



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Agentes Estresores Laborales en las Enfermeras del Servicio  
de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima, 2021**

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

**AUTORES:**

Bach. Berru Córdova, Cristian (ORCID 0000-0002-6080-1614)

Bach. Milla Vega, Sheyla (ORCID 0000-0002-5553-3344)

**ASESORA:**

Dra. Neyra Aranda, Alicia Olinda (ORCID 0000-0002-2817-5692)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud Mental

**Lima - Perú**

**2021**



## **DEDICATORIA**

A Dios por concedernos, la oportunidad de existir y tener una gran familia, que nos ha dado la energía para avanzar y cumplir con aquello que era un sueño y se convirtió en realidad; por los éxitos y los momentos difíciles, que nos han servido para valorar la vida cada día más; por haber puesto en nuestro camino a personas que se han convertido en parte importante de nuestras vidas.

## **A NUESTROS PADRES**

Que siempre han estado a nuestro lado, alentándonos día a día, a pesar de las circunstancias adversas, Para ellos, nuestro agradecimiento infinito por su paciencia, amor y apoyo para el logro de nuestros objetivos.

## **EN ESPECIAL**

A todos los profesionales que de una u otra forma han contribuido para el desarrollo de la presente investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por habernos iluminado para haber enfrentado exitosamente esta nueva etapa de formación profesional y realizado esta tesis, a nuestras familias, por el soporte incondicional que entrañablemente nos dispó en todo momento. A la universidad de Cesar Vallejo, la que nos permitirá continuar brindando cuidados de calidad a nuestros semejantes. Estamos seguros que las metas trazadas facilitarán frutos en el futuro y es por ello que debemos sacrificarnos diariamente en nuestra vida profesional.

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| DEDICATORIA.....   | iii  |
| AGRADECIMIENTO.....  | iv   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....   | vi   |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....  | vii  |
| RESUMEN .....  | viii |
| ABSTRACT .....   | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN.....   | 10   |
| II. MARCO TEÓRICO .....  | 14   |
| III. METODOLOGÍA.....  | 19   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....   | 19   |
| 3.2. Variables y operacionalización.....   | 19   |
| 3.3. Población Muestra y Muestreo.....   | 19   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....  | 20   |
| IV. RESULTADOS .....   | 23   |
| V. DISCUSIÓN.....  | 27   |
| VI. CONCLUSIONES.....  | 29   |
| VII. RECOMENDACIONES .....   | 30   |
| REFERENCIAS.....   | 31   |
| ANEXOS .....   | 33   |
| ANEXO 01: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE ESTRESORES.....   | 33   |
| ANEXO 02: CUADRO DE LA POBLACIÓN TOTAL DE ENFERMERAS QUE<br>LABORAN EN EL ÁREA DE EMERGENCIA COVID 19..... | 35   |
| ANEXO 03: VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS Y CONFIABILIDAD ALFA DE<br>CRONBACH DE LOS INSTRUMENTOS .....      | 35   |
| ANEXO 04: CUESTIONARIO WEB .....   | 41   |
| ANEXO 05: BASE DE DATOS SPSS .....   | 43   |
| ANEXO 06: CUESTIONARIO.....  | 45   |
| ANEXO 07: AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE<br>INVESTIGACIÓN .....                            | 47   |
| ANEXO 08: INDICE DE SIMILITUD .....  | 50   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  | Página |
|--|--------|
| <b>Tabla 1.</b> Definición Operacional de Variable Estresores .....  | 11     |
| <b>Tabla 2:</b> Cuadro de la población total de enfermeras que laboran en el área de emergencia COVID 19. ....   | 11     |
| <b>Tabla 3:</b> Validación de juicio de expertos de los instrumentos.....  | 12     |
| <b>Tabla 4:</b> Prueba de confiabilidad alfa de Cronbach de los Instrumentos .....   | 13     |
| <b>Tabla 5.</b> Agentes estresores laborales en las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima.....                       | 15     |
| <b>Tabla 6.</b> Describir la dimensión en el nivel de alarma de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima.....         | 16     |
| <b>Tabla 7.</b> Caracterizar la dimensión en el nivel de resistencia de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima..... | 17     |
| <b>Tabla 8.</b> Explicar la dimensión en el nivel de agotamiento de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima.....     | 18     |

## ÍNDICE DE FIGURAS

| Figura.   | Pagina |
|---|--------|
| Figura 5: Agentes estresores laborales en las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima.....                        | 15     |
| Figura 6: Describir la dimensión en el nivel de alarma de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima.....          | 16     |
| Figura 7: Caracterizar la dimensión en el nivel de resistencia de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima. .... | 17     |
| Figura 8: Explicar la dimensión en el nivel de agotamiento de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima.....      | 18     |

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo: identificar los agentes estresores laborales en Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima. Metodología: enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. Técnica: encuesta virtual que constituyen de 15 ítems. Población y muestra: 80 enfermeras. Se concluye que agente estresor con más nivel de significancia es el de la fase de alarma con un nivel Medio de 34%. Asimismo, se determinó que el nivel de alarma de las enfermeras; es de nivel Medio con un 34%. En cuanto al nivel de resistencia de las enfermeras; es de nivel Alto con un 31%. Finalmente, el nivel de agotamiento de las enfermeras; es de nivel Alto con un 32%.

**Palabras Clave:** COVID19, estresores, área de emergencia.



## **ABSTRACT**

The present study aims to: identify the occupational stressors in nurses who work in emergency covid-19 in a national hospital in Lima. It was proposed under a quantitative, descriptive approach. The virtual survey technique was used, consisting of 15 items respectively, with their respective dimensions. Taking as a study sample 80 nurses who work in the covid-19 emergency area. It is concluded that the stressor with the highest level of significance is that of the alarm phase with a mean level of 34%. Likewise, it was determined that the alarm level of the nurses working in the covid-19 emergency area in a national hospital in Lima; It is medium level with 34%. Regarding the level of resistance of the nurses who work in the covid-19 emergency area in a national hospital in Lima; It is of High level with 31%. Finally, the level of exhaustion of the nurses who work in emergency covid-19 in a national hospital in Lima; It is of High level with 32%.

**Keywords:** COVID19, stressors, emergency area.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, la salud mental de todas aquellas personas a nivel mundial se ha visto quebrantada por el coronavirus (COVID – 19), las cifras de infección y muertes se han incrementado desproporcionadamente, afectando la calidad de. En el personal de salud, se evidencian episodios de estrés, temor, ansiedad, estados depresivos entre otras situaciones de trastornos nerviosos que afectan la capacidad resolutive y toma de decisiones en la eficacia de cuidado que se le ofrece al paciente. (1)

La profesión de enfermería simboliza una vocación de servicio encaminada a la capacidad de dedicación y compromiso con la sociedad. De esta forma, el enfermero que trabaja en servicios críticos se enfrenta a una carga de trabajo diaria exigente, desarrollando el estrés, principalmente ante contextos de emergencia que implican la estabilización del paciente crítico. (2)

Asimismo, ha aumentado la utilidad por los estudios sobre el estrés y los elementos psicosociales conexos con el trabajo esto respecto al impacto que estos pueden tener en la salud del personal. Los efectos contrarios que tiene el estrés laboral en las personas van más allá de solo perturbar su salud. También pueden dar lugar a problemas laborales como un acrecentamiento del ausentismo, una reducción de la calidad del trabajo y la producción general del profesional.

En la actualidad, las enfermeras en el mundo entero combaten la pandemia del coronavirus (COVID-19) con total énfasis y profesionalismo, habiendo cumplido su importante y esencial rol desde el inicio de la misma.

A nivel hospitalario, existen situaciones que aumentan el estrés para el enfermero y están vinculadas a relaciones interpersonales inadecuadas, una carga de trabajo inadecuada, así como malas decisiones por parte de los gerentes hospitalarios, que llevarían a resultados negativos en la práctica de enfermería. (3)

En la actualidad, se han registrado en el mundo entero alrededor de 201 millones de casos de coronavirus (SARS-CoV-2), con una letalidad de muerte de 4,2 millones de personas, en el Perú se han registrado 2.121.061 de casos confirmados y 196.760 de personas fallecidas.

La Unión Europea sobre combatir el estrés laboral, señala que el 28% de los trabajadores padecen de estrés laboral, en donde las mujeres son las más afectadas

En América Latina en un informe publicado por la Organización Internacional de Trabajo se dieron a conocer con datos estadísticos que el estrés laboral y los estresores se refleja más en mujeres con un 28% en comparación de los hombres que tienen un 25% de estrés laboral, diferenciándose uno del otro con un 3%. Según reportes de salud el 70% de trabajadores peruanos padecen de estrés laboral, en este reporte se explica que las edades más comunes para contraer esta enfermedad se dan entre los 25 y 40 años, generalmente en esta edad es en donde se asumen mayores responsabilidades siendo más vulnerables las mujeres.

Un talante significativo a discurrir son las condiciones en la que la enfermera realiza su desempeño profesional, se aprecia que la atención al paciente se realiza en situaciones de precariedad, generando estado de frustración, agotamiento, y en casos extremos, abandono profesional. (4)

El estudio en el ámbito nacional pretende establecer el impacto que tienen sobre el profesional de enfermería el difícil rol de enfrentar la pandemia, con los riesgos de contraer la enfermedad y los accidentes vinculados a su trabajo. Así también la enorme presión de desempeñar sus labores en extensas jornadas, con turnos variables, exceso de labores y la perenne relación con pacientes críticos. Todo ello, además de las actividades domésticas que desarrolla en el hogar.

Evidentemente, todo ello, tiene consecuencias desfavorables en la disposición de vida en el profesional, inquietando su salud mental y ocasionando, estrés físico, mental y emocional e incluso conllevando la posibilidad de generar ansiedad y depresión.

El estrés laboral en enfermería es toda manifestación que presenta una enfermera ante situaciones exigentes que se suscitan en la práctica diaria, que ponen de manifiesto la capacidad de afrontamiento ante la presión laboral ejercida por el entorno de su trabajo por querer cumplir con el cuidado del paciente. (1)

La indagación obtenida en este estudio es nueva debido a la falta de investigación en el nexo de la epidemia COVID-19. Sobre esta base, se desea identificar los factores estresantes laborales en enfermeras, si bien aquí no se presentan las condiciones más adecuadas para el ejercicio profesional, realiza todos los procedimientos y funciones que se deben tener en cuenta para mantener la eficacia del cuidado hacia el paciente.

### **Formulación del problema:**

¿Cuáles son los agentes estresores laborales en Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima?

### **Problemas específicos:**

- ✓ ¿Cuáles son los niveles de la dimensión fase de alarma de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima?
- ✓ ¿Cuáles son los niveles de la dimensión fase de resistencia de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima?
- ✓ ¿Cuáles son los niveles de la dimensión fase de agotamiento de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima?

## **JUSTIFICACIÓN**

Esta exploración justifica teóricamente la intención de contribuir sugerencias para reducir los niveles de estrés en las enfermeras según los estresores más intensos para conocimiento de las enfermeras como directivos de la salud a fin de reducir los efectos de los estresores más intensos y con la finalidad de colaborar con la política de salud y de prevención en el desempeño de la función de la profesional en enfermería, donde Betty Neuman, describe tácitamente las reacciones físicas del cuerpo, que son los estresores, siendo este principalmente un proceso en el que el ser humano se adapta, para generar un nuevo conocimiento a través de la variable nivel de estresores laborales.

En cuanto a la justificación práctica, radica en la necesidad de conocer los factores que afectan más intensamente a las enfermeras durante su actividad

laboral, a fin de mejorar el trabajo de las enfermeras, y que de acuerdo a los resultados se podría elaborar para disminuir el efecto de los estresores.

Como parte del beneficio metodológico, se consideró un cuestionario que nos ayudó a recolectar información sobre los estresores laborales, lo que nos permitió tener una información real y actualizada. Habiendo servido como indicador de riesgo poblacional para la organización de diligencias preventivas y como estrategia de inspección para las autoridades de este establecimiento, también servirá de precedente ya que ayudará a comprender mejor la realidad de la enfermería profesional que está abriendo el camino a nuevos enfoques para la investigación futura.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

- La presente investigación se plantea como objetivo general: Identificar los agentes estresores laborales en las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima.

### **Objetivos específicos**

- Describir la dimensión en el nivel de alarma de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima.
- Caracterizar la dimensión en el nivel de resistencia de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima.
- Explicar la dimensión en el nivel de agotamiento de las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional tenemos la investigación de Ochante et al, Lima (2018) realizó un estudio llamado: estresores laborales en la enfermera y la eficacia de la atención que experimentan los familiares en el servicio infantil de un hospital nacional. Lima, objetivo principal establecer la relación entre el estrés laboral del enfermero y la calidad de la atención que perciben los familiares en el servicio infantil de un hospital nacional. Material y método: Nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Muestra: 30 enfermeras y 57 niños internados en el Hospital Cayetano Heredia. En cuanto a la técnica de recogida de datos y el instrumento: se utilizaron 2 cuestionarios previa autorización y aprobación informada. Resultado: los datos que se recolectaron la siguiente investigación fueron vertidos en el programa Excel y procesados en el programa estadístico SPSS, siendo los mismo tabulados para su análisis y discusión) (5).

Jiménez, R. Lima – Perú (2020) realizó un estudio llamado: Factores estresantes en el trabajo entre enfermeras de urgencias de un hospital de Lima 2020, el objetivo principal fue determinar los factores estresantes en el trabajo entre enfermeras en el servicio de urgencias de un hospital de Lima, 2020. Metodología: la investigación es de tipo cuantitativo y descriptivo de diseño transversal y no experimental: Muestra: 100 enfermeras del área de emergencia. Resultados: Se muestra que el 62% tuvo estresor físico, el estresante psicológico estuvo ausente, el estresor social estuvo un 61%. En total, el 68% de las enfermeras estuvieron presentando estresores laborales promedios. Conclusión: lo factores estresantes laborales según sus dimensiones fueron, estresor físico 62%, estresante psicológico 48% y el estresante social con el 61%. (6)

Meza, P, Lima – Perú (2019) realizó un estudio llamado: estresores laborales y resiliencia en enfermeras de emergencias, Hospital María Auxiliadora, 2019, el objetivo principal fue determinar la relación entre estresores laborales y resiliencia en enfermeras de emergencias. Metodología: método descriptivo-correlativo transversal. Población y Muestra: 102 enfermeras. Resultados: según las dimensiones se obtuvo que el ambiente físico obtuvo un 25,9% nivel medio y 74,1% nivel alto; ambiente psicológico 46,9% nivel intermedio, 53,1% nivel alto;

entorno social 41,9% nivel intermedio y 58,1% nivel alto y en resiliencia 11,1% nivel bajo, 48,1% nivel intermedio y 40,8% nivel alto. Conclusión: existe una relación significativa, alta y directa entre los factores estresantes y la resiliencia (7).

Jaimes, N. Chimbote - Perú (2019) realizó un estudio llamado: estrés y desempeño laboral en personal del Centro de Salud de Chiquián, el objetivo principal se ubicó en determinar la asociación entre el estrés y desempeño laboral en personal del Centro de Salud. Metodología: nivel descriptivo y transversal. Instrumentos: Cuestionario y Encuesta. Conclusión: según sus dimensiones fueron carga de trabajo y el clima laboral los que más prevalecieron, teniendo como asociación inversa y significativa entre las dos variables de estudio que fueron el desempeño laboral y el estrés en el personal. (8)

En el ámbito internacional tenemos los siguientes estudios:

Wang H, et al. China (2020) realizó un estudio llamado: Efectos psicológicos inmediatos. Población y Muestra: 5062 trabajadores de la salud. Metodología: estudio transversal, descriptivo y unicéntrico en el que participaron médicos, técnicos y enfermeras del Hospital Tongji. El estudio se realizó en febrero de 2020. Herramientas: escala PHQ-9 para poder calcular los indicios de depresión. escala GAD-7 para emparejar el trastorno ansiedad. Resultados: se hayo que existen diferencias significativas en cuanto a la ansiedad, depresión y miedo. Los médicos (25,5%) y los administradores (12,1%) experimentaron ansiedad y depresión. (9)

Wen Lu, et al. China (2020) en su estudio llamado: estado psíquico del personal médico en la pandemia COVID-19, objetivo: evaluar el estado psicológico del personal. Población y muestra: 2.042 médicos y 257 administradores. Herramienta: encuesta y cuestionario. Resultados: las escalas de miedo digital (NRS), la de ansiedad (HAMA) y la de depresión (HAMD), los colaboradores de salud médicos (n = 927) obtuvieron una mayor significancia de insomnio con un 30.5%, ansiedad 8.5%. (10)

El modelo teoría del estrés de Hans Seyle (1950) especifica este término como cualquier cambio en las constelaciones internas y externas del individuo, que es estimulado por un factor estresante o estímulo, replica la respuesta y luego adapta el síndrome sea que el propio Neumann estableció el concepto de estresores, que definió como fuerzas ambientales. (11)

Esta teoría describe tácitamente las reacciones físicas del cuerpo, que son los estresores, siendo principalmente un proceso en el que el ser humano se adapta. Este consta de tres funciones o fases básicas: alarma, cuando se siente el estrés lo que el cuerpo se adapta a defenderse por sí mismo, resistencia y agotamiento, capacidad de manejo y reacción de defensas. (12)

Los estresores, como otros trastornos, pasan por varios cambios y se manifiestan realmente de forma ligera o severa: en cuanto a las tres funciones básicas, tenemos la fase de alarma en donde nos manifiesta una contestación contigua ante una medida de prevención. La congregación del estrés congrega a una réplica inmediata del sistema nervioso, asimismo; el sistema nervioso exento estimula una manifestación más directa del estrés. Seguidamente la fase de resistencia. En esta fase se despliega una habilidad de persistencia y una forma de enfrentar el contexto que ha comenzado como motivo estresante. Los dispositivos de contestación logran ser tanto convenientes como impropios. Fase de agotamiento: cuando las pretensiones del organismo y la imaginación excesivas y eminentes o no pueden alternar convenientemente, la persona se "agota". El estrés largo lleva a dificultades crónicas y son estos trastornos los que se pueden manifestar en forma de llanto y rebeldía, asimismo el progreso de esta fase sobrelleva una depreciación del beneficio y merma de la personalidad, así como una cualidad de desaprobación hacia el trabajo. (13)

Caplan (1969) (14), mentor de la afirmación e hipótesis en crisis, sostiene que es un evento censor estrujante que incita a dos contestaciones: inicial es hacer del individuo un ser más enérgico hacia fiscalizar plenamente el contexto, al tiempo que ayuda a desenrollar su personalidad y la segunda para hacer vulnerable la situación, la no recuperación y, como resultado, se produce la enfermedad. (15) Tanto la teoría de sistemas como el estrés y la teoría de la Gestalt constituyen una gran fracción del sistema Neuman, pues individuo defiere el centro de autocuidado en el que el nexos con el ambiente y los estresores enfatiza la implementación de medidas de respuesta.

Según Asociación Estadounidense de Psicología, los factores estresantes se pueden clasificar en: agudo: siendo esta la forma más breve y común que existe como manifestación de los estresores demandando presiones inmediatas y futuras. Agudo: la segunda escala de clasificación del estrés, procedente de la primera (estrés agudo) pero con mayor periodicidad, que se presenta en



individuos con baja autoestima o con una carga de trabajo intensa o bajo presión en cualquier entorno (laboral, familiar o). La primordial peculiaridad en las cuales las presentan las personas son este tipo de estrés es el mal genio, irritabilidad, ansiedad y tensión. El estrés crónico es el estrés que muchas veces se presenta con frecuencia cuando un trabajador está constantemente bajo estrés, por lo que las sintomatologías de estrés surgen eternamente que surge el contexto y mientras el individuo no la enfrenta. (16)

Según Sapolsky los estresores, son aquellos elementos que forman estrés, o que usualmente nos ubican en una dirección estresante. Se han establecido cuatro grupos de condiciones estresantes: Estresores únicos. Son aquellos acontecimientos que perturban a varias personas o a un grupo de ellas, por medio de cambios significativos, que se manifiestan en la manera de vivir. Usualmente se encuentran asociados a desastres, ruinas o crisis sociales. Estresores múltiples. Acontecimientos, que se suceden en la vida de cada quien que trascienden de manera crítica en su estado, creando la necesidad de proteger o preservar a otros. Estresores cotidianos. Aquellos con los que debemos batallar diariamente, sin que por eso dejen de crear una impresión de reactividad o entendimiento. Estresores biogénicos. Procesos y situaciones orgánicas que emiten respuestas de estrés sin que el aspecto psicológico de la persona interceda en absoluto. (17)

Asimismo, aquellos factores verdaderamente estresantes en el trabajo pueden tener resultados elocuentemente comprometidas, se debe conservar el equilibrio y control para que no sucedan, como el suicidio o problemas cardíacos graves, es necesario dar la debida importancia por parte de las empresas a estos problemas totalmente negativos y las respuestas a qué empleados pueden estar involucrados. El estrés se descubre como resultado del trabajo generado, como problemas de salud del individuo y más cuando está derechamente relacionado con el entorno laboral, social, familiar y personal al que está sujeto. (15)

Abalo, sostiene que los factores estresantes generalmente se clasifican como genéticos o sociales. El inicial es estímulo de situaciones competentes de originar explícitos cambios que desencadenan la respuesta al estrés, independientemente de cómo interpretemos la situación: temperatura alta o ejercicio extenuante. (18)

Asimismo, Treceño menciona que un empleado experimenta estresores

laborales cuando percibe un desajuste entre sus recursos y las exigencias del entorno, incluyendo carga de trabajo excesiva, falta de control sobre el trabajo, recompensa insuficiente, ambigüedad en el rol, jefe tóxico, colegas quisquillosos, locos Horarios, aburrimiento, sentimiento de injusticia, estancamiento o falta de desarrollo profesional, tareas con plazos imposibles, las exigencias emocionales del puesto, las propias capacidades. Una primera forma de identificar los factores estresantes puede ser clasificarlos en tres grupos: puesto de trabajo, organización y la propia persona. (19)

La teoría de la enfermería aprovecha elementos teóricos de Gestalt el cual describe la homeostasis como un proceso a partir del cual un organismo se mantiene en equilibrio. Asimismo, este modelo también tiene sus raíces en las opiniones filosóficas de Chardin y Marx, que da sustento a la teoría de Neuman donde indica que las propiedades de las partes depende en determinado grado de los conjuntos más grandes en los sistemas que dinámicamente están organizados algo parecido a lo mencionado por de Chardin y que confirmo el planteamiento de Newman en cuanto a lo que se refiere a los patrones del conjunto y su influencia sobre el conocimiento de las partes. (20)

### III. METODOLOGÍA

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

Esta exploración se basó en el enfoque cuantitativo, básica, ya que se obtiene información de acuerdo a la realidad planteada con análisis e interpretación de las características en base a los hechos. (21)

Diseño no experimental, del tipo transversal descriptivo. se apreciaron situaciones sin administración de variables, narrando, recogiendo datos en un tiempo único e identificando la correlación existente entre dicha información. (21)

#### 3.2. Variables y operacionalización

VARIABLE: Univariable que es ESTRESORES

Definición Conceptual: son estímulos, en donde se pueden encontrar diferentes situaciones y clasificaciones estresantes. (17)

Definición Operacional: La variable será medida con un cuestionario estilo likert que medirá las dimensiones la cual nos aportara a recopilar indagación en relación a al personal de enfermería que trabaja en el área COVID19, estará conformada por 3 dimensiones y cada una con sus respectivos indicadores los cuales son; dimensión fase de alarma; indicador: respuesta Inmediata ante una amenaza, tics Nerviosos, pérdida ocasional de memoria, dimensión fase resistencia; falta de concentración, sensación de fracaso y fase de agotamiento: capacidad de resistencia, desordenes físicos y desordenes emocionales, la cual será aplicada de manera virtual.

*Tabla1. Definición Operacional de Variable Estresores (Anexo N° 01)*

#### 3.3. Población Muestra y Muestreo

**Población:** Todas aquellas enfermeras que laboran en emergencia COVID -19 durante el año 2021, que fueron 100 enfermeras en total

**Muestra:** Por ser una población pequeña se trabajó con toda la población muestral (Anexo N° 02)

**El muestreo** usado es el no probabilístico por conveniencia ya que en el contexto del Covid19, no se pudo ubicar a las 100 enfermeras y solo se ubicó a 80 de ellas. Según Chávez, la muestra es crónica a sistematizaciones que se ejecutan

para elegir la totalidad de la muestra de investigación. (22)

#### **. Criterios De Inclusión Y Exclusión**

- Criterios de inclusión fueron:
  - Personal asistencial, que trabaja por más de 3 meses.
  - Personal que anhelan formar parte del estudio.
  
- Criterios de exclusión fueron:
  - Personal con licencia.
  - Personal con descanso médico.

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

- **Técnica**

Trabjará con la encuesta virtual como medio de recolección de datos de la muestra seleccionada; mediante un enlace web el cual será enviado vía Whatsapp a cada enfermera que participará de manera voluntaria en nuestra investigación.

- **Instrumento**

El instrumento fue creado y elaborado por los propios investigadores, es un instrumento politómico con respuestas múltiples, donde se ejecutó la eficacia mediante 5 jueces con un valor total de 0.95, se le realizo a 20 licenciados una prueba polito en donde cumplieron con las peculiaridades similares a los de la población en estudio.

### **3.5. Validez y confiabilidad**

Validez

Según Flores (23), eficiencia con la que se intenta medir un grado. Por lo que 5 profesores de gestión de servicios de salud validaron dicho instrumento, expertos en el estudio actual, la evaluación se realizó con base en la conformación de matriz de validación de la UCV, teniendo una validez de 0,95. (Anexo N° 03).

## Confiabilidad

Se realizó un estudio piloto el cual ayudó a comprobar la confiabilidad del planteado instrumento de estresores laborales, en nuestro trabajo la confiabilidad se realizó con 20 enfermeras. Se examinó con la prueba del Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,87 equivalente a Muy Confiable. (Anexo N° 04).

### **3.6. Procedimiento de recolección de datos**

Se pidió la venia correspondiente a la Dirección General del Hospital Nacional Arzobispo Loayza; en donde se realizó una prueba piloto (20 Enfermeras del Área COVID19) de forma anónima, así mismo se elaboró un enlace web por medio de un ingeniero de sistemas el cual lo elaboró con el cuestionario que contenía las preguntas conforme a las dimensiones de nuestra investigación, posteriormente fue enviado al Whatsapp personal de cada enfermera para que puedan participar del llenado de las respuestas, teniendo como tiempo prudente de 20 minutos en el transcurso de las 24 horas en el horario que la enfermera dispusiera para su respectiva entrega al sistema. Luego de ello se pasó a realizar el vaciado de datos al programa de Excel para así de esta manera enviarle al estadístico. Y pueda vaciar los datos a su sistema de SPSS (Cuestionario Anexo N° 05)

### **3.7. Método de análisis de datos.**

Los datos se analizaron en el programa estadístico SPSS versión 25 en donde se crearán tablas de frecuencia y porcentajes estadísticos descriptivos, para que posteriormente se manifiesten en gráficos en correspondencia a los objetivos planteados.

### **3.8. Aspectos éticos**

Se tomó en cuenta la ética en todo el período del estudio. Los diferentes principios éticos permiten realizar un estudio donde se pueda beneficiar no solo a los sujetos de estudio, sino que también nos ayuda a obtener un aporte ético y sentido humano a las próximas investigaciones.

**Principio de beneficencia:** el estudio contribuye discernimiento válido y utiliza para tomar medidas en torno a los Estresores Laborales en Enfermeras que Laboran en Emergencia Covid-19.

**Principio de no maleficencia:** permite respetar la integridad física y psicológica del ser humano por lo cual el estudio no causó ningún tipo de daño en las enfermeras participantes.

**Principio de autonomía:** permite venerar la libertad propia que posee cada persona para determinar sus propias acciones y decisiones, por ello, para la investigación, se les brindó información sobre los factores estresantes en el trabajo en la zona de emergencia Covid-19 antes de su consentimiento, lo que refleja la libertad de participar en el estudio sin ninguna presión.

**Principio de justicia:** permite brindar equivalencia de confianza entre los individuos buscando la equidad de justicia en la práctica sin acciones internas o externas al momento de tomar decisiones, por lo tanto, se respetará la decisión de las enfermeras que no deseen participar en el estudio.

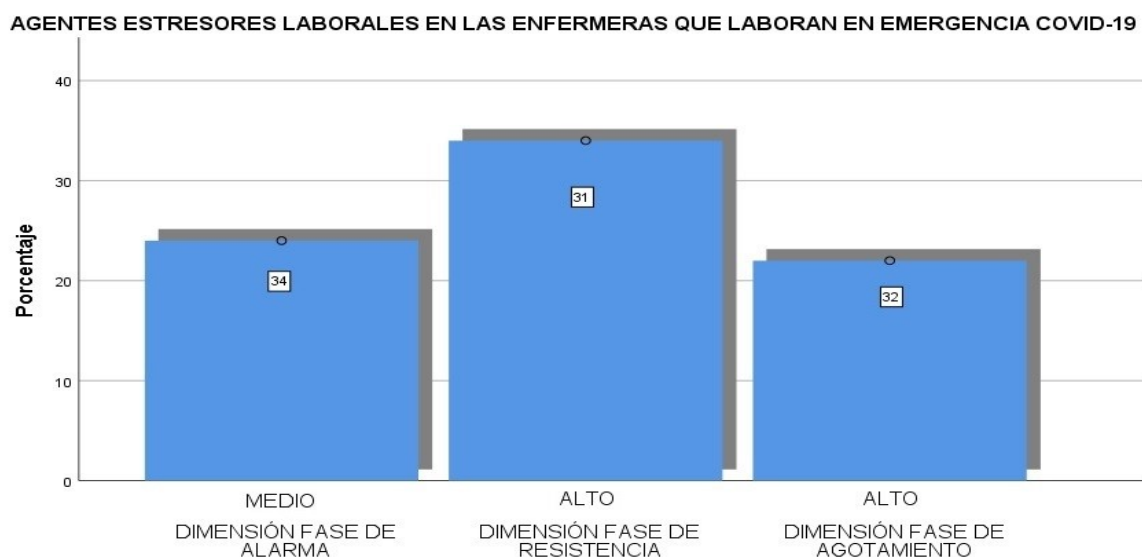
#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1. Agentes estresores laborales en las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima.**

|        |                                |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>Válido | Porcentaje<br>Acumulado |
|--------|--------------------------------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Dimensión Nivel de Alarma      | Medio | 31         | 42,5       | 42,5                 | 72,5                    |
|        | Dimensión Nivel de Resistencia | Alto  | 31         | 38,8       | 38,8                 | 100,0                   |
|        | Dimensión Nivel de Agotamiento | Alto  | 32         | 40,0       | 40,0                 | 40,0                    |
|        |                                | Total | 100        | 100,0      | 100,0                |                         |

Fuente: Cuestionario

**Figura 1: Agentes estresores laborales en las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima**



Interpretación: En la tabla y figura 1 Se identificó que los agentes estresores laborales nivel de alarma, en un nivel medio con 34%, el agente estresor fase de resistencia en un nivel alto con 31%, el agente estresor fase de agotamiento en

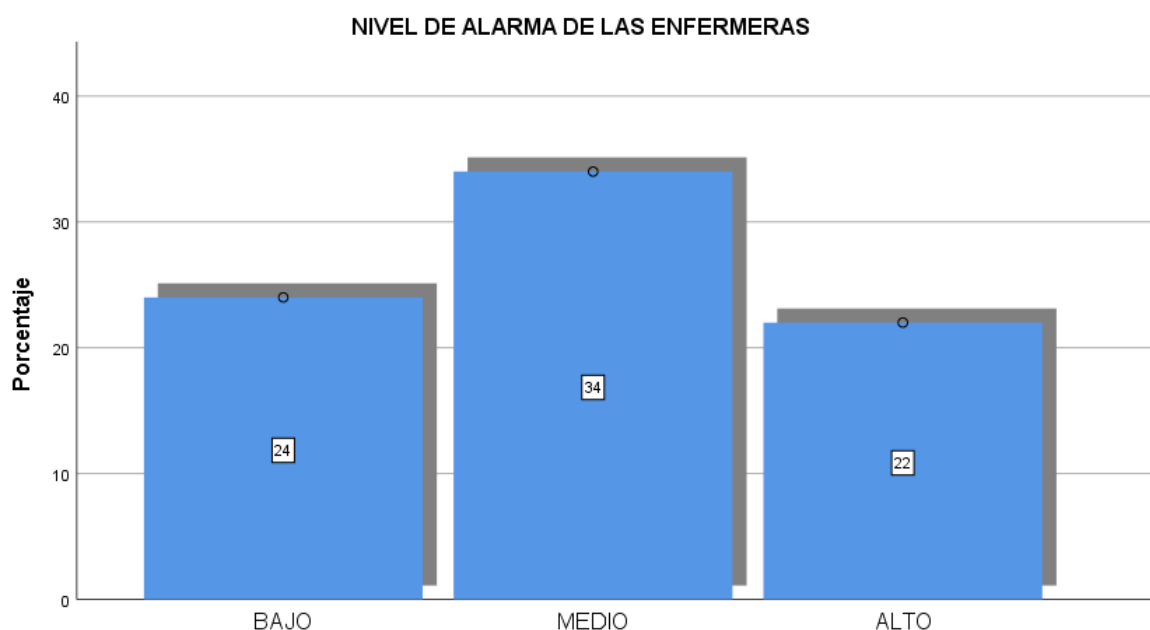
un nivel alto con 32% que afectan a las enfermeras que laboran en emergencia COVID19 de un Hospital Nacional de Lima.

**Tabla 2. Niveles de la dimensión fase de alarma de las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima.**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo  | 24         | 30,0       | 30,0              | 30,0                 |
|        | Medio | 34         | 42,5       | 42,5              | 72,5                 |
|        | Alto  | 22         | 27,5       | 27,5              | 100,0                |
|        | Total | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Cuestionario

**Figura 2: Niveles de la dimensión fase de alarma de las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima.**



Interpretación: En la Tabla y figura 2 Se aprecia que el nivel de la dimensión fase de alarma que se encontró en las enfermeras que laboran en emergencia Covid-19 del 100% se tiene el nivel Medio con un 34%. Seguido con el nivel bajo con 24% y por último el nivel alto con un 22%.

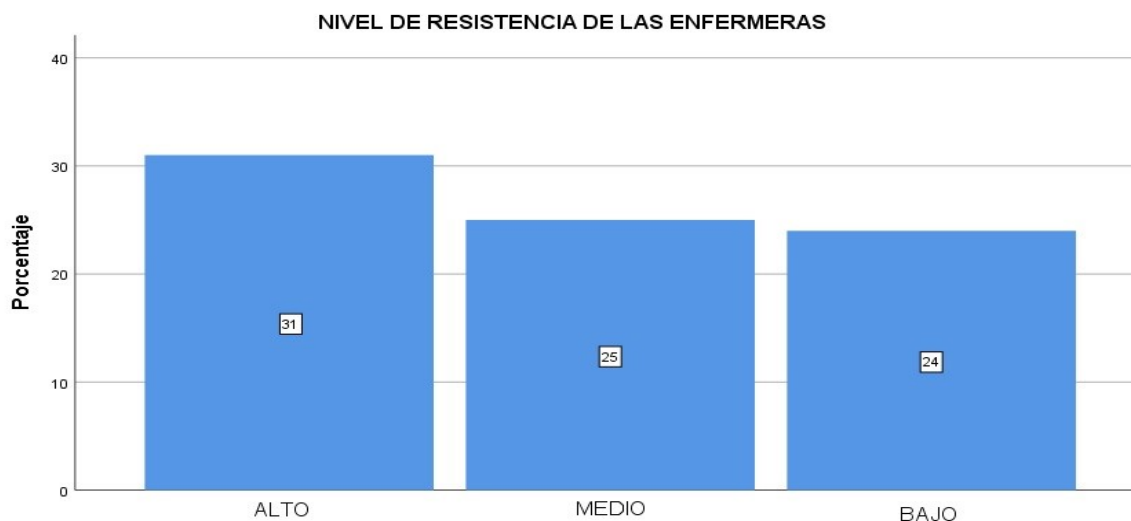


**Tabla 3. Nivel de la dimensión fase de resistencia de las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima.**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo  | 24         | 30,0       | 30,0              | 38,8                 |
|        | Medio | 25         | 31,3       | 31,3              | 70,0                 |
|        | Alto  | 31         | 38,8       | 38,8              | 100,0                |
|        | Total | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Cuestionario

**Figura 3: Niveles de la dimensión fase de resistencia de las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima.**



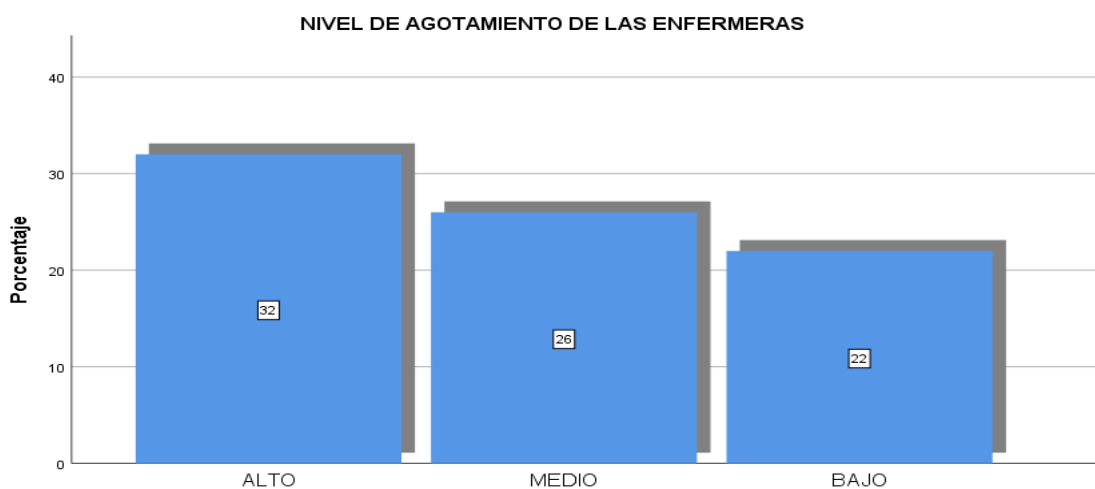
Interpretación: En la Tabla y figura N° 3 se aprecia que el nivel de la dimensión fase de resistencia que se encontró en las enfermeras que laboran en emergencia Covid-19 del 100% se tiene el nivel medio con un 25%. Seguido con el nivel bajo con 24% y por último el nivel alto con un 31%.

**Tabla 4. Niveles de la dimensión fase de agotamiento de las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima.**

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Válido | Porcentaje Acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Alto  | 32         | 40,0       | 40,0              | 40,0                 |
|        | Medio | 26         | 32,5       | 32,5              | 72,5                 |
|        | Bajo  | 22         | 27,5       | 27,5              | 100,0                |
|        | Total | 80         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Cuestionario

**Figura 4: Niveles de la dimensión fase de agotamiento de las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima.**



Interpretación: En la tabla y figura N° 4, se aprecia que el nivel de la dimensión fase de agotamiento que se encontró en las enfermeras que laboran en emergencia Covid-19 del 100% se tiene el nivel medio con un 26%. Seguido con el nivel bajo con 22% y por último el nivel alto con un 32%.

## V. DISCUSIÓN

En base a nuestro objetivo general el presente estudio ofrece información sobre los estresores laborales nivel de alarma, resistencia y agotamiento que afectan a las enfermeras que laboran en emergencia COVID19 de un Hospital Nacional de Lima, en donde se identificó que el agente estresor con más nivel de significancia es el de la fase de alarma con un nivel Medio con un 34%, seguido de la dimensión nivel agotamiento con un nivel alto del 32%; finalmente la dimensión nivel de resistencia con un nivel alto del 31%. Asimismo, el presente estudio ofrece información sobre el nivel de alarma de las enfermeras, mediante sus dimensiones nivel de alarma, nivel de resistencia y nivel de agotamiento. Los estresores se manifiestan por el estado de tensión ante una reacción fisiológica o psicológica del organismo que puede desencadenar un entorno patológico y las reacciones al estrés que se manifiestan en las reacciones del individuo

A través de los resultados obtenidos en la dimensión fase de alarma se encontró en base al objetivo específico 1 en la tabla 2, que el nivel de alarma encontrado en las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima; se encuentra con un 34% de nivel medio, con un 22% de nivel alto y con un 24% de nivel bajo respectivamente; referente a lo mencionado se encontró en la investigación de Jiménez, R. en su estudio estresores laborales en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima 2020, en donde se contrastó que el estresor fase de resistencia mediante el estresor físico predominó con un 62% en las enfermeras, respecto al estresor fase de alarma mediante el estresor psicológico predominó con un 52%. Se encontró que los estresores laborales en las enfermeras del servicio de rescate se encontraban en un nivel medio en el 68%. Por dimensiones: el estresor físico fue del 62%, el estresante psicológico el 48% y el estresante social el 61%.

En cuanto a la dimensión fase de resistencia en base al objetivo específico 2 en la tabla 3, de la dimensión fase de resistencia se encontró que las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima; se encuentra con un nivel bajo en un 24%, en un nivel medio con un 25% y con un

nivel alto con el 31% correspondientemente; referente a lo mencionado se encontró en la investigación de Meza, P, Lima – Perú, en donde se contrastó que el estresor fase de resistencia en su dimensión ambiente físico 25,9% en el nivel medio y el 74,1% al nivel alto; concluye que existe una relación directa, alta y significativa entre estresores y resiliencia en enfermeras de urgencias, Hospital María Auxiliadora, 2019 con Rho de Spearman = 0,724.

En cuanto a la dimensión fase de agotamiento en base al objetivo específico 3 en la tabla 4; se evidenció que el nivel de agotamiento que existe en las enfermeras que laboran en el área de emergencia covid-19 mantiene un 32% de nivel alto, un 26% de nivel medio y un 22% de nivel bajo; referente a lo mencionado se encontró en la investigación de Zhang, et al. China, que los colaboradores de salud médicos (n = 927) obtuvieron una mayor significancia de insomnio con un 30.5%, ansiedad 8.5%, lo que se asemeja a la fase de agotamiento por parte de los trabajadores.

Según Sapolsky los estresores, son aquellos elementos que forman estrés, o que usualmente nos ubican en una dirección estresante. Se han establecido cuatro grupos de condiciones estresantes; Asimismo, Treceño menciona que un empleado experimenta estresores laborales cuando percibe un desajuste entre sus recursos y las exigencias del entorno, incluyendo carga de trabajo excesiva, falta de control sobre el trabajo, recompensa insuficiente, ambigüedad en el rol, jefe tóxico, colegas quisquillosos, locos Horarios, aburrimiento, sentimiento de injusticia, estancamiento o falta de desarrollo profesional, tareas con plazos imposibles, las exigencias emocionales del puesto, las propias capacidades. Una primera forma de identificar los factores estresantes puede ser clasificarlos en tres grupos: puesto de trabajo, organización y la propia persona. (19)

Para Bety Neuman los agentes estresores son elementos que conforman una organización de interacción entre sí en donde el conocimiento se sintetiza e se incorporan varias disciplinas mediante sus propias creencias filosóficas y la experiencia dentro del campo de lo mental.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. En base a nuestro objetivo general el presente estudio identifico los agentes estresores laborales nivel de alarma, en un nivel medio, el agente estresor fase de resistencia en un nivel medio, el agente estresor fase de agotamiento en un nivel medio que afectan a las enfermeras que laboran en emergencia COVID19 de un Hospital Nacional de Lima.

2. En cuanto al objetivo específico 1 se describió el nivel de la fase de alarma, en donde se determinó que el nivel de alarma de las enfermeras que laboran en el área de emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima; es de nivel Medio, siendo el indicador que tuvo más respuestas de afectación fue si fácilmente puede crear un clima relajado durante la atención que brinda a los pacientes.

3. En cuanto al objetivo específico 2 se caracterizó que el nivel de la fase de resistencia, en donde se determinó que el nivel de resistencia de las enfermeras que laboran en el área de emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima; es de nivel Alto, siendo el indicador que tuvo más respuestas de afectación en donde si la carga laboral es la adecuada y puede ser cumplida por el personal con el que trabaja dentro del área COVID.

4. En cuanto al objetivo específico 3 se explicó que el nivel de la fase de agotamiento, en donde se determinó que el nivel de agotamiento de las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima; es de nivel Alto, siendo el indicador que tuvo más respuestas de afectación en si se siente fatigada al final de cada jornada de trabajo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda en base a nuestro objetivo general al Jefe del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Lima del ministerio de salud; realizar las gestiones a los niveles correspondientes de salud ocupacional y seguridad en el trabajo para que tomen en cuenta los resultados de nuestra investigación y ser críticos con el fin de ayudar al manejo del estrés en las enfermeras que laboran en el área Covid19.
2. Se recomienda al Jefe del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Lima del ministerio de salud; organizar y desarrollar diferentes actividades en las que participe todo el personal de salud, para así obtener una buena interrelación y optimar el nivel de estresores.
3. Se recomienda a la jefatura del servicio de emergencia del Hospital Nacional Lima del ministerio de salud; crear un programa de motivación, seguimiento y monitoreo a los trabajadores aprovechando las políticas públicas de incentivo al trabajo remoto, así como también el giro mensual por las distintas áreas de emergencia.

## REFERENCIAS

1. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud. *RevNeuropsiquiatr* 2020. 2020;: p. 51-56.
2. Abu S. Correlates to Work-Related Stress of Newly-graduated Nurses. *Int. J. Caring Sci.* 2020; 13(507).
3. Bautista J, Lauria P, Contreras M, Maranion M, Villanueva H, Sumaguinsing R. Specific stressors relate to nurses' job satisfaction, perceived quality of care. *Int J Nurs Pract.* 2020; 26(19).
4. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones De Trabajo De Los Profesionales De Enfermería En Chile.. *Enferm. Univ.* 2016; 13(178-186).
5. Ochante, P; Pimentel A. y Tello J.. *Estrés Laboral De La Enfermera Y La Calidad De Atención Percibido Por El Familiar En El Servicio De Pediatría En Un Hospital Nacional Lima – Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia ; 2018.*
6. Jiménez, R. *Estresores Laborales En Enfermeros Del Servicio De Emergencia De Un Hospital De Lima 2020 Lima – Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020.*
7. Meza, P. *Factores Estresores Laborales Y Resiliencia En Enfermeras Del Servicio De Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019 Lima – Perú: Universidad Inca Garcilaso De La Vega; 2019.*
8. Jaimes N. *Estrés Y Desempeño Laboral En Trabajadores Del Centro De Salud De Chiquián, Bolognesi. Chimbote – Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019.*
9. Zhou Zhu, Shabei Xu, Hui Wang, Zheng Liu, Jianhong Wu, Guo Li, Jinfeng Miao, Chenyan Zhang, Yuan Yang, Wenzhe Sun, Suiqiang Zhu, Yebin Fan, Junbo Hu, Jihong Liu, Wei Wang. COVID-19 in Wuhan: Immediate Psychological Impact on 5062 Health Workers. *Medrxiv.* 2020; 29.
10. Hang Wang, Yuxing Lin , Li Li, Wen Lu. Psychological Status Of Medical Workforce During The Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Psychiatry Research.* 2020.

11. Hauss K. Fundamentos De La Psicología Médica Madrid: Herder.; 1982.
12. Morrison M. Fundamentos de Enfermería en Salud Mental. Madrid; 1999.
13. Herrera R, Flores E; Sánchez A. Análisis De Las Bases Teóricas Del Modelo De Sistemas De Betty Neuman Enfermería Universitaria v4n1ea2p44, editor. Distrito Federal, México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2007.
14. Meleis A. Theoretical Nursisng Development And Progres. Philadelphia; 1997.
15. Calvache P. La Enfermería Sistémica Propuesta de un Modelo Ecológico Madrid; 1989.
16. Piera M, Piera. Los Diferentes Tipos De Estrés. American Psychological Association Logo. 2015.
17. Sapolsky R. Estresores. Index Enferm. 2014; 23(4).
18. Abalo Grau. Estrés, Personalidad, Salud Y Enfermedad. 3rd ed. Salud MdpIMeMByNelAPd, editor. Habana: Instituto Superior de Ciencias Médicas; 2004.
19. Treceño J. Psicología y Mente. [Online]; 2019. Acceso 07] de 06de 2021. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/estresores-laborales>.
20. Modelos Enfermeros. Modelos Enfermeros. [Online]; 2016. Acceso 25] de Septiembre de 2021. Disponible en: <http://modelosenfermeros2013.blogspot.com/2013/06/modelo-de-sistemas-betty-neuman.html>.
21. Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la Investigacion 6 Ta Edicion. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2014.
22. Chavez. Metodología de la Investigación Lima - Peru: Edt. UNMSM; 2000.
23. Flores Barboza José. Metodología de la Investigación. Lima–Perú: UNMSM; 2000.
24. Cabrera M. Autopercepción Del Ambiente Laboral Como Factor Asociado A Ansiedad En El Trabajo. Centro De Salud Materno De Castilla. Piura Entre Mayo Y Junio 2016 Trujillo - Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2016.



25. Zhang. Mental Health And Psychosocial Problems Of Medical Health Workers During The Covid-19 Epidemic In China. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 2020; 6.
26. Ávila J. El Estrés Un Problema De Salud Del Mundo Actual. *Rev.Cs.Farm. y Bioq*. 2014; 2.
27. Calcines M., Monteagudo de la Guardia R., Nieves Z.. *Estrés Académico*. Eedumecentro. 2017; 7.
28. Naranjo M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. [Online]; 2009. Acceso 29] de Mayode 2021. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>.
29. Organización Mundial de la Salud. Definición de Estresores Laborales. *Temas de Salud*. 2014; 26(5).

## ANEXOS

### ANEXO 01: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE ESTRESORES

| VARIABLES         | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES         | INDICADOR   | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------|--|--|---------------------|---|--------------------|
| <b>ESTRESORES</b> | Los estresores son los estímulos, condiciones o situaciones que generan estrés. Se pueden encontrar muchas situaciones estresantes y también muchas clasificaciones de las mismas. | La variable será medida con un cuestionario estilo likert que medirá nuestras tres dimensiones la cual nos ayudará a recopilar información respecto a las enfermeras que laboran en emergencia covid-19 en un hospital nacional de Lima, cual estará conformada por 100 enfermeras (as). | - Fase de Alarma.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respuesta Inmediata ante una Amenaza.</li> <li>- Tics Nerviosos.</li> <li>- Pérdida Ocasional de Memoria.</li> </ul> | Ordinal            |
|                   |  |  | - Fase Resistencia. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de Concentración.</li> <li>- Sensación de Fracaso.</li> </ul>  | Ordinal            |

|  |  |  |                     |  |         |
|--|--|--|---------------------|--|---------|
|  |  |  | - Fase Agotamiento. | - Capacidad de Resistencia.<br>- Desordenes Físicos.<br>- Desordenes Emocionales | Ordinal |
|--|--|--|---------------------|--|---------|

**ANEXO 02: CUADRO DE LA POBLACIÓN TOTAL DE ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL ÁREA DE EMERGENCIA COVID 19.**

| TIPO DE PROFESIONAL DE LA SALUD | N°  | %    |
|---------------------------------|-----|------|
| Enfermeras                      | 100 | 100% |
| Total                           | 100 | 100% |

**ANEXO 03: VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS Y CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH DE LOS INSTRUMENTOS**

| N° DE EXPERTOS | APELLIDOS Y NOMBRES            | GRADO ACADÉMICO | DICTAMEN  |
|----------------|--------------------------------|-----------------|-----------|
| 1              | Mayra Grisell, García Silva.   | Dra.            | Aplicable |
| 2              | María, Palacios Torres         | Mg.             | Aplicable |
| 3              | Claudia Juana, Huamán Espinoza | Mg.             | Aplicable |
| 4              | Bertha Gladys, Hernández Julca | Mg.             | Aplicable |
| 5              | Marlene, Rueda Bazalar         | Dra.            | Aplicable |

**Estadísticas de Fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N° de Elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,87             | 20              |

JUICIO DE EXPERTOS UCV - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Calibri 9 A A Ajustar texto General

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

E31 prueba binomial:

|    | A  | B        | C           | D          | E        | F           | G          | H        | I           | J          | K        | L           | M          | N        | O           | P          | Q        | R | S | T | U | V | V |
|----|----|----------|-------------|------------|----------|-------------|------------|----------|-------------|------------|----------|-------------|------------|----------|-------------|------------|----------|---|---|---|---|---|---|
| 2  |    | Claridad | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Pertinencia | Relevancia |          |   |   |   |   |   |   |
| 3  | 1  | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000031 |   |   |   |   |   |   |
| 4  | 2  | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000031 |   |   |   |   |   |   |
| 5  | 3  | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 0          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000458 |   |   |   |   |   |   |
| 6  | 4  | 0        | 1           | 1          | 1        | 1           | 0          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.003204 |   |   |   |   |   |   |
| 7  | 5  | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000031 |   |   |   |   |   |   |
| 8  | 6  | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000031 |   |   |   |   |   |   |
| 9  | 7  | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000031 |   |   |   |   |   |   |
| 10 | 8  | 0        | 1           | 1          | 0        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.013885 |   |   |   |   |   |   |
| 11 | 9  | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000031 |   |   |   |   |   |   |
| 12 | 10 | 1        | 1           | 1          | 1        | 0           | 0          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.013885 |   |   |   |   |   |   |
| 13 | 11 | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000031 |   |   |   |   |   |   |
| 14 | 12 | 1        | 1           | 1          | 1        | 0           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000458 |   |   |   |   |   |   |
| 15 | 13 | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000031 |   |   |   |   |   |   |
| 16 | 14 | 1        | 1           | 1          | 0        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000458 |   |   |   |   |   |   |
| 17 | 15 | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 1        | 1           | 1          | 0.000031 |   |   |   |   |   |   |

Ta = N° Total de Acuerdos  
Td = N Total de Desacuerdos  
b = Grado de Concordancia Entre Jueces

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

Reemplazamos por los Valores Obtenidos:

$$b = \frac{214}{224} \times 100$$

prueba binomial: 95.54

p < 0.05 = Concordancia de Jueces  
p > 0.05 = No concordancia de Jueces

P= 0.5

|                          |    |
|--------------------------|----|
| Numero de Jueces         | 5  |
| Numero de Existos x Juez | 3  |
| Total                    | 15 |

| RANGO        | CONFIABILIDAD           |
|--------------|-------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad Nula      |
| 0.54 a 0.59  | Confiabilidad Baja      |
| 0.60 a 0.65  | Confiable               |
| 0.66 a 0.71  | Muy Confiable           |
| 0.72 a 0.99  | Excelente Confiabilidad |
| 1            | Confiabilidad Perfecta  |

Hoja1

18°C Nublado 17:26 26/07/2021

## ANEXO 04: PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH DE LOS INSTRUMENTOS

CONFIABILIDAD - BASE DE DATOS PILOTO - Excel

Inicio    Insertar    Disposición de página    Fórmulas    Datos    Revisar    Vista    Ayuda    ¿Qué desea hacer?    Compartir

Calibri 11    Fuente    Ajustar texto    General    Formato condicional    Dar formato como tabla    Estilos de celda    Insertar    Eliminar    Formato    Ordenar y filtrar    Buscar y seleccionar

|    | A | B                  | C            | D        | E        | F        | G        | H        | I        | J        | K        | L         | M         | N         | O         | P         | Q         | R           | S | T | U | V | W | X | Y | Z | AA | AB |  |  |  |  |  |  |
|----|---|--------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|--|--|--|--|--|--|
| 3  |   |                    | <b>ITEMS</b> |          |          |          |          |          |          |          |          |           |           |           |           |           |           |             |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 4  |   | <b>ENCUESTADOS</b> | <b>1</b>     | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> | <b>11</b> | <b>12</b> | <b>13</b> | <b>14</b> | <b>15</b> | <b>SUMA</b> |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 5  |   | E1                 | 4            | 3        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4         | 3         | 2         | 1         | 4         | 4         | 50          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 6  |   | E2                 | 4            | 4        | 3        | 1        | 3        | 3        | 4        | 4        | 1        | 4         | 1         | 2         | 1         | 2         | 2         | 39          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 7  |   | E3                 | 3            | 4        | 3        | 3        | 3        | 3        | 2        | 4        | 4        | 4         | 2         | 2         | 2         | 1         | 1         | 41          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 8  |   | E4                 | 4            | 4        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 1        | 4        | 4         | 3         | 2         | 1         | 4         | 4         | 49          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 9  |   | E5                 | 1            | 1        | 1        | 3        | 3        | 1        | 2        | 1        | 3        | 1         | 1         | 2         | 1         | 4         | 4         | 29          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 10 |   | E6                 | 4            | 3        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4         | 3         | 2         | 1         | 4         | 4         | 50          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 11 |   | E7                 | 3            | 4        | 3        | 4        | 4        | 1        | 2        | 4        | 4        | 4         | 3         | 3         | 4         | 2         | 2         | 47          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 12 |   | E8                 | 3            | 4        | 3        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4         | 3         | 2         | 4         | 4         | 4         | 53          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 13 |   | E9                 | 3            | 4        | 3        | 1        | 3        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4         | 3         | 3         | 4         | 4         | 4         | 50          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 14 |   | E10                | 4            | 4        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4         | 3         | 2         | 1         | 4         | 4         | 51          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 15 |   | E11                | 3            | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 3        | 4         | 2         | 2         | 2         | 1         | 1         | 44          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 16 |   | E12                | 4            | 4        | 3        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 1         | 3         | 2         | 2         | 4         | 4         | 49          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 17 |   | E13                | 3            | 4        | 1        | 4        | 3        | 1        | 4        | 1        | 3        | 1         | 1         | 2         | 1         | 4         | 4         | 37          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 18 |   | E14                | 4            | 1        | 1        | 3        | 3        | 1        | 2        | 1        | 4        | 1         | 2         | 1         | 2         | 2         | 2         | 30          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 19 |   | E15                | 4            | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 3        | 1         | 3         | 3         | 2         | 4         | 4         | 50          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 20 |   | E16                | 4            | 3        | 3        | 4        | 4        | 1        | 2        | 4        | 3        | 2         | 1         | 2         | 1         | 1         | 1         | 36          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 21 |   | E17                | 1            | 1        | 1        | 3        | 3        | 1        | 2        | 1        | 3        | 1         | 1         | 2         | 2         | 4         | 4         | 30          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 22 |   | E18                | 4            | 4        | 3        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4         | 3         | 3         | 2         | 4         | 4         | 53          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 23 |   | E19                | 1            | 1        | 1        | 4        | 1        | 1        | 1        | 1        | 3        | 1         | 1         | 2         | 1         | 1         | 1         | 21          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 24 |   | E20                | 4            | 3        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4         | 3         | 3         | 1         | 4         | 4         | 52          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |
| 25 |   | <b>VARIANZA</b>    | 1.088        | 1.328    | 1.328    | 0.788    | 0.510    | 0.910    | 1.088    | 1.890    | 0.510    | 2.028     | 0.788     | 0.260     | 1.060     | 1.590     | 1.590     |             |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |  |  |  |  |  |

**Confiabilidad**

Seleccione el destino y presione ENTRAR o elija Pegar

CONFIABILIDAD - BASE DE DATOS PILOTO - Excel

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 A A Ajustar texto General

Formato Dar formato Estilos de Formato Eliminar Formato Ordenar y Buscar y filtrar seleccionar

X22

|    | A | B                                | C     | D     | E     | F     | G     | H     | I     | J     | K     | L     | M     | N     | O     | P     | Q     | R  | S | T | U | V | W | X | Y | Z | AA | AB |  |
|----|---|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|--|
| 24 |   | E20                              | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 1     | 4     | 4     | 52 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 25 |   | VARIANZA                         | 1.088 | 1.328 | 1.328 | 0.788 | 0.510 | 0.910 | 1.088 | 1.890 | 0.510 | 2.028 | 0.788 | 0.260 | 1.060 | 1.590 | 1.590 |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 26 |   | SUMATORIA DE VARIANZAS           | ####  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 27 |   | VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS | ####  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 28 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 29 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 30 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 31 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 32 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 33 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 34 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 35 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 36 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 37 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 38 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 39 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 40 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 41 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 42 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 43 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |
| 44 |   |                                  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |  |

α: coeficiente de Confiabilidad del Cuestionari → 0.87

k: número de ítems del Instrumento → 15

$\sum_{i=1}^k S_i^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los ítems → 16.753

$S_T^2$ : Varianza Total del Instrumento. → 87.648

| RANGO        | CONFIABILIDAD                |
|--------------|------------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad Nula           |
| 0.54 a 0.59  | Confiabilidad Baja           |
| 0.60 a 0.65  | Confiable                    |
| 0.66 a 0.71  | Muy Confiable                |
| 0.72 a 0.99  | Excelente Confiabilidad 0.81 |
| 1            | Confiabilidad Perfecta       |

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nuestro Instrumento tiene Excelente Confiabilidad

| Estadísticas de Fiabilidad |                 |
|----------------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach           | N° de Elementos |
| 0,87                       | 20              |

## ANEXO 05: VACIADO DE DATOS AL EXCEL Y CUESTIONARIO

The screenshot displays the Microsoft Excel interface with the 'Inicio' ribbon selected. The active cell is V11. The spreadsheet contains a table with the following structure:

|    | FASE DE ALARMA |    |    |    | FASE DE RESISTENCIA |    |    |    |    | FASE DE AGOTAMIENTO |     |     |     |     |     |     |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----|----------------|----|----|----|---------------------|----|----|----|----|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|    | Nº             | P1 | P2 | P3 | P4                  | P5 | P6 | P7 | P8 | P9                  | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2  |                |    |    |    |                     |    |    |    |    |                     |     |     |     |     |     |     |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3  |                |    |    |    |                     |    |    |    |    |                     |     |     |     |     |     |     |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4  |                | 1  | 4  | 3  | 4                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 3   | 2   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5  |                | 2  | 4  | 4  | 3                   | 1  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 1   | 4   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6  |                | 3  | 3  | 4  | 3                   | 3  | 3  | 2  | 4  | 4                   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7  |                | 4  | 4  | 4  | 4                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 1                   | 4   | 3   | 2   | 1   | 4   | 4   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8  |                | 5  | 1  | 1  | 1                   | 3  | 3  | 1  | 2  | 1                   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9  |                | 6  | 4  | 3  | 4                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 3   | 2   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 |                | 7  | 3  | 4  | 3                   | 4  | 4  | 1  | 2  | 4                   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2   | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 |                | 8  | 3  | 4  | 3                   | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 |                | 9  | 3  | 4  | 3                   | 1  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 |                | 10 | 4  | 4  | 4                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 3   | 2   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 |                | 11 | 3  | 4  | 4                   | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 |                | 12 | 4  | 4  | 3                   | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 1   | 3   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 |                | 13 | 3  | 4  | 1                   | 4  | 3  | 1  | 4  | 1                   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 |                | 14 | 4  | 1  | 1                   | 3  | 3  | 1  | 2  | 1                   | 4   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 |                | 15 | 4  | 3  | 4                   | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 |                | 16 | 4  | 3  | 3                   | 4  | 4  | 1  | 2  | 4                   | 3   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 |                | 17 | 1  | 1  | 1                   | 3  | 3  | 1  | 2  | 1                   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 |                | 18 | 4  | 4  | 3                   | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 |                | 19 | 1  | 1  | 1                   | 4  | 1  | 1  | 1  | 1                   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 |                | 20 | 4  | 3  | 4                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 4   | 3   | 3   | 3   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 |                | 21 | 4  | 3  | 4                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 3   | 2   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25 |                | 22 | 4  | 4  | 3                   | 1  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 1   | 4   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 |                | 23 | 3  | 4  | 3                   | 3  | 3  | 3  | 2  | 4                   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 |                | 24 | 4  | 4  | 4                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 1                   | 4   | 4   | 3   | 2   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 |                | 25 | 1  | 1  | 1                   | 3  | 3  | 1  | 2  | 1                   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 29 |                | 26 | 4  | 3  | 4                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 3   | 2   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 |                | 27 | 3  | 4  | 3                   | 4  | 4  | 1  | 2  | 4                   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 31 |                | 28 | 3  | 4  | 3                   | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 32 |                | 29 | 3  | 4  | 3                   | 1  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 33 |                | 30 | 4  | 4  | 4                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 3   | 2   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 34 |                | 31 | 3  | 4  | 4                   | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 35 |                | 32 | 4  | 4  | 3                   | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 4   | 1   | 3   | 2   | 2   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 36 |                | 33 | 3  | 4  | 1                   | 4  | 3  | 1  | 4  | 1                   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 37 |                | 34 | 4  | 1  | 1                   | 3  | 3  | 1  | 2  | 1                   | 4   | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 38 |                | 35 | 4  | 3  | 4                   | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 39 |                | 36 | 4  | 3  | 3                   | 4  | 4  | 1  | 2  | 4                   | 3   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 |                | 37 | 1  | 1  | 1                   | 3  | 3  | 1  | 2  | 1                   | 3   | 1   | 1   | 2   | 2   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 41 |                | 38 | 4  | 4  | 3                   | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 42 |                | 39 | 1  | 1  | 1                   | 4  | 1  | 1  | 1  | 1                   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 43 |                | 40 | 1  | 1  | 1                   | 4  | 1  | 1  | 1  | 1                   | 3   | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

BASE

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Q

Pegar Cortar Copiar Copiar formato

Portapapeles

Calibri 11 Fuente

Ajustar texto Combinar y centra

Alineación

V11

|    | A | B  | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | Z | AA | AB | AC |  |
|----|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|--|
| 43 |   | 40 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 44 |   | 41 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 45 |   | 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 46 |   | 43 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 47 |   | 44 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 48 |   | 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 49 |   | 46 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 50 |   | 47 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 51 |   | 48 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 52 |   | 49 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 53 |   | 50 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 54 |   | 51 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 55 |   | 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 56 |   | 53 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 57 |   | 54 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 58 |   | 55 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 59 |   | 56 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 60 |   | 57 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 61 |   | 58 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 62 |   | 59 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 63 |   | 60 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 64 |   | 61 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 65 |   | 62 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 66 |   | 63 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 67 |   | 64 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 68 |   | 65 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 69 |   | 66 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 70 |   | 67 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 71 |   | 68 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 72 |   | 69 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 73 |   | 70 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 74 |   | 71 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 75 |   | 72 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 76 |   | 73 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 77 |   | 74 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 78 |   | 75 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 79 |   | 76 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 80 |   | 77 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 81 |   | 78 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 82 |   | 79 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 83 |   | 80 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |
| 84 |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |  |

Hoja1

Listo

Escribe aquí para buscar



# CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS ESTRESORES LABORALES EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN EMERGENCIA COVID-19 EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, AÑO 2021.

Estimado (a) enfermero(a) tomando unos minutos de su tiempo, por favor conteste con total sinceridad a cada uno de los ítems propuesto, para poder realizar una evaluación de la percepción de los estresores laborales que viven a diario, marcando con una "X", la opción que considere más óptima. A continuación, le formulamos siete preguntas de datos personales, marque con una "X" o llene el espacio punteado según sea el caso.

**\*Obligatorio**

Correo electrónico \*

Tu dirección de correo electrónico \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Cada dimensión posee cuatro alternativas, marque con una "X" la alternativa que usted crea conveniente, teniendo en cuenta lo siguiente:  
**A VECES (1) - NUNCA(2) - SIEMPRE (3) - CASI SIEMPRE (4)**  
DIMENSIÓN: FASE DE ALARMA

1. ¿Se siente capaz de cumplir con las actividades en el área COVID que se le ha asignado? \*

- A VECES
- NUNCA
- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE

2. ¿Reacciona usted positivamente ante una emergencia con pacientes COVID? \*

- A VECES
- NUNCA
- SIEMPRE
- CASI SIEMPRE

## ANEXO 05: BASE DE DATOS SPSS

BASE DE DATOS CUESTIONARIO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23 : M15 2 Visible: 52 de 52 variables

|    | M01          | M02        | M03        | M04        | M05          | M06        | M07          | M08          | M09          | M10          | M11          | M12        | M13        | M14        | M15          |
|----|--------------|------------|------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|
| 1  | Casi Siem... | A veces    | A veces    | A veces    | Nunca        | A veces    | Casi Siem... | Casi Nunca   | A veces      | Casi Siem... | Casi Nunca   | A veces    | Casi Nunca | A veces    | Nunca        |
| 2  | A veces      | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   | A veces    | A veces      | Casi Nunca   | A veces      | Siempre      | Casi Nunca   | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 3  | Nunca        | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca        | Casi Nunca   | Nunca        | Casi Nunca   | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 4  | Nunca        | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca        | Casi Nunca   | Nunca        | Siempre      | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 5  | Siempre      | Casi Nunca | A veces    | Casi Nunca | Casi Siem... | A veces    | Casi Siem... | Siempre      | Siempre      | Siempre      | Siempre      | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Siem... |
| 6  | A veces      | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   | A veces    | A veces      | Casi Nunca   | A veces      | Siempre      | Casi Nunca   | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 7  | Siempre      | Casi Nunca | A veces    | Casi Nunca | Casi Siem... | A veces    | Siempre      | Casi Siem... | Siempre      | Siempre      | Casi Siem... | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Siem... |
| 8  | Nunca        | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca        | Casi Nunca   | Nunca        | Casi Nunca   | Siempre      | Casi Nunca | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 9  | A veces      | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   | A veces    | A veces      | Casi Nunca   | A veces      | Casi Siem... | Casi Nunca   | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 10 | Casi Siem... | Casi Nunca | A veces    | Casi Nunca | Casi Siem... | A veces    | Casi Siem... | Casi Siem... | Casi Siem... | Casi Siem... | Siempre      | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Siem... |
| 11 | Nunca        | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca        | Casi Nunca   | Nunca        | Casi Nunca   | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 12 | A veces      | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   | A veces    | A veces      | Casi Nunca   | A veces      | Siempre      | Casi Nunca   | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 13 | A veces      | A veces    | A veces    | Nunca      | Casi Nunca   | A veces    | A veces      | Casi Nunca   | A veces      | Siempre      | Casi Nunca   | A veces    | A veces    | Nunca      | Casi Nunca   |
| 14 | Siempre      | Casi Nunca | A veces    | Casi Nunca | Casi Siem... | A veces    | Siempre      | Siempre      | Siempre      | Siempre      | Casi Siem... | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Siem... |
| 15 | Casi Siem... | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca        | Casi Nunca   | Nunca        | Casi Nunca   | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 16 | A veces      | A veces    | A veces    | Nunca      | Casi Nunca   | A veces    | A veces      | Casi Nunca   | A veces      | Casi Siem... | Casi Nunca   | A veces    | A veces    | Nunca      | Casi Nunca   |
| 17 | Nunca        | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca        | Casi Nunca   | Nunca        | Casi Nunca   | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 18 | A veces      | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   | A veces    | A veces      | Casi Nunca   | A veces      | Casi Siem... | Casi Nunca   | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 19 | Casi Siem... | Casi Nunca | A veces    | Casi Nunca | Casi Siem... | A veces    | Casi Siem... | Casi Siem... | Casi Siem... | Casi Siem... | Casi Siem... | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Siem... |
| 20 | Casi Siem... | Nunca      | Casi Nunca | Nunca      | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca        | Casi Nunca   | Nunca        | Casi Nunca   | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca      | Nunca      | Casi Nunca   |
| 21 | A veces      | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   | A veces    | A veces      | Casi Nunca   | A veces      | Siempre      | Casi Nunca   | A veces    | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca   |
| 22 | Siempre      | Casi Nunca | A veces    | Casi Nunca | Casi Siem... | A veces    | Siempre      | Casi Siem... | Siempre      | Siempre      | Casi Siem... | A veces    | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Siem... |
| 23 | Nunca        | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca | Casi Nunca   | Casi Nunca | Nunca        | Casi Nunca   | Nunca        | Casi Nunca   | Siempre      | Casi Nunca | Nunca      | Casi Nunca | Casi Nunca   |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

22:13 21/07/2021

|    | Nombre | Tipo       | Anchura | Decimales | Etiqueta   | Valores        | Perdido |
|----|--------|------------|---------|-----------|--|----------------|---------|
| 1  | P1     | N Numérico | 8       | 0         | ¿Se siente capaz de cumplir con las actividades en el área COVID que se le ha asignado?                                  | {1, A Veces... | Ninguno |
| 2  | P2     | N Numérico | 8       | 0         | ¿Reacciona usted positivamente ante una emergencia con pacientes COVID?  | {1, A Veces... | Ninguno |
| 3  | P3     | N Numérico | 8       | 0         | ¿Se encuentra siempre usted muy activa(o)?   | {1, A Veces... | Ninguno |
| 4  | P4     | N Numérico | 8       | 0         | ¿Cree usted que fácilmente puede crear un clima relajado durante la atención que brinda a los pacientes?                 | {1, A Veces... | Ninguno |
| 5  | P5     | N Numérico | 8       | 0         | ¿Se siente motivado(a) para brindar un cuidado al paciente familia y comunidad en contexto del COVID19?                  | {1, A Veces... | Ninguno |
| 6  | P6     | N Numérico | 8       | 0         | ¿Trata los problemas que se le presentan con mucha calma?  | {1, A Veces... | Ninguno |
| 7  | P7     | N Numérico | 8       | 0         | ¿Su trabajo en el área COVID consume demasiado de su tiempo?   | {1, A Veces... | Ninguno |
| 8  | P8     | N Numérico | 8       | 0         | ¿Considera que la carga laboral es la adecuada y puede ser cumplida por el personal con el que trabaja en el área COVID? | {1, A Veces... | Ninguno |
| 9  | P9     | N Numérico | 8       | 0         | ¿Trata eficazmente los problemas de las personas?  | {1, A Veces... | Ninguno |
| 10 | P10    | N Numérico | 8       | 0         | ¿Trabajar directamente con pacientes COVID le produce estrés?  | {1, A Veces... | Ninguno |
| 11 | P11    | N Numérico | 8       | 0         | ¿Creó usted que está trabajando demasiado?   | {1, A Veces... | Ninguno |
| 12 | P12    | N Numérico | 8       | 0         | ¿Creó usted que se siente emocionalmente agotado por trabajar directamente con pacientes COVID?                          | {1, A Veces... | Ninguno |
| 13 | P13    | N Numérico | 8       | 0         | ¿Se siente cansada al final de cada jornada de trabajo?  | {1, A Veces... | Ninguno |
| 14 | P14    | N Numérico | 8       | 0         | ¿Se siente fatigada al final de cada jornada de trabajo?   | {1, A Veces... | Ninguno |
| 15 | P15    | N Numérico | 8       | 0         | ¿Siente usted que nadie le escucha?  | {1, A Veces... | Ninguno |
| 16 |        |            |         |           |  |                |         |
| 17 |        |            |         |           |  |                |         |
| 18 |        |            |         |           |  |                |         |
| 19 |        |            |         |           |  |                |         |
| 20 |        |            |         |           |  |                |         |
| 21 |        |            |         |           |  |                |         |
| 22 |        |            |         |           |  |                |         |
| 23 |        |            |         |           |  |                |         |
| 24 |        |            |         |           |  |                |         |

## **ANEXO 06: CUESTIONARIO**

### **CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS ESTRESORES LABORALES EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN EMERGENCIA COVID-19 EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, AÑO 2021.**

Estimado (a) enfermero(a) tomando unos minutos de su tiempo, por favor conteste con total sinceridad a cada uno de los ítems propuesto, para poder realizar una evaluación de la percepción de los estresores laborales que viven a diario, marcando con una "X", la opción que considere más óptima.

Estos datos se obtuvieron a través de un link que se enviaba a cada personal de salud que se entrevistaba vía la aplicación de WhatsApp, y esto llegaba a una base de datos de Excel para su posterior procesamiento de información.

#### **I. DATOS PERSONALES**

A continuación, le formulamos siete preguntas de datos personales, marque con una "X" o llene el espacio punteado según sea el caso.

**1. EDAD**.....años cumplidos

**2. SEXO:** ( ) Femenino ( ) Masculino

**3. ESTADO CIVIL:** ( ) Soltera(o) ( ) Casada(o) ( ) Divorciada(o) ( ) Conviviente ( ) Viuda(o)

**4. TIEMPO DE SERVICIO:** ..... años cumplidos

**5. LABORA EN OTRA INSTITUCIÓN:** ( ) SI ( ) NO

**6 RECIBE CAPACITACIONES:** ( ) SI ( ) NO

**INSTRUCCIONES:** Cada dimensión posee cuatro alternativas, marque con una “X” la alternativa que usted crea conveniente, teniendo en cuenta lo siguiente:

|         |       |         |              |
|---------|-------|---------|--------------|
| A VECES | NUNCA | SIEMPRE | CASI SIEMPRE |
| 1       | 2     | 3       | 4            |

| <b>DIMENSIÓN: FASE DE ALARMA</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|
| 1. ¿Se siente capaz de cumplir con las actividades en el área COVID que se le ha asignado?                                  |          |          |          |          |
| 2. ¿Reacciona usted positivamente ante una emergencia con pacientes COVID?  |          |          |          |          |
| 3. ¿Se encuentra siempre usted muy activa(o)?   |          |          |          |          |
| 4. ¿Cree usted que fácilmente puede crear un clima relajado durante la atención que brinda a los pacientes?                 |          |          |          |          |
| <b>DIMENSIÓN: FASE DE RESISTENCIA</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| 5. ¿Se siente motivado(a) para brindar un cuidado al paciente familia y comunidad en contexto del COVID19?                  |          |          |          |          |
| 6. ¿Trata los problemas que se le presentan con mucha calma?  |          |          |          |          |
| 7. ¿Su trabajo en el área COVID consume demasiado de su tiempo?   |          |          |          |          |
| 8. ¿Considera que la carga laboral es la adecuada y puede ser cumplida por el personal con el que trabaja en el área COVID? |          |          |          |          |
| 9. ¿Trata eficazmente los problemas de las personas?  |          |          |          |          |
| <b>DIMENSIÓN: FASE DE AGOTAMIENTO</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| 10. ¿Trabajar directamente con pacientes COVID le produce estrés?   |          |          |          |          |
| 11. ¿Creé usted que está trabajando demasiado?  |          |          |          |          |
| 12. ¿Creé usted que se siente emocionalmente agotado por trabajar directamente con pacientes COVID?                         |          |          |          |          |
| 13. ¿Se siente cansada al final de cada jornada de trabajo?   |          |          |          |          |
| 14. ¿Se siente fatigada al final de cada jornada de trabajo?  |          |          |          |          |
| 15. ¿Siente usted que nadie le escucha?   |          |          |          |          |

## ANEXO 07: AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 10 de mayo del 2021

**CARTA N° 052 - 2021-EP/ ENF.UCV-LIMA**

Dr.  
JUAN CARLOS VELASCO GUERRERO  
Director del Hospital Nacional ARZOBISPO DE LOAYZA  
Av. Alfonso Ugarte 848  
**Presente. -**

**Asunto: Solicito autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería**

*De mi mayor consideración:*

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

A su vez la presente tiene como objetivo el solicitar su autorización a fin de que las bachilleres Berru Cordova Crisatian Joel y Sheyla Milla Vega, de la Escuela Académica Profesional de Enfermería puedan ejecutar su investigación titulada: "Comparación de la Medida de Estresores Laborales en Enfermeras que laboran y no laboran con Pacientes COVID-19 en un Hospital Nacional de Lima, Año 2021" en la institución que pertenece a su digna Dirección; por lo que solicito su autorización a fin de que se les brinden las facilidades correspondientes.

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

*Atentamente,*



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Zora Riojas Yance".

**Mgtr. Zora María Riojas Yance**  
**Coordinadora Académica**  
**Escuela Profesional de Enfermería**

**c/ c: Archivo**

## ANEXO 08: INDICE DE SIMILITUD

Agentes Estresores Laborales en las Enfermeras del Servicio de Emergencia COVID de un Hospital Nacional de Lima, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 17%                 | 17%                 | 0%            | 7%                      |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe                 | 4% |
| 2 | repositorio.uwiener.edu.pe             | 4% |
| 3 | repositorio.udes.edu.co                | 2% |
| 4 | repositorio.uigv.edu.pe                | 2% |
| 5 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo | 2% |

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar. 11:27 7/09/2021