrés laboral es duradero, repetitivo y constante, el

funcionamiento del organismo está muy agotado y la probabilidad de la manifestación de dolencias y trastornos. Aquí también se ve reflejado los contenidos de las actividades, como es el incremento de las funciones y la sobrecarga del trabajo, la monotonía de la práctica del trabajo, presión estacional, repercutiendo en la exigencia de las funciones de la programación de las actividades a desarrollar (Buitrago et al. 2021).

Por otra parte, los factores psicológicos, según Vicco y Abello (2016). el estrés laboral genera un daño psicológico, donde la persona muestra una sensación desagradable, lo cual evita cumplir metas, sentimientos de miedo, sensación de inferioridad, inseguridad y otros. También se genera inestabilidad en lo que respecta la capacidad de la persona y de lo que demanda el puesto de trabajo. Así también la diversidad de los turnos dentro del trabajo, la sobrecarga mental y física afecta a la persona teniendo como consecuencia un progresivo desgaste que afecta las funciones del ejercicio profesional.

Por último, los factores sociales, según Osorio y Cárdenas (2017) el estrés laboral está ligado con temas tanto cultural y social que son las causas del estrés, en lo social es la dificultad para relacionarse con las demás personas, también conflictos y dificultades laborales, comprende los factores que son inherentes dentro de una institución, cultural organizacional, precariedad y flexibilidad laboral, en lo adecuado dentro de un ambiente social debe priorizar el trabajo equipo, relaciones interpersonales, cumplimiento con las actividades dentro del puesto de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

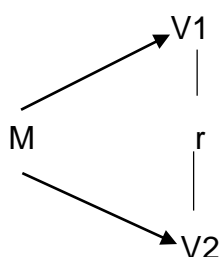
3.1.1. Tipo de investigación

El enfoque cuantitativo que se utilizó en el estudio, se basó en lo que respecta la medición numérica, donde se empleó el conteo numérico como la estadística, donde permitió conocer el comportamiento de los enfermeros en el presente estudio (Hernández-Sampiere y Mendoza, 2018).

Se utilizó el nivel correlacional en el estudio, según Hernandez-Sampiere y Mendoza (2018) menciona que este nivel de estudio permite medir el grado de relación que existe entre dos o más variables.

3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño no experimental de corte transversal, fue utilizada en el presente estudio, no se manipuló las variables, se recolectó la información realizada en un momento determinado y luego fue procesado y descrito (Hernández-Sampiere y Mendoza, 2018).



- M: Profesional de enfermería de un hospital público
- V1: Factores laborales
- r: Relación de las dos variables
- V2: Nivel de estrés laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores laborales

Definición conceptual: Son aquellos aspectos de carácter laboral que presentan posibles consecuencias negativas en los profesionales del área salud, donde la enfermedad es parte natural de la condición de la persona, ya que en el trabajo se tiene contacto con máquinas, sustancias y materiales riesgosos (ISTAS, 2019).

Definición operacional: La variable se midió por el cuestionario sobre los factores laborales, lo cual consta de 14 ítems con respuesta de escala de Likert, siendo las dimensiones al ambiente laboral, tecnológico, organizacional.

Indicadores: Recurso de materiales, Factores estresores, Organización, Destreza, Cognición, Capacitación, Jornada laboral, Horas extras de trabajo.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Nivel de estrés laboral

Definición conceptual: Es el grado de ciertas reacciones de la persona ante la situación laboral, lo cual exige esfuerzo para la adaptación, provocando en la persona un estado de cambio, teniendo como efecto un nivel alto, medio o bajo de estrés laboral (Servan y Verástegui, 2019).

Definición operacional: La medición de la variable es por medio del cuestionario de The Nursing Stress Scale (NSS), lo cual consta de 34 ítems distribuido en tres dimensiones que son el factor físico, psicológico y social.

Indicadores: Carga laboral, Realización de actividades, Sufrimiento, Fallecimiento, Nivel de preparación, Nivel de apoyo, Conflicto interpersonal, Insuficiencia personal.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población muestral

La población muestral del presente estudio estuvo constituida por los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital público III EsSalud de Chimbote, siendo un total de 35 enfermeros.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros que laboran en el servicio de emergencia
- Enfermeros que laboren como mínimo 6 meses de forma continua,
- Enfermeros nombrados y contratados
- Enfermeros que aceptaron la participación del presente estudio.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que no laboran en el servicio de emergencia
- Enfermeros que no laboran como mínimo 6 meses en forma continua.
- Enfermeros que no desearon participar del estudio.

3.3.2. Muestreo

El muestreo que se empleó fue el no probabilístico de conveniencia. Este tipo de muestreo es la selección más accesible de los casos que son incluidos en el estudio, próximos de la población del investigador (Otzen y Manterola, 2017)

3.3.3. Unidad de análisis

Cada profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público III EsSalud de Chimbote.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio la técnica que se empleó fue la encuesta, lo cual se aplicó a los 35 profesionales de enfermería para la recolección de información por medio de los instrumentos que fueron los cuestionarios.

Instrumento 1: Cuestionario sobre los factores laborales

El cuestionario fue elaborado por Carhuajulca y Sánchez (2020), modificado y adaptado por la investigadora, consta de 14 ítems distribuido en 3 dimensiones que son: ambiente laboral (1, 2, 3, 4, 5), tecnológico (6,7,8,9,10), organización (11,12,13,14). La respuesta es en escala de Likert de 5 niveles,

siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. Donde el puntaje mínimo es 0 y máximo 56, distribuido en tres categorías: factor laboral alto (38-56), Medio (19-37) y Bajo (0-18).

Instrumento 2: Cuestionario sobre el estrés laboral

El cuestionario es The Nursing Stress Scale (NSS), fue elaborado por Gray y Anderson (1981), modificado y validado por Más, Rosa y Escribá, V. (1998), compuesto por 34 ítems, lo cual se encuentra distribuido en tres dimensiones que son el factor físico de los ítems 1 al 4, factor psicológico de los ítems 5 al 24, factor social de los ítems 25 al 34, la respuesta fue medida por medio de la escala de Likert de 5 niveles que son nunca 0 punto, casi nunca 1 punto, a veces 2 puntos, casi siempre 3 puntos, siempre 4 puntos. Así mismo el puntaje mínimo es 0 y máximo 136, lo cual se categoriza en tres categorías que son el estrés laboral bajo 0 – 45 puntos, estrés laboral medio 46 – 90 puntos, estrés laboral alto 91 – 136 puntos.

Validez

La validez de los instrumentos, se efectuó por medio del juicio de expertos, donde fueron evaluados los contenidos de los cuestionarios, se usó una matriz de validación donde cada experto dio su opinión sobre cada cuestionario, donde llegaron a concluir que, si son válidos cada ítem de los cuestionarios, siendo aplicable cada instrumento en el presente estudio.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fue medido y garantizado por medio de la prueba de confiabilidad del Alpha de Crombach, donde se realizó primero la prueba de piloto a 10 enfermeros del servicio de emergencia de otra institución de la salud, donde se obtuvo un valor de 0,860 en el primer cuestionario y un valor de 0,940 del segundo instrumento, lo cual fueron confiables para su aplicación en el presente estudio.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de la información que fueron brindadas por los profesionales de enfermería, se siguió los siguientes aspectos, se coordinó con la dirección de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo sobre el respectivo envió de la carta sobre la presentación del trabajo de investigación, luego se acudió por la autorización del Director de un Hospital Público de Chimbote para el permiso respectivo, se coordinó con la jefa y los enfermeros del servicio para la aplicación del instrumento, lo cual se aplicó para recolectar los datos que fueron sistematizado para el logro de los objetivos planteado.

3.6. Método de análisis de datos

Luego que se obtuvo los datos por medio de la aplicación de los cuestionarios se utilizó estadística descriptiva e inferencial, estos fueron vaciados en una data de Excel, luego se efectuó en el programa estadístico de SPSS versión 26,0, donde se procedió a realizar la elaboración de las tablas descriptivas, doble entrada y los gráficos correspondientes que se requirieron en cada variable y dimensiones, esto permitió efectuar los análisis correspondientes, para hallar la hipótesis se realizó la prueba de correlación de Spearman por medio de la prueba de normalidad.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los principios éticos:

Autonomía: Los enfermeros voluntariamente fueron participe del presente estudio.

Beneficencia: En cada momento se cuidó el bienestar de los enfermeros que participaron del estudio.

No maleficencia: En el presente estudio se protegió la integridad psicológica y física de los enfermeros que participaron en el estudio.

Justicia: A todos los enfermeros que participaron del estudio se trató de la misma manera.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Factores laborales del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022

Nivel	F	%
Alto	14	40,0
Medio	16	45,7
Bajo	5	14,3
Total	35	100

Interpretación:

En la tabla1, se puede observar el nivel de los factores laborales que muestran los profesionales de enfermería: el 45,7% presentan un nivel medio de factores laborales, seguido del 40,0% nivel alto, por último, el 14,3% nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022

Nivel	F	%
Alto	12	34,3
Medio	19	54,3
Bajo	4	11,4
Total	35	100

Interpretación:

En la tabla 2, se puede observar el nivel de estrés que muestran los profesionales de enfermería: el 54,3% presentan un nivel de estrés medio, seguido del 34,3% nivel alto, por último, el 11,4% nivel bajo.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022.

Factores laborales	Nivel de estrés						Total	
	Alto		Medio		Bajo		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Ambiente laboral								
Alto	8	22,9	5	14,3	1	2,8	14	40,0
Medio	4	11,4	9	25,7	0	0,0	13	37,1
Bajo	0	0,0	5	14,3	3	8,6	8	22,9
			Rho: 0,490		p: 0,003 sig.			
Tecnología								
Alto	9	25,7	7	20,0	1	2,8	17	48,6
Medio	3	8,6	7	20,0	0	0,0	10	28,5
Bajo	0	0,0	5	14,3	3	8,6	8	22,9
			Rho: 0,479		p: 0,004 sig.			
Organización								
Alto	7	20,0	3	8,6	1	2,8	11	31,5
Medio	5	14,3	9	25,7	0	0,0	14	40,0
Bajo	0	0,0	7	20,0	3	8,6	10	28,5
			Rho: 0,519		p: 0,00 sig.			
Total	12	34,3	19	54,3	4	11,4	35	100

Interpretación:

En la tabla 3, al relacionar las dimensiones de los factores laborales se tiene los siguientes resultados: ambiente laboral Rh: 0,490, tecnología Rh: 0,479, Organización Rh: 0,519, siendo una correlación moderada y positiva con el nivel de estrés laboral, lo cual se concluye que las dimensiones de los factores laborales se relacionan con el nivel de estrés del profesional de enfermería.

Contrastación de hipótesis

Tabla 4.

Prueba de correlación de Spearman entre las variables factores laborales y el nivel de estrés laboral

Correlación

		Nivel de estrés laboral
Factores laborales	Correlación de	,472**
	Spearman	
	Sig. (bilateral)	,004
	N	35

Interpretación:

En la tabla 4, se realizó la prueba de correlación de Spearman donde se tuvo un valor de 0,472, lo cual confirma una correlación moderada positiva entre los factores laborales y nivel de estrés, siendo una proporcionalidad directa, ya que toda acción que permita reducir los factores laborales incidirá en que el nivel de estrés disminuya. Así mismo obtuvo un valor de significancia de 0,004, esto indica que se acepta la hipótesis de investigación que indica existe relación significativa entre los factores laborales y el nivel de estrés del profesional de enfermería.

V. DISCUSIÓN

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.

El presente estudio tuvo como primer objetivo específico identificar los factores laborales en el profesional de enfermería, en la tabla 1 se pudo verificar que la mayoría de ellos presentaron un nivel medio sobre los factores laborales siendo un 45,7%, seguido del nivel alto el 40,0% y por último el nivel bajo el 14,3%.

Estos resultados coinciden con el estudio de Barboza (2019) se encontró que el 77,8% de los enfermeros tienen un nivel medio sobre los factores laborales, concluye que la alta presión laboral y las horas extras son factores que predominan en el centro laboral. Así mismos Medina (2018) en su investigación reportó que la gran mayoría presentan un nivel medio sobre los factores biológico, psicológico, social y ambiental, donde concluye que la mayoría del personal que sufren enfermedades crónicas están en constante nivel de estrés, no tienen buena relación con el personal, en muchas ocasiones no se cuentan con los materiales necesarios para la atención. Mientras Abanto (2018) en su estudio refirió que el 66,0% presentaron un nivel medio sobre los factores psicosociales, concluyó que la mayoría de los enfermeros refieren estar insatisfechos con la infraestructura, y la relación interpersonal con otro personal de salud.

Por otro lado, en el estudio de Valencia (2021) refirió que dentro de su estudio concluyó que las mujeres son más propensas en presentar estrés por los

múltiples factores estresores que están sometidos, muchas tienen más de 5 años de labor lo cual pueden manejar adecuadamente ciertos factores estresores, algunas laboran en otra institución de salud, así como presentan enfermedad crónica, lo cuales son factores que incrementan el nivel de estrés. Así mismo Solís (2018) en su estudio manifestó que más de la mitad laboran más de 5 años, y presentan enfermedad crónica estos factores conlleva a que la persona se sienta agotada, cansada aumentando el nivel de estrés.

Ante la revisión de los diferentes estudios presentados se puede concluir que los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio sobre los factores laborales, así como otros factores que están relacionados con el ambiente laboral donde se desempeñan los enfermeros. Ante esto Según García (2020) menciona que el factor laboral es una actividad del ser humano como físico y cognitivo, donde el trabajador aporta en la economía de producir los servicios y bienes, lo cual contribuya en generar mayor riqueza en el propio o en otros. Mientras el factor de riesgo laboral, según Quispe et al. (2017) refieren que es un conjunto de aquellos elementos que están presentes en la condición del trabajador, que desencadena una reducción de la salud, lo cual genere un daño en el ambiente laboral.

Dentro de los factores laborales que se puede evidenciar, son los años dentro de una institución, las personas que tienen años de servicio tienen una mayor predisposición de sufrir estrés laboral (Quintana y Tarqui, 2020). El trabajo extra institucional demanda horas de trabajo, desgaste físico, emocional, llegando a desencadenar un estrés laboral, perjudicando su salud y su trabajo (Cortes, 2017). La sobrecarga laboral ocasiona una fatiga tanto física y mental, es así que varios estudios reflejan que el exceso de trabajo es una de las principales causas de estrés laboral en un trabajador (Saltos et al., 2018). La enfermedad crónica no transmisible está ligada con el estrés laboral, ya que va depender de la vulnerabilidad presentan síntomas de debilidad, agotamiento entre otros, lo cual es aprovechado por el organismo negativamente para incrementar el estrés en la persona (Juárez et al. 2017).

Mientras el segundo objetivo específico fue identificar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería, en la tabla 2 se encontró que predominó el estrés de nivel medio el 54,3%, seguido del nivel alto el 34,3%, por último, el nivel bajo el 11,4%.

Estos resultados tienen similitud parcial con el estudio de Ramírez (2020) concluyó que el 87,0% presentaron nivel medio de estrés laboral, muchas refieren que les falta tiempo para poder cumplir con todas las actividades de cuidado. Mientras Barboza (2019) en su estudio manifestó que la mayoría de enfermeros el 77,8% presentaron un nivel moderado de estrés laboral, concluyó que muchas refieren tener conflicto con el personal médico, no están conforme con el ambiente y clima laboral. Así mismo Abanto (2018) en su estudio manifestó que el 66,0% tuvieron un nivel medio de estrés laboral, concluyó que muchas refieren estar en muchas situaciones del día a día cansadas, agotadas.

Los resultados difieren de Valencia (2021) en su estudio encontró que el 70,0% presentaron un nivel leve de estrés laboral. Así como Solís (2018) encontró en su investigación que el 69,0% presentaron un nivel leve de estrés, esto refleja que muchas saben sobrellevar aquellos factores estresores dentro de su centro de trabajo, utilizan técnicas que permiten reducir y controlar el estrés.

Los resultados encontrados en los diferentes estudios se pueden reflejar que predominó el nivel medio sobre el estrés laboral en los profesionales de enfermería, esto debido que en muchas ocasiones no pueden conllevar ciertos factores estresores que se vive en el día a día dentro del centro laboral, por lo contrario, también existen resultados de otros estudios donde el nivel de estrés en su mayoría es leve, esto se puede deber a que tienen un manejo adecuado de afrontar las situaciones estresantes.

Ante esto Flores et al. (2021) refieren que el estrés laboral es la reacción de una persona por las exigencias laborales y también de las presiones que no están sujetas a su conocimiento y capacidad, y están a prueba cuando se afrontan a

situaciones estresantes. Mientras Velásquez (2022) menciona que el estrés laboral es la respuesta física y también de carácter emocional que están dañadas, se produce cuando no coincide con ciertos requisitos laboral, como los recursos, también la necesidad del trabajo o de las capacidades.

Según Carrillo et al. (2020) refieren que los enfermeros padecen un alto índice de estrés laboral, ya que es una profesión con visión holística, así como compleja y también integral, donde implica una gran responsabilidad por el contacto directo y continuo con pacientes que se encuentran en una situación grave de salud.

En cuanto al tercer objetivo específico de establecer la relación que existe entre las dimensiones de los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería, en la tabla 3 se evidenció que las dimensiones de los factores laborales (ambiente laboral, tecnología y organizacional) si se relaciona con el nivel de estrés, teniendo una correlación positiva modera de Rho: 0,490; 0,479 y 0,519 respectivamente.

Estos resultados tienen semejanza con Caruajulca y Sánchez (2020) en su estudio refirió que la dimensión ambiente laboral, tecnología y organización tienen una correlación positiva moderada con el nivel de estrés laboral de un valor Rho: 0,546; 0,690 y 0,414 respectivamente, muchas veces la presión laboral, la deficiente infraestructura y capacitación de nuevas tecnologías, insatisfacción de relaciones interpersonales, la sobrecarga laboral y horas extras de trabajo conllevan a que la persona incremente el nivel de estrés laboral.

Por otro lado, se encontró resultados con otros tipos de factores que se relaciona con el estrés laboral como el de Valencia (2021) en su estudio manifestó que, a mayor edad, el ser mujer, el estar casada con hijos, tener más de 10 años de servicio, presentar enfermedad crónica son factores que conllevan a incrementar el nivel de estrés laboral. Mientras Solís (2018) en su estudio refirió que, el no

estar capacitado, presentar enfermedad crónica, son factores que conllevan a la persona a padecer de un nivel alto sobre el estrés laboral.

Los resultados del estudio con los diferentes autores señalados, se concluyó que las dimensiones de los factores laborales si se relaciona con el nivel de estrés en los profesionales de enfermería, es importante reducir esa brecha entre los factores laborales con el estrés laboral lo cual permita un mejor desempeño laboral y atención adecuada, oportuna y eficiente a los pacientes.

Es así que el ambiente laboral, es considerado como un conjunto de condiciones lo cual contribuye en el ambiente laboral donde se desarrolla el profesional, siendo esto la suma de elementos que se relaciona con el clima y la productividad de la institución, así como el desempeño laboral que en muchas circunstancias ocasiona estrés (Torres, 2018). Hoy en día en el mundo globalizado las nuevas tecnologías en las instituciones pueden desencadenar estrés en las personas que tienen deficiente habilidad en manejar los materiales y equipo nuevos (Murillo, 2017). Dentro de la organización las horas extras y la sobrecarga laboral son factores que afectan de manera negativa la salud física y mental de la persona, es ahí que una adecuada organización en las instituciones es fundamental porque se basa en las metas, donde se respeta el deber y derecho del trabajador (Huerta, 2018).

Por otro lado, Servan y Verástegui (2019) refiere que el estrés laboral es el conjunto de ciertas reacciones de la persona ante la situación laboral, lo cual exige esfuerzo para la adaptación, provocando en la persona un estado de cambio. Por consiguiente, las causas del estrés laboral, están originada por la sobrecarga de actividades que ocasiona deterioro físico, debido por el incremento de responsabilidades que dañan de manera psicológica o la interacción social, la mezcla de esto ocasiona cuadros crónicos, sumado a estas, otros elementos desencadenan circunstancias estresantes, como no tener horario fijo, sueldo inadecuado y otros (Rodríguez et al. 2014).

Por último, el presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería, en la tabla 4 se encontró por medio de la prueba estadística de correlación de Spearman, en donde se obtuvo una correlación directa, positiva y moderada ($Rho: 0,472$), y a la vez es significativa con un valor de $P: 0,004$, lo cual se verificó que se acepta la hipótesis de investigación, refiriéndose que si existe relación entre los factores laborales con el nivel de estrés, rechazándose la hipótesis nula.

Estos resultados tienen similitud con el estudio Caruajulca y Sánchez (2020), Barboza (2019) y Abanto (2018) manifestaron que el factor laboral se relaciona con el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería, donde se concluye que si no se maneja adecuadamente los factores laborales esto conllevará a que los enfermeros presenten un alto nivel de estrés.

Es por eso que el estudio se sustenta en la teoría de Selye que menciona que un síndrome de adaptación es la respuesta ante la presión sufrida externamente por un estresor y también de la respuesta de manera general del organismo ante los diferentes estímulos, esta persona se convierte vulnerable y como consecuencia sufriría ciertas patologías o enfermedades físicas, siendo este proceso un vínculo entre la persona con el medio ambiente, poniendo en peligro la salud de la persona (Fernández et al., 2019).

Por otro lado, se tiene la teoría de adaptación de Callista Roy (1964), menciona que la persona es un ser biopsicosocial que está en constante interacción con el ambiente, se adapta de manera holística. Por eso los enfermeros viene a ser una esfera biológica, psicológica y también social, que se adapta al entorno cambiante de cada servicio, en este caso el de emergencia donde la adaptabilidad es mayor por ser un área crítica donde se concentran pacientes graves, donde corren peligro su vida (Citado por Despaigne, 2021).

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se ha concluido que los factores laborales que predominó en los enfermeros fue el nivel medio (45,7%) seguido del nivel alto (40,0%) y por último el nivel bajo (14,3%).

Segundo. Se ha determinado que el nivel de estrés laboral que predominó en los enfermeros fue el nivel medio el 54,3%, seguido del nivel alto el 34,3% y por último el 11,4% de nivel bajo.

Tercero. Existe relación significativa entre las dimensiones ambiente laboral, tecnología y organización con el nivel de estrés laboral en los enfermeros.

Cuarto. Se ha concluido que existe una correlación directa, positiva y moderada (Rho: 0,443) y significativa (P: 0,004), entre los factores laborales con el nivel de estrés laboral en los enfermeros.

VII. RECOMENDACIONES

Internacional. Se recomienda que las organizaciones internacionales actualicen protocolos e investigaciones acerca del estrés laboral que se genera en los profesionales de salud, en especial de enfermería. Se realicen encuentros internacionales de como disminuir o manejar de manera adecuada los factores estresores dentro del centro laboral.

Nacional. Se recomienda que el Ministerio de la Salud capacite de manera constante el manejo de nuevas tecnologías médicas, permitiendo su mejor uso dentro de las funciones del profesional de enfermería, ya que el mal uso genera estrés, debe respetarse la jornada de trabajo y brindar equipos, materiales y ambiente que genere una satisfacción a la hora de trabajar.

Regional. Se recomienda que los directivos de cada institución de salud desarrollen un departamento de psicología para los enfermeros, donde se realice evaluaciones psicológico, donde se identifique oportunamente los posibles casos de riesgo como el desarrollo del síndrome de burnout.

Local. Se recomienda al Hospital Público de Chimbote realice reuniones con el personal de enfermería, lo cual permita identificar oportunamente sus preocupaciones, disgustos, aporte profesional, con el único objetivo de que participe de las decisiones en mejorar las condiciones conociendo con exactitud las limitaciones o deficiencias, acorde con el presupuesto del Hospital.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldaz, M. (18 de febrero del 2022). México se posiciona como el país con mayor estrés laboral. Atalayar Entre dos Orillas. <https://atalayar.com/content/m%C3%A9xicoseposicionacomoeelpa%C3%ADs-con-mayor-estr%C3%A9s-laboral>.
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., y Troya, D. (2022). Climate and job satisfaction in a state organization. *Manage: Business and Government Magazine*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>.
- Arandojo I. (2017) Nuevas Tecnologías y nuevos retos para el profesional de enfermería. *Revista Index Enfermería*, 25(1). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962016000100009.
- Barbosa, I. (2019). *Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo.* (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Belizario, J. (2021). Stress factors in nursing professionals who work in critical hospital areas. *Innova Education Magazine*. 3(3). <https://orcid.org/0000-0002-2237-9141>.
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud. Universidad de Boyacá*. 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>.
- Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R., & Reyes, C. (2020). Work stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID – 19 pandemic. *SciELOpreprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>.
- Carillo, C., Ríos, M., Escudero, L., & Martínez, M. (2020). Occupational stress factors in the hospital nursing staff of the flying team according to the demand-control-support model. *Global Nursing*. 17(50). <https://scielo.isciii.es/scielo.php>.

- Carrillo, O., Ríos, M., Martínez, R. y Noguera, P. (2016). Nivel de estrés del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Clínico Universitarios. *Enfermería Intensiva*, 27(3), 89-95. <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-nivel-estres-del-personal-enfermeria-S1130239916300049>.
- Contreras, V., Reynaldo, K. y Cardona, L. (2016). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>.
- Cortez, L., Pantoja, M., Cortes, D., Tello, M. y Nuncio, J. (2021). Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investigación Pensamiento Crítico*. 10(2). 4-15. <https://doi.org/10.37387/ipc.v10i2.288>.
- Crespo, W. y Serrano, M. (2022). Factores de clima organizacional en una institución de educación superior en Cuenca, Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 9(5), 24–47. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.95.703>.
- Del Rosario, F., Cuba, S. y Sintí, D. (2021). Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19 en hospitales de Lima Norte. *Revista de Investigación Científica Ágora*. 8(2), 27.32. <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>.
- Despaige, C. (2021). Applicability of Sister Callista Roy's adaptation model in the care of people with COVID-19. *Cuban Journal of Nursing*. 37(1). <file:///C:/Users/pituc/Downloads/4222-17838-1-PB.pdf>.
- Fernández, A., Estrada, M, y Arizmendi, E. (2019). Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*. 18(1). <https://doi.org/10.37976/enfermeria.v18i1.277>.
- Flores, J. y Delgado, J. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608.
- Flores, G., Cuaya, I. y Rojas, J. (2021). Estrés laboral en el contexto universitario: Una revisión sistemática. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 9(1).

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2912>.

- García, B. (2020). Factor laboral y el seguimiento de una profesionalización a nivel de postgrado. *Revista Científica Internacional*, 3(1). <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v3i1.18>.
- García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracia, G., Cno, L. y Abeldaño, R. (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*. 2, 65-73. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>.
- Hernández-Sampiere, R. and Mendoza, C. (2018). Investigation methodology. The quantitative, qualitative and mixed routes. *Digital University Journal of Social Sciences*, <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- ISTAS (2019). *Working conditions and health. Union Institute of Work, Environment and Health. Spain*. <https://istas.net/salud-laboral/danos-lasalud/condiciones-de-trabajo-y->
- Kupcewicz, E. & Józwick M. (2020). Role of global self-esteem, professional burnout, and selected sociodemographic variables in predicting the quality of life of Polish nurses: a cross-sectional study. *Health Risk Management Policy*. 13(1). 671-684. <https://doi.org/10.2147%2FRMHP.S252270>.
- León, M. y Fornes, J. (2015). Estrés psicológico y problemática musculoesquelética. *Revision sistemática, Enfermería Global*, 38(1). <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v14n38/revision2.pdf>.
- Loayza, G., Troya, L., Gonzales, E. y Sánchez, L. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485.
- López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., & Vásquez, E. (2012). Work stress and psychiatric disorders in medical professionals. *CES Public Health Magazine*, 3(2), 280-288. <file:///C:/Users/pituc/Downloads/Dialnet-EIEstresLaboralYLosTrastornosPsiquiatricosEnProfes-4164138.pdf>.

- Martínez, L. (2020) Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempo de COVID-19: Instrumento para evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*. 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321).
- Medina, A. (2018). *Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/TUCSGPREM EDENF-392.pdf>.
- Medina, L., Quintanilla, G., Juárez, I., & Shafick, J. (2020). Occupational exposure to COVID -19 in health workers in Latin America. *Scientific Magazine Medical Science*. 23(2): 214-220. <https://rccm-umss.com/index.php/revistacientificacienciamedica/article/view/262/348>.
- Medina, M. (2018). *Factores relacionados al estrés en enfermeras de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho*. (Tesis de especificad). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7839/Medina_am.pdf?sequence=3.
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. García, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialista en Medicina del Trabajo*. 28(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552019000300004.
- Mero, E., Slas, Y., Acuña, L. Bernal, G. (2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID.19. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 5(3), 368-377. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(3\).sep.2021.368-377](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(3).sep.2021.368-377).
- Moscoso, M. y Delgado, E. (2015). *La teoría del estrés crónico como modelo científico en neurociencia cognitiva*. *Revista IIPSI*, 18(1), 167-180. <file:///C:/Users/pituc/Downloads/48135.pdf>.

- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>.
- OIT (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH). Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf.
- Paca, Y. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23993/Abanto_MY..pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Pandan, M., Gascón, S., Varillas, W. y Aranda, C. (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>.
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156.
- Pérez, J., Turpo, J. y López, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios. *Revista Espacio*. 40(19), 13. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p13.pdf>.
- Quijije, I., Álvarez, N., Guevara, D. y Lujan, G. (2022). Percepción de la cultura organizacional en profesionales de un hospital público Ecuador. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(4), 2272. <file:///C:/Users/pituc/Downloads/2751-Texto%20del%20art%C3%ADculo-10800-1-10-20220823.pdf>.
- Quispe, J., Méndez, J. y Quispe, J. (2017). Factores que influyen en el estrés laboral en las empresas de servicio. *Revista de Negocios y PYMES*, 3(9), 17-26. https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Negocios_y_PyMES/vol3num9/Revista_de_Negocios_&_PYMES_V3_N9_2.pdf.

- Ramírez, E. (2020). *Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48785/Ram%203%20adrez_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rodríguez, M., Preciado, M. y Aguilar, M. (2014). Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral de profesores del centro universitario de ciencias de la salud de la universidad de Guadalajara. *Artículo de Investigación Científica o Tecnológica*. 4(3). https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4933.
- Servan, A. and Verástegui, L. (2019). Influence of stress on the work performance of the administrative staff of the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazona. *UNTRM Scientific Magazine*. 23). <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/625>
- Solís, C. (2018). *Factores de riesgo asociados al estrés en el personal profesional de enfermería del servicio de emergencia del HRHD*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6523/MDMroparm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Valencia, G. (2021). *Factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca*. (Tesis de especialidad). Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1832/TESIS%20FINASUSTENTACION%20PUBLICA23SEPTIEMBRE2021.pdf?sequence=1&isAllowdy>.
- Velásquez, E. (2020). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera. *Ciencia latina* 6(1). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1492>.

- Vialart, M. (2017). Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: un desafío para la Gestión del Cuidado. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1). <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/649/158>.
- Vicco, G. and Abello, R. (2016). Psychosocial factors of work origin, stress and morbidity in the world. *Caribbean Psychology*, 31(2). <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>.

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Factores laborales	Son aquellos aspectos de carácter laboral que presentan posibles consecuencias negativas en los profesionales del área salud, donde la enfermedad es parte natural de la condición de la persona, ya que en el trabajo se tiene contacto con máquinas, sustancias y materiales riesgosos (ISTAS, 2019).	La variable del estudio se midió por el cuestionario sobre los factores laborales, lo cual consta de 14 ítems con respuesta de escala de Likert, siendo las dimensiones al ambiente laboral, tecnológico, organizacional	Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> _ Recurso de materiales. _ Estresores laborales _ Cultura organizacional 	Escala ordinal
			Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> _ Habilidades _ Conocimiento _ Capacitación 	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> _ Jornada de trabajo _ Horas extras de trabajo 	

Nivel de estrés laboral	Es el grado de ciertas reacciones de la persona ante la situación laboral, lo cual exige esfuerzo para la adaptación, provocando en la persona un estado de cambio, teniendo como efecto un nivel alto, medio o bajo de estrés laboral (Servan y Verástegui, 2019).	La medición de la variable es por medio del cuestionario de The Nursing Stress Scale (NSS), lo cual consta de 34 ítems distribuido en tres dimensiones que son el factor físico, psicológico y social.	Factores físicos	- Carga laboral - Realización de actividades	Escala ordinal
			Factores psicológico	- Sufrimiento - Fallecimiento - Nivel de preparación - Nivel de apoyo	
			Factores sociales	- Conflicto interpersonal - Insuficiencia personal	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre factores laborales del profesional de enfermería en un hospital público

Presentación: El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre los factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

Instrucciones: Este cuestionario es anónimo, en la cual debe responder y marcar (x), según considere conveniente.

Siempre: 1

Casi siempre: 2

A veces: 3

Casi nunca: 4

Nunca: 5

N	Ambiente laboral	1	2	3	4	5
1	Su servicio cuenta con los implementos necesarios para sus labores					
2	Está en constante presión en su trabajo					
3	Se presenta constantes conflictos en su servicio					
4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo					
5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada					
Tecnología						
6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su servicio					

7	Ha tenido problemas con el manejo de las maquinas en el diagnóstico del paciente					
8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas					
9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente					
10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente					
Organization						
11	Considera que su horario es adecuado					
12	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					
13	Considera que se respeta sus funciones					
14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas.					



Cuestionario de “the nursing stress scale” (nss)

Escala elaborada por Gray y Anderson (1981)
Validada en la versión castellana por Más y Escribá (1998)

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren en forma habitual en el servicio, indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes durante su jornada laboral.

ESTOY:	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Código	5	4	3	2	1

Situaciones estresante	1	2	3	4	5
Factores físicos					
1. Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería					
2. Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera					
3. Ha sido transferido a otra unidad por escasez de personal					
4. Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el servicio					
Factores psicológicos					
5. Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte					
6. Observar el sufrimiento de un/a paciente le conmueve					
7. La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha le es difícil superar.					
8. La muerte de un/a paciente le entristece					
9. Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el medico no está disponible, la desestabiliza.					
10. Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.					
11. Le falta oportunidad para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia el paciente.					
12. No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
13. La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, lo confunde.					

14. El alta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional.					
15. Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, la causa temor.					
16. No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera.					
17. El medico a comentar un error en el tratamiento de un/a paciente, le asusta.					
18. Tiene sentimiento de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.					
19. Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.					
20. Siente impotencia ante el caso de un paciente que no se presenta mejoría.					
21. Las roturas de equipo técnico, le irritan demasiado.					
22. La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.					
23. La ausencia de un médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.					
24. La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico					
Factores sociales					
25. Tiene conflicto con un medico					
26. Ser criticado por un médico, le enfurece					
27. El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
28. Si un médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
29. Critica usted la información inadecuada que da el medico sobre la situación médica de un paciente.					
30. Tiene conflictos con el/la supervisor/a					
31. Has tenido dificultades en el trabajo con un/a enfermero/a de su propia unidad, disminuye su eficiencia.					
32. Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.					
33. Le dificultad el trabajar con un/a enfermero/a en particular, externo/a a su unidad.					
34. Ser criticado/a por un supervisor/a, le produce sentimientos de odio.					

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total					
1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	42					
2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	5	2	5	48					
3	2	3	2	3	5	3	2	3	3	5	3	5	2	3	44					
4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	4	5	3	5	5	56					
5	2	3	2	3	2	3	2	3	5	4	2	4	3	5	43					
6	5	4	5	4	5	4	2	2	3	5	2	5	5	5	56					
7	3	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	59					
8	2	4	2	4	5	4	2	2	5	4	5	5	2	4	50					
9	3	5	3	5	5	5	3	4	2	4	2	4	5	4	54					
10	2	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	57					
varianza	0.96	0.56	1.09	0.61	1.41	0.56	1.4	0.4	1.01	0.16	1.61	0.41	1.85	0.44						
suma varianz	12.47																			
suma total items	36.29																			
					a	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario				0.708										
					K	Número de items del cuestionario				14										
						Sumatoria de las varianza de los items				12.47										
						Varianza total del cuestionario				36.29										
	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$																			
						a=	14/(14-1)=1,0789													
							1,0789x0,6563=0,7080													

Cuestionario sobre estrés laboral																																								
Persona	Factores físicos				Factores psicológicos																Factores sociales										Total	Nivel								
	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				
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	52 medio
2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	83 medio	
3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	49 bajo	
4	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	55 medio
5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	42 bajo	
6	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	45 bajo	
7	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	85 medio	
8	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	60 medio	
9	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	88 medio	
10	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95 alto
11	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95 alto
12	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	92 alto
13	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	99 alto
14	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	88 medio
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103 alto
16	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	88 medio
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110 alto
18	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	85 medio
19	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	87 medio
20	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	77 medio
21	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	48 medio	
22	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	84 medio
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	71 medio
24	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	20 bajo	
25	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	78 medio	
26	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95 alto
27	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	92 alto
28	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	93 alto
29	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	88 medio
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103 alto
31	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96 alto
32	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	88 medio
33	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	76 medio
34	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	74 medio	
35	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101 alto	

Valores

Nivel y rango

0 nunca Alto 91-136

1 casi nunca Medio 46-90

2 a veces Bajo 0-45

3 casi siempre

4 siempre

Anexo 5: Consentimiento informado

Instituciones: Universidad Privada César Vallejo, hospital público de Chimbote.

Investigador(a): Pintado Odar, Ivet Yaquelin

Título del estudio: Factores laborales y nivel de estrés en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022.

Propósito de Estudio: Determinar la relación que existe entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022

Estimado señor o señora:

Se le propone participar en un estudio local. Antes que decida participar del estudio es importante que usted sepa por qué se hace esta investigación y los beneficios. Es un estudio desarrollado por investigadores de un hospital público de Chimbote y la Universidad César Vallejo, y autorizado para su ejecución por la jefatura del hospital público. El propósito del estudio es determinar la relación que existe entre los factores laborales y el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2022. Este estudio permitirá obtener resultados fidedignos que nos ayuden en optar mejores estrategias para mejorar el servicio de atención que existe en la institución.

Procedimientos:

Si participa en este estudio se recopilará información y los resultados del cuestionario sobre los factores laborales y nivel de estrés laboral.

Riesgos de procedimiento:

No existe ningún riesgo para la salud de los pacientes.

Beneficios:

Usted como profesional de enfermería se beneficiará al realizarle la identificación del nivel de los factores laborales, nivel de estrés laboral y la relación entre ambas variables.

Costos e incentivos:

Usted no realizará ningún pago por los estudios a realizar ni recibirá alguna compensación por su participación en el estudio.

Confidencialidad:

Todos los datos que sean tomados (con su autorización) serán confidenciales. Se guardará su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en esta investigación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena sin su consentimiento.

Derechos del paciente:

Si usted acepta participar en esta investigación, se le pide amablemente que complete el resto de este formulario. Debe obtenerse su consentimiento antes de realizar cualquier forma de registro. Usted puede pedir información adicional en cualquier momento durante el estudio.

La participación es voluntaria, su tratamiento y las atenciones hacia usted no se afectará si decide o no participar en el estudio. Usted en cualquier momento puede retirarse del estudio sin que esto afecte su atención. Si usted tiene alguna duda adicional llame a la licenciada en enfermería.

Anexo 6: Validación por juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. JOSE O. CHERO CUSTODIO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de posgrado de la UCV, campus Nuevo Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en ciencias de la salud.

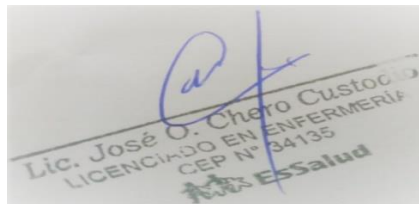
El título del Proyecto de investigación es: Factores laborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022 y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

D.N.I: 32971476

Celular: 94333690

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Variable 1: Factores laborales

Definición conceptual: Es el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral (Quispe et al. 2017).

Definición operacional: La variable del estudio se midió por el cuestionario sobre los factores de riesgo laborales, lo cual consta de 14 ítems con respuesta de escala de Likert, siendo las dimensiones al ambiente laboral, tecnológico, organizacional.

Variable 2: Nivel de estrés laboral

Definición conceptual: Es el grado de afectación a nivel psicológico, orgánico o interpersonal que tiene el profesional de enfermería a causa del estrés laboral (Londoño, 2019).

Definición operacional: La medición de la variable es por medio del cuestionario de The Nursing Stress Scale (NSS), lo cual consta de 34 ítems distribuido en tres dimensiones que son el factor físico, psicológico y social.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



Cuestionario sobre factores laborales del profesional de enfermería en un hospital público

Presentación: El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre los factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

Instrucciones: Este cuestionario es anónimo, en la cual debe responder y marcar (x), según considere conveniente.

Siempre: 1

Casi siempre: 2

A veces: 3

Casi nunca: 4

Nunca: 5

N	Ambiente laboral	1	2	3	4	5
1	Su servicio cuenta con los implementos necesarios para sus labores	-				
2	Está en constante presión en su trabajo					
3	Se presenta constantes conflictos en su servicio					
4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo	-				
5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada	-				
Tecnología						
6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su servicio					
7	Ha tenido problemas con el manejo de las maquinas en el diagnóstico del paciente					
8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas	-				
9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente	-				
10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente	-				

Organization						
11	Considera que su horario es adecuado	-				
12	Reemplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					
13	Considera que se respeta sus funciones	.				
14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas.					

CERTIFICADO DE FACTORES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PUBLICO

Observaciones: ITEM 7 Y 8 CAMBIO DE PALABRA EQUIPO POR MAQUINA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: JOSE CHERO CUSTODIO

DNI:32971476

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	
02	ESPECIALISTA EN EMERGENCIA Y DESASTRES	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	DOCENTE UNIVERSITARIO DE PRE-GRADO	ULADECH	2009-2019	
02	DOCENTE UNIVERSITARIO POS-GRADO	ULADECH	2016-2019	
03	ENFERMERO ASISTENCIAL	HOSPITAL III ESSALUD-CHIMBOTE	2011 HASTA LA ACTUALIDAD	

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

18 de setiembre del 2022



Cuestionario de “the nursing stress scale” (nss)

Escala elaborada por Gray y Anderson (1981)
Validada en la versión castellana por Más y Escribá (1998)

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren en forma habitual en el servicio, indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes durante su jornada laboral.

ESTOY:	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Código	5	4	3	2	1

Situaciones estresante	1	2	3	4	5
Factores físicos					
35. Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería					
36. Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera					
37. Ha sido transferido a otra unidad por escasez de personal					
38. Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el servicio					
Factores psicológicos					
39. Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte					
40. Observar el sufrimiento de un/a paciente le conmueve					
41. La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha le es difícil superar.					
42. La muerte de un/a paciente le entristece					
43. Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el medico no está disponible, la desestabiliza.					
44. Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.					
45. Le falta oportunidad para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia el paciente.					
46. No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
47. La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, lo confunde.					
48. El alta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional.					
49. Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, la causa temor.					

50.No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera.					
51.El medico a comentar un error en el tratamiento de un/a paciente, le asusta.					
52.Tiene sentimiento de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.					
53.Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.					
54.Siente impotencia ante el caso de un paciente que no se presenta mejoría.					
55.Las roturas de equipo técnico, le irritan demasiado.					
56.La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.					
57.La ausencia de un médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.					
58.La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico					
Factores sociales					
59.Tiene conflicto con un medico					
60.Ser criticado por un médico, le enfurece					
61.El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
62.Si un médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
63.Critica usted la información inadecuada que da el medico sobre la situación médica de un paciente.					
64.Tiene conflictos con el/la supervisor/a					
65.Has tenido dificultades en el trabajo con un/a enfermero/a de su propia unidad, disminuye su eficiencia.					
66.Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.					
67.Le dificultad el trabajar con un/a enfermero/a en particular, externo/a a su unidad.					
68.Ser criticado/a por un supervisor/a, le produce sentimientos de odio.					

CERTIFICADO DEL CUESTIONARIO DE "THE NURSING STRESS SCALE" (NSS)

Observaciones: LOS ITEMS 17 Y 21 MEJORAR REDACCION

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **JOSE O. CHERO CUSTODIO**

DNI:32971476

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	
02	ESPECIALISTA EN EMERGENCIA Y DESASTRES	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILO	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	DOCENTE UNIVERSITARIO DE PREGRADO	ULADECH	2009-2019
02	DOCENTE UNIVERSITARIO POS GRADO	ULADECH	2016-2019
03	ENFERMERO ASISTENCIAL	HOSPITL III CHIMBOTE	2011 HASTA LA ACTUALIDAD

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

18 de setiembre del 2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. GUIBOVICH ARROYO DIANA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de posgrado de la UCV, campus Nuevo Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en ciencias de la salud.

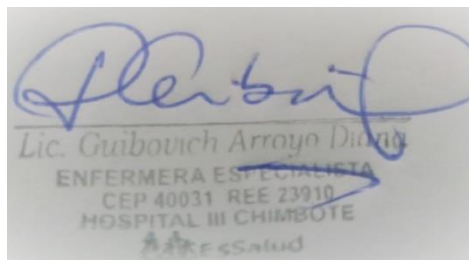
El título del Proyecto de investigación es: Factores laborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022 y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Lic. Guibovich Arroyo Diana
ENFERMERA ESPECIALISTA
CEP 40031 REE 23910
HOSPITAL III CHIMBOTE
Aire Salud

Firma

D.N.I:

42257993

Celular: 943098515

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Variable 1: Factores laborales

Definición conceptual: Es el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral (Quispe et al. 2017).

Definición operacional: La variable del estudio se midió por el cuestionario sobre los factores de riesgo laborales, lo cual consta de 14 ítems con respuesta de escala de Likert, siendo las dimensiones al ambiente laboral, tecnológico, organizacional.

Variable 2: Nivel de estrés laboral

Definición conceptual: Es el grado de afectación a nivel psicológico, orgánico o interpersonal que tiene el profesional de enfermería a causa del estrés laboral (Londoño, 2019).

Definición operacional: La medición de la variable es por medio del cuestionario de The Nursing Stress Scale (NSS), lo cual consta de 34 ítems distribuido en tres dimensiones que son el factor físico, psicológico y social.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



Cuestionario sobre factores laborales del profesional de enfermería en un hospital público

Presentación: El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre los factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

Instrucciones: Este cuestionario es anónimo, en la cual debe responder y marcar (x), según considere conveniente.

Siempre: 1

Casi siempre: 2

A veces: 3

Casi nunca: 4

Nunca: 5

N	Ambiente laboral	1	2	3	4	5
1	Su servicio cuenta con los implementos necesarios para sus labores	-				
2	Está en constante presión en su trabajo					
3	Se presenta constantes conflictos en su servicio					
4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo	-				
5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada	-				
Tecnología						
6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su servicio					
7	Ha tenido problemas con el manejo de las maquinas en el diagnóstico del paciente					
8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas	-				
9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente	-				
10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente	-				

Organization						
11	Considera que su horario es adecuado	-				
12	Reemplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					
13	Considera que se respeta sus funciones	.				
14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas.					

CERTIFICADO DE FACTORES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PUBLICO

Observaciones: MEJORAR TERMINO EN EL ITEM 7, MEJORAR PERTINENCIA DE LOS ITEMS 9 Y 10, EL ITEM 11 ORIENTARLO A LA PLANIFICACION.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **DIANA GUIBOVICH ARROYO**

DNI:42257993

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	ENFERMERA ASISTENCIAL EN HOSPITAL III CHIMBOTE		ACTUALMENTE
02	ESPECIALISTA EN ENFERMERA EMERGENCIOLOGA		UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	DOCENTE UNIVERSITARIO EN POS GRADO		AREA CIENCIAS DE LA SALUD		UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

18 de setiembre del 2022



Cuestionario de “the nursing stress scale” (nss)

Escala elaborada por Gray y Anderson (1981)
Validada en la versión castellana por Más y Escribá (1998)

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren en forma habitual en el servicio, indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes durante su jornada laboral.

ESTOY:	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Código	5	4	3	2	1

Situaciones estresante	1	2	3	4	5
Factores físicos					
1. Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería					
2. Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera					
3. Ha sido transferido a otra unidad por escasez de personal					
4. Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el servicio					
Factores psicológicos					
5. Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte					
6. Observar el sufrimiento de un/a paciente le conmueve					
7. La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha le es difícil superar.					
8. La muerte de un/a paciente le entristece					
9. Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el medico no está disponible, la desestabiliza.					
10. Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.					
11. Le falta oportunidad para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia el paciente.					
12. No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
13. La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, lo confunde.					
14. El alta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional.					

15. Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, la causa temor.					
16. No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera.					
17. El médico a comentar un error en el tratamiento de un/a paciente, le asusta.					
18. Tiene sentimiento de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.					
19. Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.					
20. Siente impotencia ante el caso de un paciente que no se presenta mejoría.					
21. Las roturas de equipo técnico, le irritan demasiado.					
22. La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.					
23. La ausencia de un médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.					
24. La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico					
Factores sociales					
25. Tiene conflicto con un médico					
26. Ser criticado por un médico, le enfurece					
27. El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
28. Si un médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
29. Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente.					
30. Tiene conflictos con el/la supervisor/a					
31. Has tenido dificultades en el trabajo con un/a enfermero/a de su propia unidad, disminuye su eficiencia.					
32. Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.					
33. Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a en particular, externo/a a su unidad.					
34. Ser criticado/a por un supervisor/a, le produce sentimientos de odio.					

CERTIFICADO DEL CUESTIONARIO DE “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS)

Observaciones: MENCIONAR DIMENSIONES DEL NIVEL DE ESTRES

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **GUIBOVICH ARROYO DIANA**

DNI:42257993

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	
02	ESPECIALISTA EN EMERGENCIA Y DESASTRES	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	DOCENTE UNIVERSITARIO EN POS-GRADO	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA		2017 HASTA LA ACTUALIDAD
02	ENFERMERA ASISTENCIAL	HOSPITAL III CHIMBOTE		2012 HASTA LA ACTUALIDAD
03				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

18 de setiembre del 2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. GUEVARA CARRANZA YANETH

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de posgrado de la UCV, campus Nuevo Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en ciencias de la salud.


El título del Proyecto de investigación es: Factores laborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022 y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma
D.N.I:

Firma

D.N.I: 17922211

Celular: 954914690

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Variable 1: Factores laborales

Definición conceptual: Es el elemento o conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador, pudiendo causar un daño en el ámbito laboral (Quispe et al. 2017).

Definición operacional: La variable del estudio se midió por el cuestionario sobre los factores de riesgo laborales, lo cual consta de 14 ítems con respuesta de escala de Likert, siendo las dimensiones al ambiente laboral, tecnológico, organizacional.

Variable 2: Nivel de estrés laboral

Definición conceptual: Es el grado de afectación a nivel psicológico, orgánico o interpersonal que tiene el profesional de enfermería a causa del estrés laboral (Londoño, 2019).

Definición operacional: La medición de la variable es por medio del cuestionario de The Nursing Stress Scale (NSS), lo cual consta de 34 ítems distribuido en tres dimensiones que son el factor físico, psicológico y social.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



Cuestionario sobre factores laborales del profesional de enfermería en un hospital público

Presentación: El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre los factores laborales en el profesional de enfermería del servicio de emergencia. Por ello se le solicita responder a las siguientes preguntas con veracidad.

Instrucciones: Este cuestionario es anónimo, en la cual debe responder y marcar (x), según considere conveniente.

Siempre: 1

Casi siempre: 2

A veces: 3

Casi nunca: 4

Nunca: 5

N	Ambiente laboral	1	2	3	4	5
1	Su servicio cuenta con los implementos necesarios para sus labores	-				
2	Está en constante presión en su trabajo					
3	Se presenta constantes conflictos en su servicio					
4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo	-				
5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada	-				
Tecnología						
6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su servicio					
7	Ha tenido problemas con el manejo de las máquinas en el diagnóstico del paciente					
8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas	-				
9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente	-				
10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente	-				

Organization						
11	Considera que su horario es adecuado	-				
12	Reemplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					
13	Considera que se respeta sus funciones	.				
14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas.					

CERTIFICADO DE FACTORES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PUBLICO

Observaciones: ESPECIFICAR LAS DIMENSIONES

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GUEVARA CARRANZA YANETH

DNI: 17922211

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	ENFERMERA ASISTENCIAL		UNIVERSIDAD ULADECH
02	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA SALUD		UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	ENFERMERA ASISTENCIAL		HOSPITAL III CHIMBOTE		2009 HASTA LA ACTUALIDAD
02	MAGISTER EN POSGRADO		UNIVERSIDAD SAN PEDRO		2018
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

18 de setiembre del 2022



Cuestionario de “the nursing stress scale” (nss)

Escala elaborada por Gray y Anderson (1981)
Validada en la versión castellana por Más y Escribá (1998)

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren en forma habitual en el servicio, indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes durante su jornada laboral.

ESTOY:	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Código	5	4	3	2	1

Situaciones estresante	1	2	3	4	5
Factores físicos					
1. Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería					
2. Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera					
3. Ha sido transferido a otra unidad por escasez de personal					
4. Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el servicio					
Factores psicológicos					
5. Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte					
6. Observar el sufrimiento de un/a paciente le conmueve					
7. La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha le es difícil superar.					
8. La muerte de un/a paciente le entristece					
9. Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el medico no está disponible, la desestabiliza.					
10. Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.					
11. Le falta oportunidad para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia el paciente.					
12. No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
13. La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, lo confunde.					
14. El alta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional.					

15. Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, la causa temor.					
16. No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera.					
17. El médico a comentar un error en el tratamiento de un/a paciente, le asusta.					
18. Tiene sentimiento de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.					
19. Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.					
20. Siente impotencia ante el caso de un paciente que no se presenta mejoría.					
21. Las roturas de equipo técnico, le irritan demasiado.					
22. La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.					
23. La ausencia de un médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.					
24. La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico					
Factores sociales					
25. Tiene conflicto con un médico					
26. Ser criticado por un médico, le enfurece					
27. El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
28. Si un médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
29. Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente.					
30. Tiene conflictos con el/la supervisor/a					
31. Has tenido dificultades en el trabajo con un/a enfermero/a de su propia unidad, disminuye su eficiencia.					
32. Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.					
33. Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a en particular, externo/a a su unidad.					
34. Ser criticado/a por un supervisor/a, le produce sentimientos de odio.					

CERTIFICADO DEL CUESTIONARIO DE “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS)

Observaciones: DIMENSION ORGANIZACIONAL (AGREGAR MAS ITEMS)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GUEVARA CARRANZA YANETH

DNI: 17922211

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	ENFERMERA ASISTENCIAL		UNIVERSIDAD ULADECH-CATOLICA
02	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA SALUD		UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	ENFERMERA ASISTENCIAL EMERGENCIOLOGA		HOSPITAL III CHIMBOTE		
02	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA SALUD		UNIVERSIDAD SAN PEDRO		
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

18 de setiembre del 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Factores laborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en un hospital público de Chimbote, 2022

", cuyo autor es PINTADO ODAR IVET YAQUELIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

CHIMBOTE, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 14- 01-2023 18:00:43

Código documento Trilce: TRI - 0513447