



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de
pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del
Hospital Regional, Huacho, 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORAS

Br. Mejia Sanchez, Margot Sabina (ORCID 0000000255059574)
Br. Melgar Liberato, Maricarmen Janneth (ORCID 0000000210257753)

ASESORA

Dra. Miraval Contreras, Rosario (ORCID 0000000176579694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud Mental

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros padres, por ser la fortaleza que necesitamos en el día a día para salir adelante, por enseñarnos el valor de la confianza a sí misma para tomar las mejores decisiones en la vida y seguir nuestros sueños. A nuestras familias en general por estar siempre presente en nuestra formación personal como profesional.

Agradecimiento

La vida se encuentra llena de retos y uno de ellos es el estar en la Universidad, por ello damos el agradecimiento en especial a la Universidad César Vallejo Filial Callao, por brindarnos la oportunidad de ser parte de su plana estudiantil.

A los docentes del Pregrado, por acompañarnos día a día en nuestra formación profesional y el brindarnos sus conocimientos para llegar lejos en nuestra formación y así mismo desarrollarnos profesionalmente como enfermeras.

A mi asesora Dra. Miraval Contreras Rosario, a quien, gracias a sus conocimientos, fue la base y apoyo para el desarrollo y culminación de nuestra tesis.

Gracias a dios por permitirnos lograr cada sueño y meta trazada.

Índice

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento	3
Índice	4
Índice de tablas.....	5
Resumen.....	6
Abstract.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población muestral	20
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1: Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho, 2020.	18
Tabla 2: . Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 en la dimensión organizacional del Hospital Regional, Huacho, 2020.	19
Tabla 3: Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 en la dimensión individual del Hospital Regional, Huacho, 2020.	120
Tabla 4: Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 en la dimensión entorno del Hospital Regional, Huacho, 2020.	21

Resumen

La pandemia por el COVID-19 genera estrés en la población mundial, con mayor énfasis en el personal de enfermería que se encuentra laborando en la primera línea de defensa, teniendo miedo de contagiar a familias, amigos y así mismos. La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho, se realizó una investigación tipo básica, descriptiva, no experimental de corte transversal, con una población censal de 68. Se utilizó como instrumento un cuestionario de 22 ítems de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19, previamente validado por juicio de expertos con 0,84% y confiabilidad por alfa de Cronbach un valor de 0,84%. Para el procesamiento de datos se utilizó Spss, Resultados: El 60,3% del personal de enfermería presenta un nivel de estrés medio, el 32,4% un nivel alto y el 7,4% un nivel bajo. Según las dimensiones, organizacional predominó el 60,3% nivel medio; individual el 67,6% nivel medio y entorno el 47,1% nivel medio. Se concluye que el personal de enfermería de Hospitalización Modular COVID-19 presenta estrés laboral de nivel medio.

Palabras clave: Estrés laboral, Covid-19, personal de enfermería

Abstract

The COVID-19 pandemic generates stress in the world population, with greater emphasis on the nursing staff who are working in the first line of defense, fearful of infecting families, friends and themselves. The objective of the research was to determine the level of work stress in the nursing staff in the face of the pandemic situation due to COVID-19 of Modular Hospitalization Covid-19 of the Regional Hospital, Huacho, a basic, descriptive, non-experimental cutting type investigation was carried out cross-sectional, with a census population of 68. A questionnaire of 22 items of work stress in nursing personnel in the face of the COVID-19 pandemic was used as an instrument, previously validated by expert judgment with 0.84% and reliability by Cronbach's alpha a value of 0.84%. Spss was used for data processing. Results: 60.3% of the nursing staff presented a medium stress level, 32.4% a high level and 7.4% a low level. According to the dimensions, organizational predominated 60.3% middle level; individual 67.6% intermediate level and environment 47.1% intermediate level. It is concluded that the Modular Hospitalization COVID-19 nursing staff presents medium-level work stress.

Keywords: Work Stress, Covid-19, nursing staff

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) el 30 de enero del 2020, manifestaron al COVID-19 como emergencia en Salud Pública de importancia Mundial, en marzo del mismo año lo clasificaron, "pandemia"¹. Las jurisdicciones estatales de los países, las entidades orientadas a salud, las compañías científicas internacionales, y regionales gestionaron recomendaciones para afrontar los desafíos de la infección en los procesos de sanidad, economía, seguridad nacional. Las crisis en seguridad sanitaria produjeron estrés e inclusive pavor en la ciudad universal, también en los profesionales de salud, al temor de adquirir el COVID-19 y fallecer por la infección, analizaron el golpe psicológico del SARS en sociedades no infectadas⁵. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refirió al estrés laboral, como el padecimiento de riesgo hacia las fortunas de las naciones industriales y rutas al progreso. Mundialmente registraron el estrés laboral a modo de dificultad, que está vigente en los trabajos, principalmente en las labores asistenciales de hospitalización del personal de enfermería. Los estudios realizados proponen que el personal de enfermería percibe un máximo de estrés laboral, en comparación a otro tipo de oficios. Health Education Authority catalogó la Enfermería, en el cuarto lugar como una carrera estresante⁵. Al respecto, estudios en otros países, tanto en el profesional sanitario como en habitantes, evidenciaron el golpe de la pandemia en la sanidad psicológica, asimismo incorporaron medidas sanitarias, siendo los trabajadores de salud quienes sufrieron una gran presión, generada por el alto riesgo de infección, inadecuada protección contra el COVID-19, por lo cual presentaron temor de transmitir la enfermedad a su entorno social y así mismos; existiendo un trabajo abrumador, el aislamiento y la discriminación, además de la frustración ante la muerte de los pacientes, compañeros y familiares; todo ello les generó reacciones de estrés, ansiedad, depresión, insomnio, negación, ira y miedo, lo que no sólo perjudica la labor con los pacientes, sino que también experimentaron síntomas con implicancia psicológicas a largo plazo². Destacando al personal sanitario quienes han alcanzado significativas evidencias de depresión, angustia, desvelo y estrés actualmente¹. La presencia de la pandemia COVID-19 aumentaron de manera extensa y elevaron los niveles

de estrés; el miedo y la incertidumbre perenne frente a la cercanía del contagio, fallecimiento o hambre producto de la pérdida de ingresos; además por la falta de conocimiento sobre el virus y de la forma en cómo se propaga; todas estas variables, elevaron la ansiedad a niveles difíciles de manejar; convirtiéndose en detonantes de varias formas de estrés (físico, mental, social)². El COVID-19, ha afectado y es probable que siga afectando a la población a nivel mundial generando estrés, especialmente al personal de enfermería quienes se encuentran en la principal línea de defensa³. Por la rutina de su trabajo, el personal de enfermería conoce el estrés, y posiblemente puede tratar de sobrellevarlo; sin embargo, con esta enfermedad los escenarios son distintos, esto conlleva a alterarse, según Alejandro Vélez, decano del Colegio de Psicólogos en Lima, en conferencia dijo: "Bajo este contexto, el estrés se eleva; el profesional de salud se encuentra siempre atento; irascible, como si estuviesen siendo sujetos por un adverso desconocido, ya que este virus no posee medicina que intervenga en su tratamiento de curación. Desgraciadamente el COVID-19 continúa acabando con muchas vidas humanas, atacando a los más vulnerables; donde el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería es muy alto, cuya tarea principal es preservar la vida, el no poder lograrlo en estos momentos lo aqueja, llevándolo a conmociones fuertes (desconsuelo, desaliento, temor) llegando a tener ira al sentirse impotente⁴. Por último, en el Hospital Regional de Huacho, en Hospitalización Modular COVID-19, no existe investigación respecto al fenómeno descrito; pero sin embargo se evidenció la problemática al acompañar a un familiar para ser atendido por dicha enfermedad, donde se observó al personal de enfermería que llegaban a la Institución Hospitalaria ansiosos, frustrados, preocupados con falta de concentración, susceptibles, razón por la cual formulamos la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral frente al COVID-19 en el personal de enfermería de Hospitalización Modular Covid-19 del Hospital Regional, Huacho, 2020? Este estudio se justificó analizando las bibliografías en base de investigaciones nacionales donde se logró demostrar que no existen estudios referentes a la problemática de estrés laboral en tiempo de pandemia COVID-19 en el personal de enfermería Hospitalización Modular Covid-19.

La Organización Mundial de la Salud (2014), manifiesta que el estrés produce conductas no frecuentes dentro del lugar de trabajo, favoreciendo al déficit de una buena salud (física y mental) del personal de enfermería; asumieron que, si no se consigue proceder frente a un estrés desarrollado, en situaciones extremas podrían formar escenarios con fuertes impresiones laborales, creando cambios psicológicos o alteraciones psiquiátricas, todo esto puede conllevar a dañar su salud y como consecuencia faltar al trabajo, y esto no debería de suceder en estos tiempos de pandemia porque el personal de enfermería tiene un papel fundamental al ser responsable de brindar los cuidados, orientar y aconsejar a los pacientes dentro de su labor institucional y fuera a la población en general, mediante esta manera con la obtención de los resultados se pudo dar recomendaciones sobre la importancia que tiene el estrés laboral, que se encontró en el personal de enfermería, así mismo la institución podrá proponer estrategias sanitarias para disminuir el estrés laboral frente al COVID-19 del personal.

La investigación es significativa, porque facilitó analizar en la Institución acerca del nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19, al que se encuentra sujeto el personal de enfermería. Igualmente, el trabajo tuvo valor teórico, ya que constituye un aporte científico de conocimientos y sirve como base para futuros estudios de investigación, y/o evidencias científicas a instituciones del sector salud; donde se formuló como objetivo general determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho, 2020 y objetivos específicos identificar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 en la dimensión organizacional, individual y entorno de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones realizadas a nivel internacional tenemos a Monterrosa y Col, 2020, Colombia, tuvieron como objetivo, determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales; estudió sintomatologías y apreciaciones del COVID-19, estudio transversal, diseño no experimental, la muestra constó de 531 médicos generales, la recaudación de información fue un formulario electrónico (cuestionario de problemas psicosomáticos), los resultados fueron el 73.3% laboraban en municipio; 1/3 de la encuesta evidenció estrés laboral ligero, así mismo el 6% mostró estrés laboral elevado, se reconocieron sintomatologías de angustia en el 72.9%, en los que trabajaban la ciudad, el 37.1% mostró sintomatologías de temor al COVID-19, las conclusiones fueron, 7 de cada 10 colaboradores presentaron sintomatologías de angustia, donde 4 mostraron sintomatologías de temor al COVID-19 ⁽⁶⁾.

Así mismo, Estévez y Col, 2020, España, tuvieron como objetivo general conocer cómo ha afectado la pandemia Covid-19 en el enfermero/a del Hospital Clínico San Cecilio de Granada, en el servicio de Urgencias. La investigación fue descriptiva transversal, no experimental, la recaudación de datos se manejó un cuestionario, tuvieron como resultado, el 95% de los encuestados testificaron que en algún momento padecieron de estrés laboral durante la pandemia, los primordiales motivos fueron el exceso de trabajo, ausencia de materiales e ignorancia del Coronavirus; en casi su totalidad de los estudiados concuerdan sobre el estrés los ha sometido perjudicialmente en su bienestar, teniendo sintomatologías trastornos músculo esqueléticos, depresión y cambios psicológicos, las conclusiones fueron, el estrés laboral perturba perjudicialmente la salud física, mental del personal y la responsabilidad en las instituciones en que laboran ⁽⁷⁾.

Otra investigación de Etxebarria, 2020, España, cuyo objetivo fue determinar los niveles de estrés, ansiedad y depresión a la llegada del Coronavirus, el estudio fue exploratorio descriptivo, tipo transversal, no experimental; la muestra fue 976 encuestados, la medición de las variables ansiedad, estrés y depresión se realizó

con la escala DASS, por medio de un cuestionario Google forms, tuvieron como consecuencia los niveles de sintomatología bajo al inicio del pavor los más jóvenes, con enfermedades crónicas ha referido síntomas elevados en comparación a las distintas poblaciones. Además, se visualizó un elevado nivel de sintomatologías empezando el aislamiento. Sus conclusiones fueron que, a medida que transcurrieron los días en aislamiento los síntomas aumentan ⁽⁸⁾.

Lai y Col. 2020. China. Tuvieron como objetivo evaluar la magnitud de los resultados de salud mental y los factores asociados entre los trabajadores de la salud que tratan a pacientes expuestos al coronavirus. La investigación fue descriptiva, de corte transversal, con una muestra por estratos, con una población de 1257 personal sanitario. Para la recolección de datos utilizaron el cuestionario como instrumento según las magnitudes a estudiar. Los resultados evidenciaron que el 50,4 % presentaban depresión; preocupación el 44.6%; angustia el 71.5%; de los cuales en 60.8% fueron enfermeras que se encontraban en la primera línea de atención, además, se demostró 534 personales sanitario, de los cuales 247 eran enfermeros(as) y 237 doctores, donde manifestaron sufrir un estrés elevado siendo identificados una de las causas. Donde concluyeron que los evaluados presentaron sobre carga psicológica, específicamente el personal de enfermería (mujeres), que se encontraban implicados en el cuidado de los pacientes COVID-19 en todo el proceso de cuidados, diagnósticos, y tratamientos del paciente ⁽⁹⁾.

A nivel nacional tenemos el estudio de Barboza, 2019, Chiclayo, cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral según los factores asociados al profesional de enfermería del servicio de emergencia de hospital público nivel III de la ciudad de Chiclayo. El estudio fue descriptivo, transversal, no experimental, cuantitativo, su muestra fue de 45 enfermeras; aplicó el test Maslach Burnout Inventory (1981) y el test de estresores laborales de Joana F. (1994), los resultados fueron, 77.8% con nivel medio, 17.8% con nivel alto y 4.4% con nivel bajo; el agotamiento emocional obtuvo nivel medio 73.3%, en la despersonalización el 44.4% mostró un nivel medio, así como la realización personal con un 42.2%, el 56% mostró factores laborales estresores en nivel medio y 44% nivel alto. Se concluyó que presentaron un nivel medio de estrés

laboral, siendo más presuntuosas por el agotamiento, un nivel medio de factores estresores laborales, en el cual la dimensión organizativos produce un elevado estrés ⁽¹⁰⁾.

Así mismo, Lecca, 2020, Llacuabamba y Parcoy, Trujillo, tuvo como objetivo determinar si durante el Covid-19 existe una relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy. El estudio fue descriptivo correlacional, corte transversal, no experimental, la muestra fue de 53 trabajadores asistenciales entre ambas instituciones, la recolección de datos se utilizaron 2 instrumentos, hallando 67.9% la comunicación laboral poco adecuada y el nivel del estrés laboral fue leve 43.3%. Se concluyó que existe relación ($p < 0,05$) la comunicación y el estrés laboral durante el Coronavirus ⁽¹¹⁾.

También, Morales, 2019, Huaycán, Lima, tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras, Hospital de Huaycán, la investigación fue cuantitativo, descriptivo no experimental, transversal; con una muestra de 80 enfermeras, usaron técnica la encuesta e instrumento el cuestionario; teniendo como resultado el 52% presentaron nivel medio, el 42%, nivel bajo y el 6% nivel alto; donde el 68% de las enfermeras casadas evidenciaron un nivel alto; 70% son solteras evidenciaron un nivel medio; en la dimensión cansancio emocional, demostró un 69% de las enfermeras nivel medio; en la dimensión despersonalización evidenció un nivel medio del 52% y en la dimensión realización personal mostró un 61% de nivel bajo. Concluyó que el nivel de estrés influyó fue el nivel medio, continuado por nivel bajo, en las dimensiones de cansancio emocional consecutivo de la dimensión despersonalización ⁽¹²⁾.

Así mismo, Alvarado y Rojas, 2020, los Olivos, Lima. tuvieron como objetivo determinar el estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 del Hospital de Essalud, Callao. El estudio fue de enfoque cuantitativo descriptivo, no experimental de corte transversal; con una muestra de 131 enfermeras, la recolección de datos utilizó el cuestionario Escala de Estrés de Enfermería – The Nursing Stress Scale (NSS). Sus evidencias mostraron que el nivel de estrés de los profesionales es de nivel medio con un

65.5%, seguido el nivel bajo con un 32.8% y un nivel alto con un 1.6%. Referente a la dimensión de ambiente físico se mostró un nivel medio de 69.5%, el ambiente psicológico con el 53.4% de nivel medio y el ambiente social con un nivel medio de 55%. Concluyeron, si presentan estrés en un nivel medio y en las dimensiones también predomina el nivel medio de estrés y la dimensión con mayor porcentaje fue el ambiente físico ⁽¹³⁾.

Por su parte Sáenz, 2019, Santa Rosa, Lima; cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en el personal del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa. La investigación fue descriptiva, no experimental, de corte transversal, con muestra de 80 personas, usó un cuestionario para el estrés laboral validado y confiable. Los resultados fueron que el 53.7% presentaron un nivel medio de estrés de emergencia y el 46.25% un nivel elevado. Las conclusiones fueron que existe en el personal de salud un nivel medio y alto de estrés laboral y dependencia directa entre estrés laboral como su dimensión individual y entorno, asimismo la dimensión organizacional, no presenta relación con el estrés ⁽¹⁴⁾.

Este estudio se sustenta científicamente en la base teórica de Roy (Modelo de Adaptación), estando el tiempo de adaptación que atraviesa el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19; menciona la importancia de conocer a la persona para un mayor desenvolvimiento, claridad y mejor resultado en la atención. Esto lleva a trabajar con alta destreza, demanda, responsabilidad, reflexión y compromiso con el paciente; la conducción del conocimiento accede crear una concordancia entre paciente y personal de enfermería, se basa en cinco sistemas. (usuario, meta, salud, ambiente, dirección de actividades). ⁽¹⁵⁾.

Persona: Ser biopsicosocial, formado por tres factores que intervienen en el desarrollo; el factor psicológico ve el yo personal, enmarcando sus pensamientos, emociones, comportamientos, formas de afrontamiento, personalidad; el factor social describe al desarrollo, enfrentamiento de la pandemia que se vive actualmente, donde encontramos al estrés, la percepción

de la situación económica, recarga laboral y familiar; donde el personal de enfermería se encuentra en constante interacción con el ambiente ⁽⁴⁵⁾.

Entorno o ambiente: Evalúa a la persona en modo funcional, psicosocial formando una coyuntura para conocer el estado de salud, percepción del entorno que está viviendo en este momento y las perspectivas frente al cuidado de enfermería iniciando su adaptación al nuevo ambiente. Percibiendo las condiciones, circunstancias e influencias que rodean. El personal de enfermería debe ser sensato ya que forma parte del estímulo al paciente, porque, su adaptación puede afectar de manera positiva o negativa ⁽⁴⁴⁾.

Roy, se basa en, mecanismos de afrontamiento y adaptación, que dependen de, **estímulo focal**, presente en la conciencia de la persona, siendo el que libera una rápida atención al paciente; **estímulo contextual**, ayudan a mejorar o empeorar el entorno; **estímulo residual**, factor ambiental interior o afuera de los medios adaptativos del personal de enfermería ⁽⁴⁴⁾.

Nivel de adaptación: Perturba la experiencia adaptativa del ser humano para responder positivamente a la realidad, donde el nivel de adaptación depende principalmente de la estructura que enfrenta la persona ⁽⁴⁴⁾.

Mecanismos de enfrentamiento: actividades complicadas que el sistema nervioso central desarrolla, para comprender los estímulos ambientales, internos y externos. la concordancia cognitiva y habilidades humanas (pensar, sentir y actuar), estructura al cerebro se da los procesos neuropsicológicos ⁽⁴⁴⁾.

Salud significativa adaptación: El personal de enfermería se adaptará de una forma diferente, esto producirá la relación que se den entre persona, ambiente y enfermera, estableciendo el nivel de adaptación; motivo por el cual el personal de enfermería debe suscitar ambientes de bienestar, para así optimizar el nivel de adaptación de la persona ⁽⁴⁴⁾.

La teoría de Neuman, (1982) se basa en los elementos estresores, que son estímulos productores de tensión que se genera dentro del cuerpo de la persona, y puede ser positivo o negativo, que son conllevados de fuerzas interpersonales, que tienen lugar en el interior de la persona; fuerzas interpersonales que se da

entre uno o más personas, las fuerzas extra personal se al exterior del individuo. Neuman, lo relaciona con la meta paradigmas:⁴⁶.

Persona, como individuo, familia o comunidad, en este caso se considera al personal de enfermería, las que se encuentran en constante interacción con el entorno, debido constantes cambios, lo que puede generar contextos estresantes⁴⁶.

Salud, es un estado de estabilidad optimo; aquí el personal de enfermería al encontrarse en contacto con factores como sobre carga laboral, falta de comunicación, condiciones de trabajo, problemas familiares, económicos e incertidumbre política, este bienestar puede verse afectado por estos elementos estresantes, causando un desequilibrio⁴⁶.

Enfermería, es la encargada de brindar cuidado, ayudar a los pacientes covid-19 a restablecer su salud, a la ves el personal de enfermería necesitar tener su bienestar Psicoemocional, para poder cumplir adecuadamente sus funciones⁴⁶.

Entorno del personal de enfermería es todo aquello que se encuentra en contacto interno o externo, ya sean por componentes, como condiciones laborales, problemas familiares, económicos, incertidumbres políticas y económicas, estas condiciones pueden causar cambios en la salud del personal de enfermería⁴⁶.

Estrés: La OMS, conceptualizó al estrés como "un grupo de obstrucciones fisiológicas, poniendo al organismo en sobre aviso para la acción"; el estrés viene a ser los malestares en el organismo debido a donde se encuentra ⁽²¹⁾, surgen debido al cambio externo (físico o psíquico), superando nuestras capacidades de afrontamiento, como un agresor físico y psicológico perturbando un estilo de vida saludable ⁽²²⁾. donde las respuestas podrían tener coherencia en demanda al ambiente en escasez o abundancia; cuando estas son naturales causa un exceso de rigidez implicando al cuerpo del individuo, provocando el surgimiento de malestares, raras patologías que paralizan proceso y trabajo de todo el organismo ⁽¹⁶⁾. El estrés es un período de ansiedad, donde el cuerpo reacciona por muy variables que sean los niveles de estrés, es algo que todo ser humano tiene, las consecuencias se manifiestan en salud física, mental y rendimiento

laboral del personal de enfermería, provocando preocupaciones y angustias, conllevando a trastornos familiares y sociales (Barradas y Col) ⁽³⁸⁾.

Estrés laboral: reacciones que presenta una persona, provocada por el exceso de presión en el ambiente laboral, debido a requerimientos y mandatos, que no concuerdan a su preparación y conocimientos; colocando su experiencia para afrontar la situación de la pandemia (FUNCIÓN PÚBLICA) ⁽¹⁷⁾; ocurre por la inestabilidad de requerimiento profesional, capacidades o recursos disponibles para que laboren eficientemente; puede ocasionarse por elementos estresantes. Las sintomatologías mal humor leve, depresiones, debido a varios factores que la pandemia está generando como exceso de carga laboral, mala comunicación, ambientes laborales insatisfactoria, enorme responsabilidad con los pacientes. (Prevencion S, España. 2018)⁽¹⁸⁾. El estrés laboral del personal de enfermería frente al COVID-19 aqueja la salud psíquica y física. (Leka y col 2004) ⁽¹⁹⁾. La organización mundial de la salud, mencionó a la enfermedad “Burnout” y lo clasificó internacionalmente de padecimientos; por ser una enfermedad ocasionada por el estrés laboral, que rige mayormente en los profesionales de enfermería. (Perù21, 2019) ⁽²⁰⁾.

Causas del estrés en enfermería: El personal de enfermería padece de estrés laboral por muchos motivos, como el acumulamiento de distintos elementos. siempre está cerca al padecimiento, incapacidad, carencias y fallecimiento de los pacientes. Según Mingote y Pérez en 1999; el enfermero se adapta a los recursos que desarrolla a medida que pasa el tiempo. Existen tipos de labor donde se condiciona la salud mental del empleador, que se llegan a relacionar con el exceso de trabajo, ya que el enfermero no pasa desapercibido, la experiencia de su profesión dentro del ambiente laboral y distintas formas al desarrollarse en una Institución, tiende a llevarlo a un estrés laboral ⁽²³⁾.

El **COVID-19** viene a ser un padecimiento infeccioso que es causado por el coronavirus, el cual fue descubierto actualmente; este desconocido virus, así como el padecimiento que induce eran ignorados hasta el momento en que se llegó a conocer el primer caso en la ciudad de Wuhan (China) durante diciembre del 2019 ⁽²⁴⁾.

Personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19: El mundo entero está lidiando con una nueva enfermedad que fue declarada como pandemia (COVID-19) ⁽²⁴⁾; está siendo agresiva en la salud mental del personal de enfermería que se encuentra laborando en la primera línea de atención, estando al cuidado del paciente de forma directa; el estrés, angustia y los síntomas depresivos, están presentes ante la evidencia de una segunda ola de contagios, el exceso de trabajo asistencial, al que se enfrenta, en todos estos meses rigurosos, vienen provocando niveles de estrés llegando a estimarse niveles elevados. ⁽²⁵⁾.

Definición dimensiones:

- **Dimensión organizacional:** Es una variedad de determinantes que conducen a una buena organización en una institución, está formada por diferentes personas, en la cual ocurren escenarios potenciales que va a conllevar a generar estrés; por políticas y estrategias de organización; relación con el diseño y la estructura, por procesos y por la condición laboral. (Chiavenato, 2015). ⁽³²⁾
- **Dimensión individual:** Las características de las personalidades son diferentes de una persona a otra, en la cual ciertas personalidades son generadoras para sufrir de ciertos niveles de estrés. (Chiavenato, 2015). ⁽³²⁾
- **Dimensión del entorno:** Se refiere a ciertos elementos, encontrándose ajeno a las organizaciones, esto puede implicar de modo que las personas pueden ser afectadas como los medios de informaciones fuertes de la pandemia creando cambios en el estado de animo a nivel personal como familiar. (Chiavenato, 2015). ⁽³²⁾

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

- Tipo de investigación:

La investigación fue básica, puesto que nos permitió adquirir nuevos conocimientos científicos, más completos a través de la comprensión de la relación que establecen los fenómenos (CONCYTEC 2018) ⁽²⁵⁾.

- Diseño de investigación:

Diseño no experimental, ya que se realizó sin manipular la variable, de tal manera en este estudio no se alteró intencionalmente la variable, se estudió al fenómeno en su contenido original, siendo analizado. (Hernández y Col, 2014 pág.185) ⁽²⁶⁾. Estudio descriptivo, porque nos permitió describir y recoger información de forma conjunta sobre el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular Covid-19 del hospital Regional, Huacho, 2020. (Hernández y Col, 2014 pág.125)⁽²⁶⁾. Asimismo, fue de corte transversal, porque se recolectó los datos en un determinado tiempo, así como mencionó diferentes autores que recaudan información en un tiempo y periodo establecido; con la intención de explicar la variable y examinar su suceso en un tiempo determinado. (Hernández y Col, 2014 pág.188) ⁽²⁶⁾.

3.2. Variables y operacionalización

Variable estrés:

Definición conceptual: El conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción". Por lo tanto, desde este punto de vista, el estrés simplemente es la respuesta de un organismo frente a un cambio en el mundo exterior que le rodea. (OMS,1994) ⁽¹⁷⁾.

Definición operacional: Es la reacción frente a un desafío o exigencia en el que se encuentra el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19, que se muestran en las dimensiones organizacional, individual y entorno.

3.3. Población muestral

La población estuvo constituida por 68 personales de enfermería (34 licenciados y 34 técnicos enfermeros) que laboran en Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho. (Hernández y Col, 2014 pág.2017) ⁽²⁶⁾.

La muestra se consideró censal porque se seleccionó el total de la población del personal de enfermería al ser estimada un número adaptable. (Ramírez, 1997 pág. 140) ⁽²⁷⁾; asimismo Hayes (1999), afirma que la muestra censal es toda la población, este tipo de método se utiliza, cuando es necesario saber las opiniones de todos o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso ⁽²⁸⁾.

- **Criterios de inclusión:**

- Personal de enfermería que trabaja en Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho.
- Personal de enfermería que acepta la participación en la presente investigación.
- Personal de enfermería que trabaja de 6 meses a más, en el área de Hospitalización Modular COVID-19.

- **Criterios de exclusión:**

- Personal de enfermería que no trabaje en Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho.
- Personal de enfermería que no desean participar.
- Personal de enfermería que se encuentre de licencia (salud, maternidad, gestante).

- Personal de enfermería que trabaja menos de 6 meses en el área de Hospitalización Modular COVID-19.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica, es la forma que nos permitió obtener la información de contenido de manera ordenada. (Baena G. 2017 México. Pág. 83) ⁽²⁹⁾. Se utilizó como técnica la encuesta, que consiste en la recolección de datos, en la cual se interpretaron las respuestas de los encuestados con el objetivo de obtener información sobre el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular Covid-19 del Hospital Regional, Huacho. (Cabezas E. y Col. 2018 Ecuador) ⁽²⁹⁾.

El instrumento fue el cuestionario, donde se identificó el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho. Consta de 22 preguntas, lo cual corresponde 12 ítems a la dimensión organizacional, 6 ítems a la dimensión individual y 4 ítems a la dimensión entorno. (Hernández y Col, 2014 pág.259). ⁽²⁶⁾

El instrumento fue creado por las investigadoras Mejia Sanchez, Margot Sabina y Melgar Liberato Maricarmen Janneth, donde se realizó la validez mediante 7 jueces expertos, con un valor total de 0.84, se utilizó la formula R de Finn y la prueba piloto se realizó a 10 personales de enfermería del Hospital de Chancay, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach el cual obtuvo un resultado de 0.84 de confiabilidad; que consiste en el grado de probar la información, fidelidad y veracidad del instrumento utilizado. (Corral Y, 2009. Venezuela) ⁽³²⁾.

Dimensiones	Ítems	Respuesta / Puntaje
Organizacional	1 al 12	Nunca = 1 Casi nunca = 2
Individual	13 al 18	Casi siempre = 3
Entorno	19 al 22	Siempre = 4

El rango es el intervalo entre el valor máximo y el valor mínimo; por ello, comparte unidades con los datos. Permite obtener una idea de la dispersión de los datos ⁽⁵⁰⁾.

- **Valor maximo** = al numero de preguntas \times el puntaje alto

$$\text{Valor maximo} = 22 \times 4$$

$$\text{Valor maximo} = 88$$

- **Valor minimo** = al numero de preguntas \times el puntaje minimo

$$\text{Valor minimo} = 22 \times 1$$

$$\text{Valor minimo} = 22$$

- **RANGO** = **Valor maximo** – **Valor minimo**

$$\text{RANGO} = 88 - 22$$

$$\text{RANGO} = 66$$

- **Intervalo** = $\frac{\text{rango}}{\text{intervalos}}$

$$\text{Intevalo} = \frac{66}{3}$$

$$\text{Intevalo} = 22$$

3.5. Procedimientos

Para el proceso del estudio, se solicitó el permiso respectivo a la Institución, el consentimiento informado de los involucrados que trabajan en Hospitalización Modular COVID-19, asimismo la ejecución del estudio, recaudo los datos y se encargó del proceso de los mismos; así como también los materiales e insumos que se necesitó, el cuestionario fue validado por juicio de expertos y confiabilidad por prueba piloto, la ejecución del cuestionario fue de modo virtual por Google Forms, vaciado de los datos al programa Spss para el procesamiento de los datos. Luego, se procedió a la calificación de las pruebas con el método de baremación, y se realizó el análisis estadístico de los resultados a través del programa estadístico Spss, con el fin de obtener los resultados según nuestros objetivos planteados.

Niveles	Rangos
Bajo	(22 – 44)
Medio	(45 – 66)
Alto	(67 – 88)

Dimensiones	Ítems	Respuesta	Puntaje
Organizacional	Del 01 – al 12	Bajo	(12 – 24)
		Medio	(25 – 36)
		Alto	(37 – 48)
Individual	Del 13 al 18	Bajo	(06 – 12)
		Medio	(13 – 18)
		Alto	(19 – 24)
Entorno	Del 19 – 22	Bajo	(04 – 08)
		Medio	(09 – 12)
		Alto	(13 – 16)

- La baremación es la construcción de una escala de puntuaciones, las cuales se obtiene de un instrumento de medida, el cual va a permitir la interpretación, mediante la atribución de cada una de ellas de un determinado valor ⁽⁵¹⁾.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva según el diseño y tipo de estudio, desarrollando grupos de métodos con el propósito de mostrar desiguales fundamentos estudiados; las presentaciones han sido realizadas por medio de un ordenador de tablas, con el procedimiento llamado tabulación para su siguiente forma gráfica; lo cual se apoyó en el programa Spss, representado en tablas y gráficos. (Fernández y Col. 2002 pag.17) ⁽³¹⁾.

3.7. Aspectos éticos

El estudio del nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19, cumplió con los principios básicos y éticos para el estudio, con el pertinente permiso del personal de enfermería, donde se mantuvo la completa confidencialidad de los datos que se obtuvieron del cuestionario, también su identidad, dando un buen manejo a la encuesta obtenida, siendo el propósito determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 en la institución.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho, 2020.

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	5	7,3
Medio	41	60,3
Alto	22	32,4

Fuente: Encuesta de nivel estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19, Huacho, 2020.

Interpretación:

El 60.3% (41) tienen un nivel medio de estrés laboral, el 32.4% (22) en un nivel alto y el 7.3% (5) se encontró a nivel bajo.

Tabla 2:

Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 en la dimensión organizacional del Hospital Regional, Huacho, 2020.

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	2	2,9
Medio	43	63,3
Alto	23	33,8

Fuente: Encuesta de nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 en la dimensión organizacional, Huacho, 2020.

Interpretación:

El 63.3% (43) presentan un nivel medio, el 33.8% (23) d en un nivel alto y el 2.9% (2) se encontró a nivel bajo.

Tabla 3:

Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 en la dimensión individual del Hospital Regional, Huacho, 2020.

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	9	13,2
Medio	46	67,6
Alto	13	19,2

Fuente: Encuesta de nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 en la dimensión individual, Huacho, 2020.

Interpretación:

El 67.6% (46) tienen un nivel medio, el 19.2% (13) en un nivel alto y el 13.3% (9) se encontró a nivel bajo.

Tabla4:

Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 en la dimensión entorno del Hospital Regional, Huacho, 2020.

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	9	13,2
Medio	32	47,1
Alto	27	39,7

Fuente: Encuesta de nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 en la dimensión entorno, Huacho, 2020.

Interpretación:

El 47.1% (32) tienen un nivel medio, el 39.7% (27) un nivel alto y el 13.2% (9) se encontró a nivel bajo.

V. DISCUSIÓN

La investigación se desarrolló en el Hospital Regional de la ciudad de Huacho, en el contexto de Hospitalización Modular COVID-19. El personal de enfermería hoy en día se encuentra comprometido con su servicio y en recuperar la salud de sus pacientes, manifestando situaciones de estrés en el proceso de adaptación a los turnos por 12 y/o 24 horas continuas, como también a los equipos de protección personal (EPP), así como cuando visualiza el deterioro de los pacientes infectados con Covid-19, mayormente se genera un estado de frustración ante esta enfermedad, por más que se brinde cuidados de calidad; terminando en un deceso no deseado por alguna complicación.

En la presente investigación de los datos obtenidos en relación al objetivo general de determinar cuál fue el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19, analizado, se evidenciaron en la tabla N° 1 que el 60.3% nivel medio, seguido el 32.4% nivel alto y el nivel bajo con un 7.3%.

Estudios son similares a Alvarado y Rojas (2020), quienes encontraron un 65.5% tiene un nivel de estrés medio; así mismo Estévez y col, en el mismo año se apreció que el 95% de los encuestados padecen estrés laboral durante la pandemia, de igual manera Lai y col, lograron identificar que el 71.5% tuvieron estrés, donde manifestaron sufrir estrés elevado por una carga psicológica especialmente las mujeres, presentaron síntomas de depresión, ansiedad, insomnio y angustia. Así mismo Barboza (2019) en su estudio evidenció un 77.8% con el nivel medio, siendo más afectados por el agotamiento y la falta de organización; Sáenz en el mismo año su estudio mostró que el 53.7% presentaron un nivel de estrés medio.

Pero se encontró divergencias en el estudio realizado por Monterrosa y Col (2020), donde encontró el 33.3% estrés laboral ligero y el 6% mostró un estrés laboral elevado; García y Col, en el mismo año donde evidenció niveles de estrés de 3.8% a 68.3% ⁽²⁴⁾; así mismo Chew y Col, determinaron el 6.5% de

trabajadores sanitarios de Singapur y el 3.8% de la India presentan un nivel de estrés (>15) ⁽³⁵⁾. También Morales (2019) tuvo el 52% de nivel medio.

Por lo tanto, podemos afirmar que los trabajadores sanitarios que luchan contra este nuevo virus (Sars-Cov-2) se agotaron debido a las largas horas de trabajo; este escenario empeora con la escasez de personal de salud, equipo de protección, especialmente como en nuestro país que evidencia tener recursos limitados, esto los lleva a condiciones estresantes, Charles y Persian (2020) ⁽³⁴⁾. Asimismo, enfatizaron que hacer distintas actividades de enfermería, información insuficiente por parte del médico, no tener el tiempo necesario para brindar apoyo emocional al paciente, personal limitado; estos inconvenientes hacen que la intervención del personal de enfermería que labora “al cuidado del paciente” es limitada. García y Gil (2016) ⁽⁴²⁾.

Como Roy menciona la salud del personal de enfermería y del paciente va suscitar en un ambiente de bienestar, para llegar un proceso de adaptación porque las condiciones afluencias del ambiente va influenciar en el comportamiento ⁽⁴⁸⁾. Asimismo, Neuman dice que se ve afectada por los factores internos y externos que interactúan con ella, los elementos estresantes, como las condiciones laborales, la recarga laboral, problemas familiares y económico e incertidumbre políticos. que son negativos los estímulos que llegan generan estrés conllevando a una tensión y no generando una salud óptima ⁽⁴⁹⁾.

Con relación a la investigación de nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19, en la dimensión organizacional del Hospital Regional, Huacho, 2020. Según los datos apreciados fueron de 63.3% nivel medio, seguido 33.8% nivel alto; se sitúa visible los contextos laborales y administrativos que alteran de forma negativa en la situación de estrés, porque entre los datos señalados hay una semejanza desmesurada entre el nivel medio y nivel alto; y observados el 2.9% con un nivel bajo.

Estos estudios concuerdan con Estévez y col (2020) encontraron en su investigación que los motivos primordiales fueron exceso de trabajo, ausencia de materiales e ignorancia del coronavirus, lo cual coincide con nuestro indicador

de recarga laboral. Por otra parte, Sáenz (2019), donde se encontró un 51.25% de nivel medio, de igual manera Barboza halló en sus dimensiones organizativos y relaciones humanas un 80%, presión y exigencias 73.3%, factores ambientales el 64.4%. Así mismo Lecca (2020) halló el 67.9% que la comunicación laboral del personal asistencial es poco adecuada y el nivel de estrés fue leve en un 43.3%, donde una mala comunicación puede conllevar a un estrés laboral durante el tiempo de pandemia por coronavirus.

Por otra parte, Alvarado y Rojas, en su dimensión de ambiente físico se evidenció con un 69.5% de nivel medio, ya que esta dimensión está relacionada con la carga de trabajo como situaciones estresantes producidos por las propias actividades de los cuidados, la sobrecarga laboral se ve en aumento en estos tiempos de pandemia; afirmando (Mo y Col) que hay dos factores que aumentan los niveles de estrés en las enfermeras, el aumento de horas laborales (> 35 horas) y si es hija única ⁽³⁶⁾.

Según Neuman menciona de los factores psicológicos interpersonales se relaciona con las condiciones frustrantes del trabajo, exigencias excesivas por las intensas jornadas y los conflictos interpersonales. El personal de enfermería enfrenta diariamente. situaciones difíciles y riesgosas⁽⁴⁶⁾. Es una variedad de funciones que conducen a una buena organización de una institución y adaptación de la persona, donde diferentes escenarios que generan estrés en relación con el diseño, estructura, procesos y por la condición laboral en la que se encuentra en personal de enfermería.

En relación al análisis del nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19, en la dimensión individual del Hospital Regional, Huacho, 2020. El resultado que predominó fue el 67.6% con un nivel medio, seguido el nivel alto con un 19.1% y el nivel bajo con un 13.2%. Existen estudios semejantes como el caso de Barboza (2019) ⁽¹²⁾; donde se encontró un 42.2% en la dimensión realización personal. Además, tenemos a Morales en su dimensión cansancio emocional, con un nivel de estrés medio de 69% ⁽¹²⁾ y Sáenz hallándose en un nivel medio

de 48.75% ⁽¹⁴⁾. La investigación no coincide, con Ramos (2017) donde se halló 63.4% un nivel de estrés alto en la dimensión realización personal ⁽⁴³⁾.

Chiavenato (2015) menciona que los rasgos de la personalidad llegan producir estrés, asumiendo como factores determinantes del estrés en el trabajo, por eso el personal de enfermería se mostró con mayor estrés laboral en su dimensión individual ⁽³³⁾, no todo el personal de enfermería reacciona del mismo modo debido a las distintas personalidades que tiene cada uno de los profesionales, notoriamente unas más propensos que otras; conllevando como consecuencias, (desórdenes psicosociales, variables de carácter personal individual, así como las expectativas individuales, estilo de vida y responsabilidades familiares). (Observatorio permanente, 2006 UGT) ⁽³⁹⁾. La personalidad, costumbres y hábitos de cada uno, va a modificar el estrés y puede ser mejor o peor; los rasgos personales con relación a la ansiedad o neurosis pueden conllevar a una fuente de estrés. (Codutti y Col) ⁽⁴⁰⁾.

Neuman menciona de los factores sociales que son interpersonales, se relaciona más los problemas económicos y familiares falta de apoyo por parte de ellos, que todo esto lo está conllevo a presentar estrés ⁽⁴⁷⁾. Las diferentes personalidades que cada persona tiene, genera diferentes formas de reacción ante los factores estresantes que ocurre en la adaptación que está pasando por las circunstancias en las que se llegue a encontrar.

Con relación a los resultados del nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19, en la dimensión entorno; se evidencio que el 47.1%, presentaron un nivel medio, el 39.7% un nivel alto y el 13.2% mostraron un nivel bajo. Estos resultados concuerdan con el estudio Sáenz (2019) donde el 63.75% tiene un nivel medio, dichos datos se relacionan con la presente dimensión donde nos permite establecer que la mayoría de los profesionales manifiestan un estrés intermedio mostrando que los profesionales encuestados en su mayoría presentaron un nivel de estrés de medio a alto.

Tales situaciones se pueden vivir en el trabajo, tráfico, economía, al ver los medios de comunicación social, derivando estas la convivencia familiar, relaciones sociales y la carencia de estas; donde se considera al individuo como único, digno, autónomo y libre, formando parte del escenario al cual no se puede apartar, estando en relación con la adaptación, de tal manera que la apreciación que adquiere de los contextos que se enfrentan son individuales y desiguales para cada uno, sino también nos permite conocer las situaciones que se encuentran viviendo en estos momentos, cómo está afrontando, para promover su adaptación. (Roy) ⁽⁴⁵⁾.

Que los factores ambientales como las extras personales se relacionan a la incertidumbre políticas y económicas debido a lo que no haya una estabilidad a nivel político y económico en el país debido a la pandemia. Neuman ⁽⁴⁶⁾. El personal de enfermería se preocupa al sentir una disminución laboral al estar sometido condiciones estresantes en su interacción perenne con los pacientes ⁽⁴¹⁾, donde forma parte del entorno de cada uno, en el que establece una relación de reciprocidad.

La enfermera debe ser consciente de que constituye un estímulo para el paciente, así mismo, puede afectar en forma positiva o negativa a su adaptación ⁽⁴⁴⁾. El nivel medio de estrés observado en las dimensiones organizacional, individual y entorno, corresponde claramente con la temporalidad de la investigación, donde los personales de enfermería se fueron adaptando a las circunstancias estresantes que se ocasionaron a partir del inicio de la pandemia COVID-19. Una de ellas son las medidas de bioseguridad que se deben tener en cuenta para impedir contagios, otros aspectos que se ha demostrado en este tiempo es la defectuosa comunicación entre colegas y la sobrecarga laboral (Source y De Lucca, 2020) ⁽⁴¹⁾.

Los profesionales de salud necesitan apoyo psicosocial para preservar su bienestar mental y así seguir facilitando un cuidado y servicio de calidad a los pacientes. Se han reconocido más elementos de riesgo, abordados a los sentimientos de no tener apoyo apropiado, ansiedades sobre la salud de uno mismo, miedo a transportar el virus a su hogar, a miembros de la familia u otros

individuos y no poseer las pruebas rápidas, el estar separado de sus familiares crea emociones de incertidumbre y aislamiento social, carga laboral pesada o afecto inseguro (Alvarado y Rojas, 2020) ⁽¹³⁾. Por ello, se permite establecer estrategias más efectivas para lograr en forma conjunta la meta, de promover, mantener la adaptación, entendida esta como un estado de bienestar humano ⁽⁴⁴⁾.

VI. CONCLUSIONES

1. La mayoría del personal de enfermería de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, presentan un nivel medio de estrés.
2. En la dimensión organizacional predomina el estrés de nivel medio.
3. En la dimensión individual el mayor porcentaje del personal de enfermería presentó un nivel de estrés medio.
4. El nivel de estrés laboral en la dimensión entorno fue predominante el nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gobierno Regional, Provincial, al Director de la Institución de salud y Jefe de enfermería, generar políticas de salud que contribuyan a la mejora de la salud mental, atención y calidad humana, creando actividades de esparcimiento, recreativas, donde el personal pueda relajarse, vía virtual, generando espacios para liberar la presión en que se encuentra a diario en estos tiempos de pandemia y así poder brindar una atención de calidad a la población, especialmente en los profesionales de enfermería quienes trabajan directamente con casos confirmados de COVID-19.
2. A los futuros profesionales de la salud (enfermeros) a seguir desarrollando investigaciones sobre el estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 en otras instituciones del sector salud.

REFERENCIAS

1. Organización Panamericana de la Salud (OPS). La OMS Caracteriza al COVID-19 como una pandemia. Washington 2020. [Citado, 2020, noviembre,12]. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es
2. Resolución Ministerial nº 363-2020-MINSA (5 de junio del 2020). PLAN DE SALUD MENTAL PERÚ, 2020-2021. Ministerio de Salud. [Citado, 2020, noviembre, 12]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
3. Organización Panamericana de Salud (OPS). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. [En línea 2020 marzo 12; citado 2020 noviembre 12]. Disponible en: <https://www.paho.org/sites/default/files/2020-03/smaps-coronavirus-es-final-17-mar-20.pdf>
4. Agencia Peruana de Noticias “Andina”. Coronavirus: Guía para manejar riesgo de estrés del personal médico. [Publicación en línea] 2020 Abril. [Citado 2020, noviembre 13]. Disponible en: <https://andina.pe/agencia/noticia-coronavirus-guia-para-manejar-riesgo-estres-del-personal-medico-792986.aspx>
5. Garza R, “et al” 5. Nivel de Estrés en enfermeras que laboran en áreas de Hospitalización. [Revista en línea, Enero – febrero 2011]. Desarrollo Científico de Enfermería. Vol.19. nº 1. [Citado, 2020 noviembre 14]. Disponible en: <http://www.index-f.com/dce/19pdf/19-015.pdf>
6. Monterrosa A, “et al”5. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. [Revista en línea, agosto – noviembre

- 2020]. Revista de la Facultad de la Ciencias de la Salud junio 3, nº Vol. 23(2):195-213. [Citado: 2020, noviembre 12] Disponible en: <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
7. Stevenz P, y Goicochea A. COVID 19 y el estrés laboral del enfermero. [Revista en línea setiembre, 2020] Ocronos - Editorial Científico-Técnica. Vol. III. Nº 5 – Setiembre 2020. Pág. Inicial: Vol. III; nº5:693. [Citado: 2020, noviembre 12]. Disponible en: <https://revistamedica.com/covid-19-estres-laboral-enfermero/#Introduccion>
 8. Etxebarria N, Santamaría M, Gorrochategui M y Mondragón N. Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. [Revista en línea, abril 2020] Revista Scielo. 30, vol. 36 nº 4. [Citado: 2020, noviembre 12]. Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2020000405013
 9. Lai J, “et al” 5. Factores asociados con los resultados de salud mental entre los trabajadores de la salud expuestos a la enfermedad por coronavirus – China. [Artículo en línea 2 de marzo, 2020]. PubMed.gov. Biblioteca Nacional de Medicina – Centro Nacional de Información Biotecnológica. Estados Unidos. [Citado, 2020, noviembre 20]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32202646/>
 10. Barboza, Y. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Servicios de Gestión de la Salud]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Lecca J. COVID-19: Relación entre comunicación y estrés laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy. [Tesis para optar el grado de académico de maestra en Servicios de Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46885/Lecca_FJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán. [Tesis para optar título profesional de Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3112/TESIS%20Morales%20Glinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Alvarado C, Rojar J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao. [Tesis para optar Título Profesional de Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2020. Disponible en: http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/518/Alvarado_CR_Rojas_JD_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Sáenz M. Estrés laboral en el personal del Servicio de Emergencia Hospital Santa Rosa. [Tesis para optar el grado de maestra en Gestión de Servicios en Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37803>
15. Blogger [Internet]. Argentina: El Cuidado – Callista Roy; 2012. [En línea 2012, junio 14; citado 2020 noviembre 20]. Disponible en: https://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/callista-roy.html?fbclid=IwAR3r4MPAFaxWKDhp9WcKcchahGAQEo2nBXjoUnLVoUx_bsthwd2f3DAh7HQ

16. ABCDELESTRES [Internet]. El estrés según la organización mundial de la salud. 2015. [En línea 2015, mayo 13; citado 2020 noviembre 20]. Disponible en: <https://abcdelestres.wordpress.com/2015/05/13/el-estres-segun-la-organizacion-mundial-de-la-salud/?fbclid=IwAR30N6e6sYBe1DCMCjHbulbFWN1GYjX0fOtkWVrLvM2Jx4INJ9NyWXeSmmI>
17. Medición desempeño institucional [Internet]. El estrés laboral. [Publicación en línea; citado 2020 noviembre 20]. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,capacidad%20para%20afrontar%20la%20situaci%C3%B3n%22.
18. Prevecon, Seguridad y Salud. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. Perú. [En línea 2018, abril 13; citado 2020 noviembre 21]. Disponible en: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
19. Leka S, Grifiths A, Coxt T. La Organización del Trabajo y del Estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores nº3. Francia; 2004. [En línea]. Citado: [07 de diciembre del 2020]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
20. Perú21. [Internet]. Perú. Estrés Laboral ya es considerado una enfermedad. 2019, junio 4. [Citado 2020 noviembre 21]. Disponible en: <https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/>
21. Redpsi [Internet]. Argentina: Recreación Versus Estrés. 2016. Disponible en: <https://www.redpsi.com.ar/novedades/ver/recreacion-versus->

[estres?fbclid=IwAR2v0_gy1n0OhJsz-K2vtCBK4hrQSDVi_2e6voTETNXLL34zSIBfPjCecPA](https://www.facebook.com/estres?fbclid=IwAR2v0_gy1n0OhJsz-K2vtCBK4hrQSDVi_2e6voTETNXLL34zSIBfPjCecPA)

22. Mingote C. Pérez S. Estrés En La Enfermería, El Cuidado del Cuidador [En línea]. 2^{da} ed. España: Díaz de Santos, S.A. Albazana; 2013. [Citado: 2020 noviembre 26]. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/8722de0a39a7c40ffc1732c5525654cc.pdf>
23. Organización Mundial de la Salud (OPS). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por covid-19. 2019. [Citado, 2020, noviembre,26]. Disponible en: https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=Cj0KCQiAk53-BRD0ARIsAJuNhptxyesX13UxxzmNhHPScsaBrbO2h6E-HbXCZ7IbxDWCrY12NarjT4aAuvuEALw_wcB&fbclid=IwAR36WnJ_Y9ycV4RfnDvBtj34jjYSIeqbQ-T0roK8SZB5fCFkU5C5y0nfcE
24. García J. “et al” 5 Revisión Sistemática; Impacto del Sars-Cov-2 (Covid-19) En la Salud Mental de los Profesionales Sanitarios [Publicación periódica en línea]. España: Universidad de Huelva. 2020; Vol. (94). Pág. 2 y 3. [Citado: 2020 noviembre 26]. Disponible en: <https://www.redaccionmedica.com/contenido/images/CovidDiegoAyuso.pdf>
25. Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. Art. 5: [Citado: 2020 diciembre 6]. Definiciones. Disponible en: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

26. Hernández R, Fernández C, Batista M. Metodología de la Investigación [En línea]. 6ta Edición. México DF. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. 2014. [Citado: 2020 diciembre 7]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
27. Marco Metodológico Cap. III. pág. 140. 1997. [Citado: 2020 diciembre 7]. Disponible en: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>
28. Hayes, B. Metodología Cap. 3. Pág. 37. [Citado: 2020 diciembre 7]. 1999. Disponible en:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/fernandez_b_je/capitulo3.pdf
29. Baena G. Metodología de la Investigación. 3^{era} Edición [En línea]. México. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V; 2017. [Citado: 2020 diciembre 7]. Disponible en:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
30. Cabezas E, Andrade E, y Torres J. Introducción a la Metodología de Investigación Científica. [En línea]. Ecuador. Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. 2018. [Citado: 2020 diciembre 8]. Disponible en:
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
31. Fernández F, Cordero J, Córdoba A. Estadística Descriptiva. [En línea]. 2^o Ed. España. ESIC; 2002. [Citado: 2020 diciembre 8]. Disponible en:
https://books.google.com.pe/books?id=31d5cGxXUnEC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

32. Corral Y. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. [En línea]. Venezuela. 2009. [Citado: 2020 diciembre 8]. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf?fbclid=IwAR3-%20%20%20%20%20MEMMxTIQf0zMnWNZdtyppZJSvCG7CkrJFK4qiz9ZTqzup1sZ8yQBX1Y>
33. Chiavenato, I. (2015) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones 2da edición México Reg. Núm. 736. Cámara Nacional de la industria. Editorial Mexicana. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
34. Archives of Iranian Medicine. IRANIAN MEDICINE. Charles y Persian (2020). [En línea]. La respuesta de emergencia COVID-19 debe incluir un componente de salud mental. Irán. [Citado: 2020 diciembre 8]. Disponible en: <http://www.aimjournal.ir/Article/aim-15550>
35. Chew N. “et al” 28. US NATIONAL LIBRARY OF MEDICINE NATIONAL INSTITUTES OF HEALTH. Elsevier Public ealth Emergency Collection [En línea]. Un estudio multinacional y multicéntrico sobre los resultados psicológicos y los síntomas físicos asociados entre los trabajadores de la salud durante el brote de COVID-19. abril 2020. Estados Unidos. [Citado: 2020 diciembre 15]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7172854/>
36. Mo Y. “et al” 7. US NATIONAL LIBRARY OF MEDICINE NATIONAL INSTITUTES OF HEALTH. Elsevier Public ealth Emergency Collection [En línea]. Alt. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in the fight against the COVID-19 epidemic. Junio 2020. Estados Unidos [Citado: 2020 diciembre 15]. Disponible en:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7262235/#jonm13014-bib-0001>

37. US NATIONAL LIBRARY OF MEDICINE NATIONAL INSTITUTES OF HEALTH. Elsevier Public Health Emergency Collection [En línea]. Trilla A. Un mundo, una salud: la epidemia por el nuevo coronavirus COVID-19. Marzo 2020. Estados Unidos [Citado: 2020 diciembre 15]. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7422454/pdf/12889_2020_Article_9322.pdf
38. Barradas M. y “et al” 6. STRESS AND BURNOUT DISEASES IN CURRENT LIFE. 2018. [En línea]. Estados Unidos [Citado: 2021 enero 22]. Disponible en: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=estres+nivel+individual+en+salud+libros&ots=xGKBoCowqe&sig=E5zIP9zcJwVwzPIYsHtdEJxUa2Q#v=onepage&q&f=false>
39. OBSERVATORIO PERMANENTE: Riesgos Psicosociales. 1ª Edición [En línea]. Comisión Ejecutiva de UGTC. 2006. España: [Citado, 2021 enero 22]. Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2006_Guia_Factores_Psicosociales.pdf
40. Coduti P. “et al” 3 . ENFERMEDADES LABORALES: Como afectan en el entorno organizacional. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo; 2013. [Citado, 2021 enero 22]. Disponible en: <https://bdigital.uncu.edu.ar/5215>
41. Sorce A y De Lucca S. RLAE: Revist. Latino-Am. [Internet]. Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. [En línea] Abril, 2020; [Citado 2021, enero 22] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/344011654_Psychosocial_factors_and_Burnout_Syndrome_among_mental_health_professionals

42. García M y Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Universidad de Zaragoza. [En línea] 2016. España [Citado, 2020 enero 23]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
43. Ramos L. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el centro de salud Perú corea. [Tesis para optar el Título profesional en Psicología]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2017. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/362/TESIS%20FINAL%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
44. Sistema de Información Científica Redalyc. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y el Portugal. [En línea] 2019. [Citado, 2020 enero 23]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74120204>
45. Psicología y Mente [Internet]. Ruiz L. Modelo biopsicosocial: qué es y cómo entiende la salud mental. [En línea]. 2019. [Citado, 2020 enero 23]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/modelo-biopsicosocial>
46. Raile A. y “et al” 2. MODELOS ENFERMEROS. [Internet]. España. Modelo de sistemas: Betty Neuman. [En línea]. junio, 2013. 2019. [Citado, 2020 enero 23]. Disponible en: <http://modelosenfermeros2013.blogspot.com/2013/06/modelo-de-sistemas-betty-neuman.html#:~:text=El%20modelo%20de%20sistemas%20de,una%20organizaci%C3%B3n%20interaccionan%20entre%20s%C3%AD.>
47. Modelo de sistemas: Betty Neuman [Internet]. [Citado, 2020 enero 23]. Disponible en: <http://www.nursite.com.ar/teoricos/neuman/neuman.htm>

48. Villamizar B. y Duran M. [Publicación periódica en línea] 2012 [Citado, 2020 enero 23]. av.enferm., XXX (2): 97-107. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v30n2/v30n2a09.pdf>
49. Slideshare. Desarrollo teórico de enfermería. [Publicación periódica en línea] 2018. [Citado, 2020 enero 23]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/RaquelCruzCruz3/teoria-de-los-sistema-betty-newman>
50. Salazar C. y Del Castillo S. Fundamentos Básicos Estadísticos. [En línea]. 1^o Ed.; 2018. [Citado: 2020 enero 23]. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
51. StuDocu. Perez J. y “et al” 3. Estadística aplicada a la educación: Los baremos o normas. Muestra. Aplicación. [En línea] 2017; [Citado 2021, enero 23] Disponible en: <https://www.studocu.com/es/document/uned/estadistica-aplicada-a-la-educacion/resumenes/tema-10-los-baremos-o-normas-muestreo-aplicaciones/928978/view>

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de Operacionalización de variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Valor final
Estrés laboral	El conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción". Por lo tanto, desde este punto de vista, el estrés simplemente es la respuesta de un organismo frente a un cambio en el mundo exterior que le rodea. (OMS,1994). ⁽¹⁷⁾	Es la reacción frente a un desafío o exigencia en el que se encuentra el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19, que se muestran en las dimensiones organizacional, individual y entorno.	- Organizacional	- Relación interpersonal - Comunicación - Recarga laboral - Condición laboral	Ordinal	Alto
			- Individual	- Problemas familiares - Problemas económicos	1 = Nunca 2 = Casi nunca	
			- Entorno	- Incertidumbre económica - Incertidumbre política	3 = Casi siempre	Bajo
					4 = Siempre	



Anexo 02

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA ANTE LA SITUACIÓN DE PANDEMIA POR COVID-19

Estimado licenciado y/o técnico de enfermería, el objetivo de este cuestionario es obtener información sobre el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho. Para la cual se solicita su colaboración en forma sincera, expresándole que es de carácter anónimo. Los datos que usted brinda serán confidenciales y anónimos.

Instrucciones: En este cuestionario virtual se presentan preguntas con sus respectivas alternativas de respuesta, elija para cada una de ellas solo una respuesta y marque la respuesta que crees conveniente. No dejes preguntas sin contestar.

DATOS GENERALES:

Licencia de enfermería:

Técnico de enfermería:

Edad:

Género: (F) (M)

Estado Civil:

DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	¿Consideras que en tiempos de pandemia Covid-19 la relación con tus colegas no es apropiada?				
2	¿Crees en tiempo de pandemia Covid-19 la relación entre colegas podrá mejorar?				
3	¿Consideras que la relación con tus colegas es motivadora, en la pandemia Covid-19?				

4	¿Consideras que la mala comunicación en la Institución con los usuarios internos produce estrés por la pandemia Covid-19?				
5	¿Crees que la comunicación es un factor importante para el cumplimiento de las actividades de tu trabajo en tiempos de pandemia por Covid-19?				
6	¿Consideras que una comunicación no efectiva con el equipo de trabajo crea estrés en el ambiente de Hospitalización Covid-19?				
7	¿Consideras que la recarga o exceso de trabajo que tienes en la Institución te puede causar estrés?				
8	¿Piensas que el sobretiempo laboral, ocasiona estrés en tu trabajo?				
9	¿Piensas que las actividades relacionadas en la atención a pacientes covid-19 sobrellevan a una recarga laboral, generando estrés?				
10	¿Durante la atención usted tuvo algún inconveniente en la calidad del equipo de protección que le otorgó su institución ?				
11	¿Tuvo dificultades en la canalización de vía endovenosa				

	frente al uso de lentes y caretas durante la atención directa al paciente?				
12	¿Sintió ansiedad al saber que no podría tocarse los ojos, la boca, la nariz, durante su trabajo?				
DIMENSIÓN INDIVIDUAL		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
13	¿Crees que la pandemia Covid-19 te ha generado inconvenientes con tus familiares produciéndote estrés?				
14	¿Piensas que tu familia se encuentra afectada psicológicamente, por tu labor en la atención de pacientes Covid-19?				
15	¿Piensas que las dificultades familiares por Covid-19 mejorarían si realizas actividades que conlleven a reducir el estrés?				
16	¿Consideras que el retraso del pago de tus servicios laborales, te ha venido generando estrés tanto personal como familiar?				
17	¿Piensas que los problemas financieros te generan estrés en tiempos de pandemia Covid-19?				
18	¿Crees que una de las causas principales del estrés laboral es generada por inadecuado manejo de las emociones producto de la				

	morbi mortalidad en la pandemia Covid-19?				
DIMENSIÓN ENTORNO		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
19	¿Crees que el cambio de autoridades en tiempos de pandemia por Covid-19 conlleva a una inseguridad de contrato causando estrés laboral?				
20	¿Crees que estando en la pandemia Covid-19 un recorte de presupuesto, te generaría inseguridad a nivel financiero y por ende te causaría estrés?				
21	¿Consideras que la inestabilidad política por la pandemia Covid-19, te cause estrés en tu ambiente de trabajo?				
22	¿Crees que en tiempos de pandemia Covid-19, los cambio de jefe de la Institución y Servicio Covid-19, te genera incomodidad en la percepción sobre la políticas Institucionales ?				

Anexo 03
Validez del instrumento

CONFIABILIDAD DE JUECES							
Items	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	juez 6	juez 7
1	2	1	1	1	2	2	2
2	1	1	1	1	2	2	2
3	1	1	1	2	2	1	2
4	2	1	2	2	2	1	2
5	2	2	1	2	2	1	1
6	2	1	1	2	2	2	1
7	2	1	2	2	2	1	1
8	1	1	2	1	2	2	1
9	2	1	2	1	2	2	2
10	1	1	1	2	2	3	2
11	2	1	2	1	2	2	2
12	3	4	4	4	4	3	3

JUEZ	I	II	III	IV	V	VI	VII
I	-	0.83	0.88	0.85	0.87	0.77	0.86
II	-	-	0.86	0.88	0.76	0.74	0.77
III	-	-	-	0.83	0.86	0.76	0.83
IV	-	-	-	-	0.87	0.74	0.81
V	-	-	-	-	-	0.83	0.88
VI	-	-	-	-	-	-	0.88
VII	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL							0.84

Anexo 04
Confiabilidad del instrumento

ENCUEST.	ITEMS																						SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
PIL. 1	1	2	3	4	3	3	3	4	4	4	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
PIL. 2	3	3	4	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	39	
PIL. 3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	74	
PIL. 4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	71
PIL. 5	3	4	3	4	4	4	2	4	1	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	4	2	3	64	
PIL. 6	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	62	
PIL. 7	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	71	
PIL. 8	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	67	
PIL. 9	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	67	
PIL. 10	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	62	
VARIANZA	0,61	0,36	0,49	1,01	0,09	0,81	0,8	0,81	1,16	0,69	1,01	1,24	0,61	1,01	0,36	1,04	0,8	0,84	0,96	0,96	0,64	0,41		
SUMATORIA DE VARIANZAS	16,71																							
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	85,29																							

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	0,842
NUMERO DE ITEMS	22
SUMARIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS	16,71
VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	85,29

Anexo 05

Solicitud de permiso para ejecución del proyecto de tesis



"Año de la universalización de la salud"

Callao, 15 de diciembre del 2020

CARTA N 005-2020/UCV-PTUNL-FC

Sr. Mc.
Juan Carlos Nicho Virú
Director Ejecutivo
Hospital Regional nivel II-2
Huacho. -

Asunto: Solicitamos autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería.

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente a nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

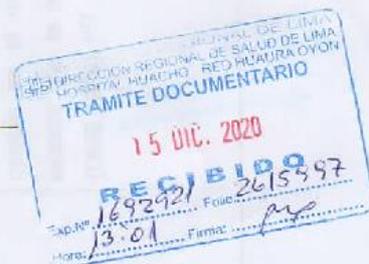
A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización a fin de que las Bachilleres Margot Sabina Mejía Sanchez y Maricarmen Janneth Melgar Liberato del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, puedan ejecutar su Investigación Titulada: "**Nivel de estrés laboral frente al COVID-19 en el personal de Enfermería de Hospitalización Modular Covid-19, Huacho, 2020**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; por lo que solicito su autorización a fin de que se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular me despido de Usted no sin antes expresarle los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente


Mtr. Hans Mejía Guerrero
JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA E
INVESTIGACIÓN DOCENTE
UCV FILIAL CALLAO

cc: Archivo



Anexo 06

Autorización para la aplicación del instrumento



HOSPITAL HUACHO
HUAURA OYÓN Y SBS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
REG. DOC. N° 02642495
REG. EXP. N° 01692921

MEMORANDO N° 0539 -2020-GRL-GRDS-DIRESA-HHHO-SBS-J.D.E.

AL : JEFE DE UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
C.D. CHRISTIAN GUSTAVO CASTILLO GUERRA
PRESENTE -

ASUNTO : OPINIÓN FAVORABLE

REFERENCIA : CARTA N° 005-2020/JCV-PTUNL-FC
REG. DOC. N° 02615997 REG. EXP. N° 01692921

FECHA : HUACHO, DICIEMBRE 29 DEL 2020.

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL HUACHO - RED HUACHO
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
30 DIC. 2020
SECRETARÍA
Recepcionado por

Mediante el presente le saludo cordialmente y a la vez en atención al documento indicado en la referencia, mi Despacho otorga opinión favorable a la Srta. Margot Sabina Mejías Sánchez y Maricarmen Janneth Melgar Liberato, para ejecutar su investigación de tesis: "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL FRENTE AL COVID-19 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE HOSPITALIZACIÓN MODULAR COVID-19, previa coordinación del inicio del proyecto, asimismo la recolección de la información se realice de forma virtual.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL HUACHO - RED HUACHO
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Mg. EVILINA ROSAS ZAVALA
JEFE DE UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

EJR2/epob



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE LIMA
HOSPITAL HUACHO HUAURA OYÓN Y S.B.S.
D. CHRISTIAN GUSTAVO CASTILLO GUERRA
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Anexo 08

Encuesta virtual

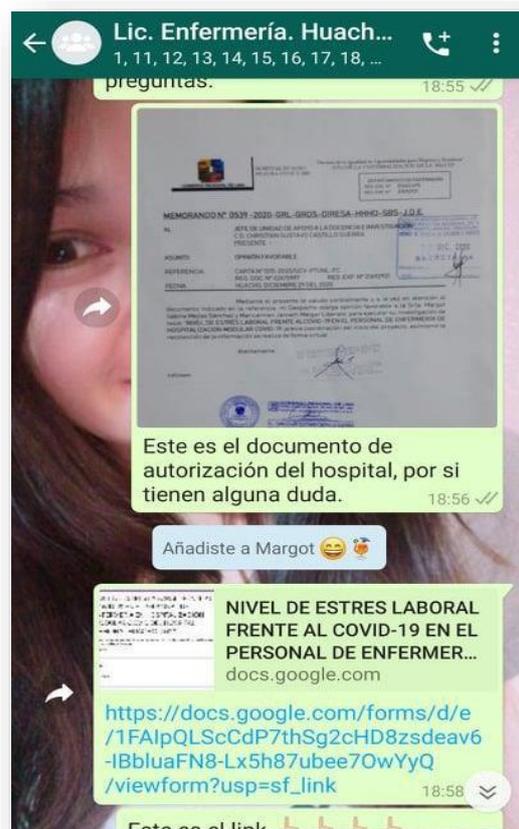
← NIVEL DE ESTRES LABORAL FR...
docs.google.com

NIVEL DE ESTRES LABORAL FRENTE AL COVID-19 EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN HOSPITALIZACIÓN MODULAR COVID DEL HOSPITAL REGIONAL HUACHO, 2020

Es un cuestionario, que nos va permitir determinar el nivel de estrés laboral frente al covid-19 en el personal de enfermería.

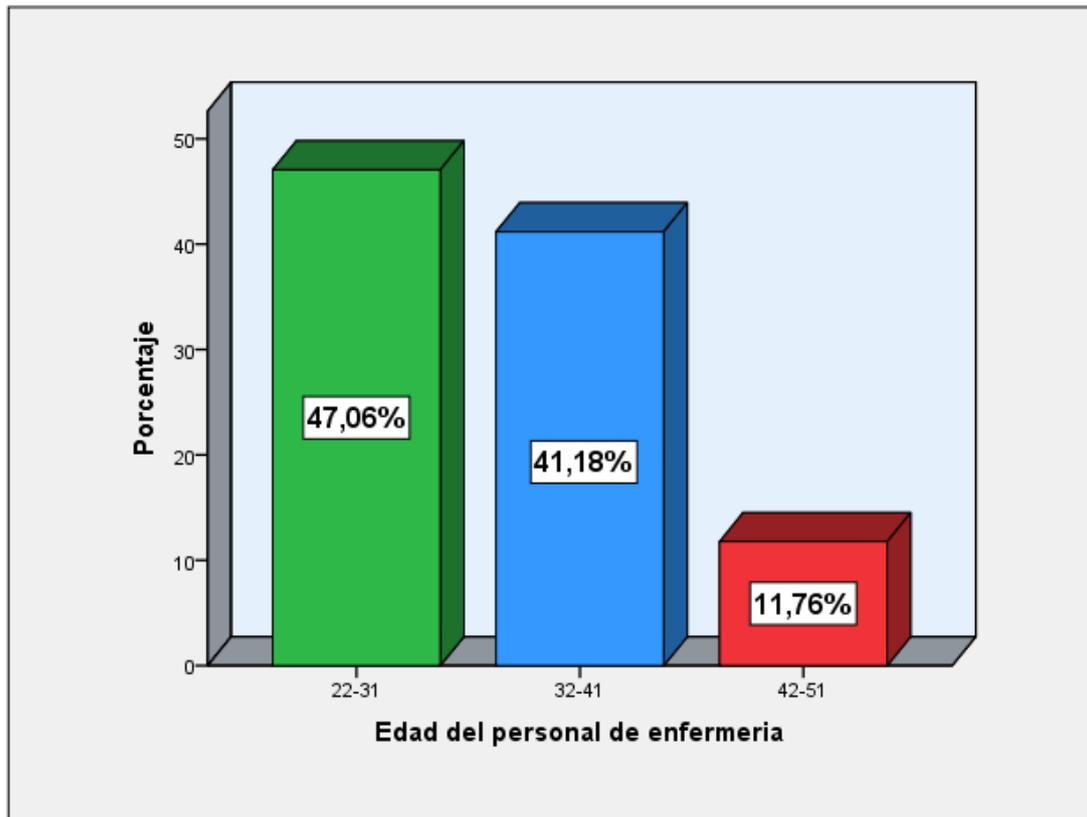
***Obligatorio**

EDAD *



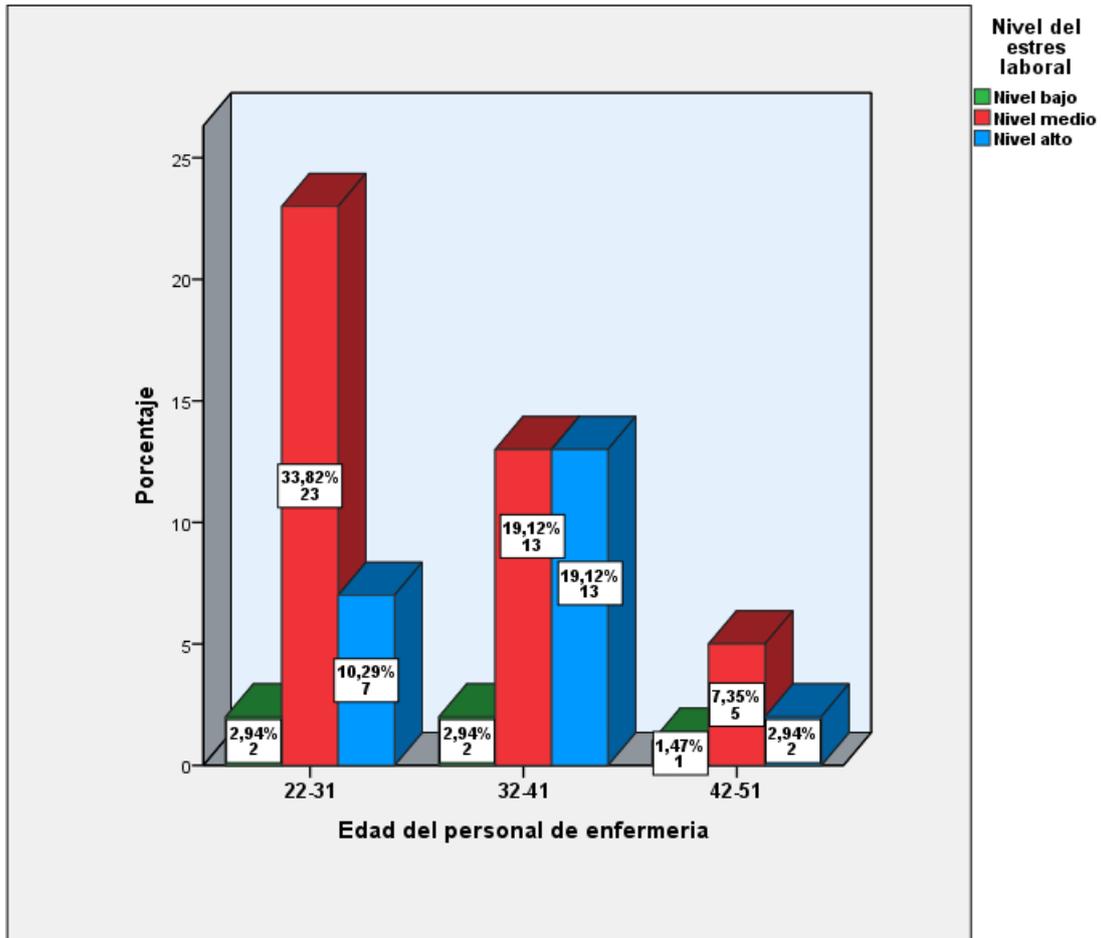
Anexo 09

Edad del personal de enfermería de Hospitalización Modular COVID-19, Huacho, 2020.



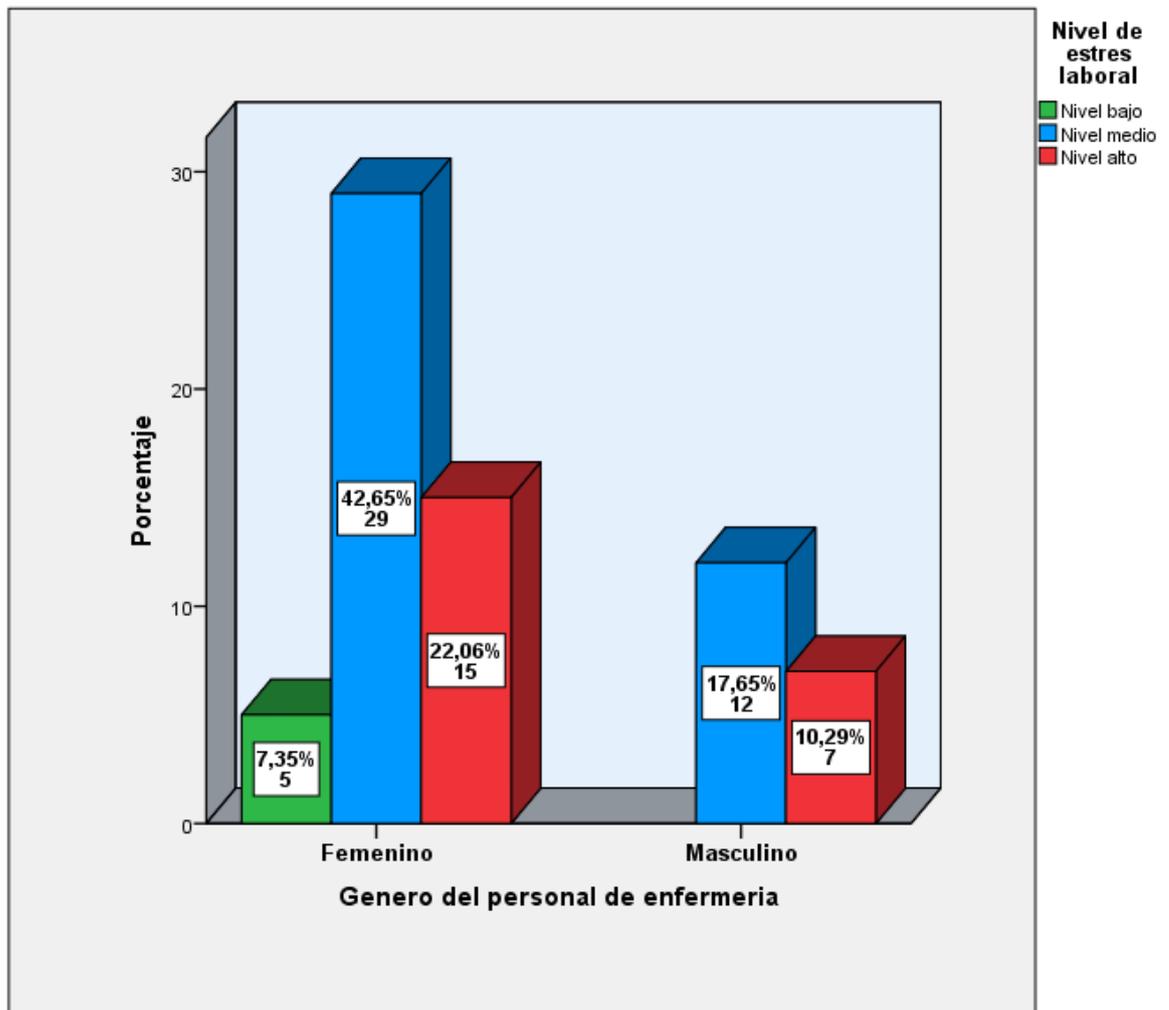
Anexo 10

Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 según su edad de Hospitalización Modular COVID-19, Huacho, 2020.



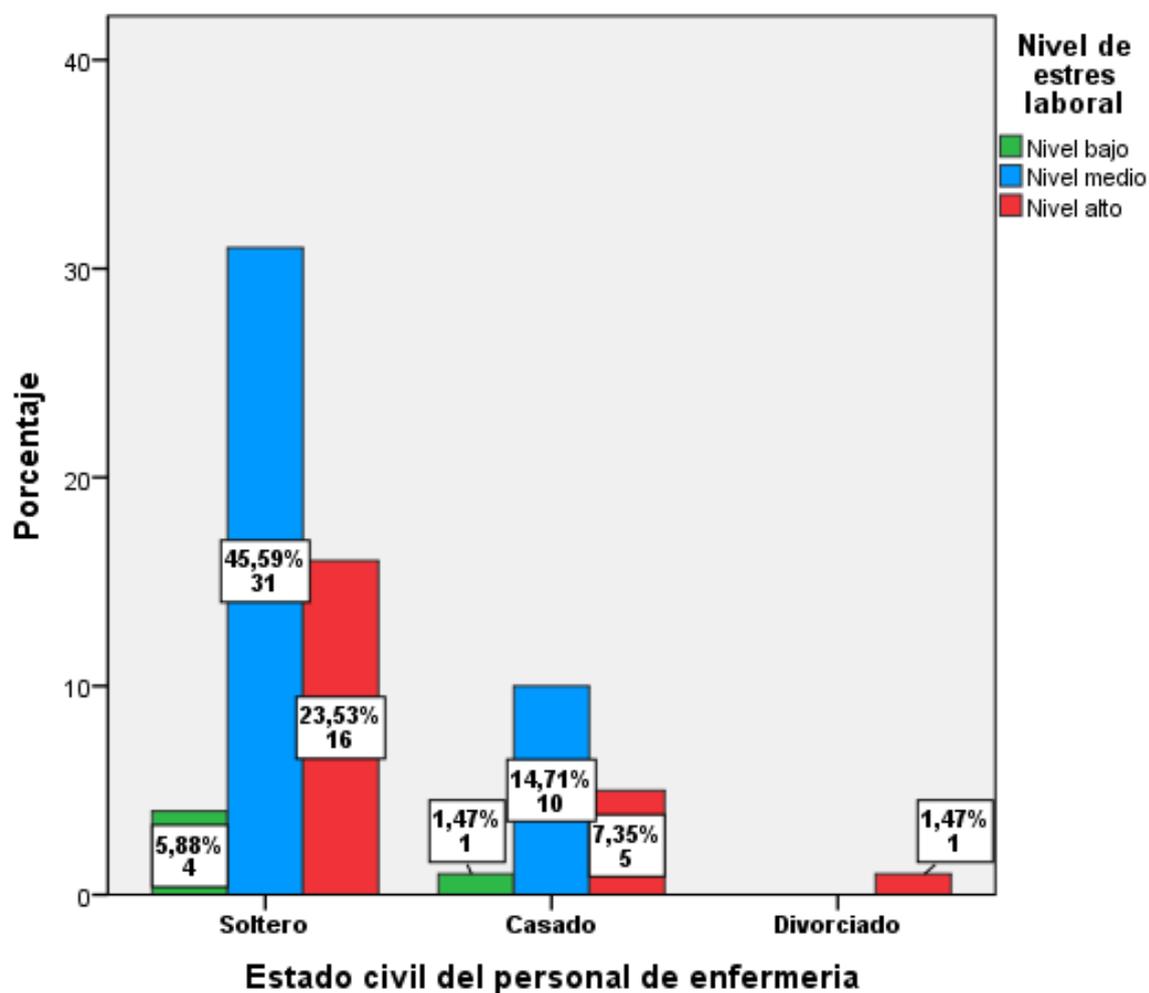
Anexo 11

Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 según su edad de Hospitalización Modular COVID-19 según su género, Huacho, 2020.



Anexo 12

Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 según estado civil de Hospitalización Modular COVID-19 según, Huacho, 2020.



Anexo 13

Con la jefa del área de Hospitalización Modular COVID-19



Anexo 14

Afuera del Hospital Regional de Huacho

