



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Nivel de estrés del profesional de enfermería de un Hospital  
MINSA, Trujillo 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**AUTORES:**

Burgos Medina, Rosa Katherine Paola ([ORCID: 0000-0001-9102-8866](https://orcid.org/0000-0001-9102-8866))

Salazar Ventura, Marjorie Pamela ([ORCID: 0000-0002-9269-5983](https://orcid.org/0000-0002-9269-5983))

**ASESORA:**

Ms. Guevara Sánchez, Ana Cecilia ([ORCID: 0000-0002-8453-2578](https://orcid.org/0000-0002-8453-2578))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y gestión en salud

TRUJILLO – PERÚ

2020

## DEDICATORIA

A nuestros padres, hermanos y maestros, por los consejos oportunos y valores que nos han brindado durante el trascurso de nuestra carrera profesional; por su ejemplo, perseverancia y dedicación; los cuales nos impulsaron a seguir adelante en todos nuestros retos.

## AGRADECIMIENTO

A Dios, porque sin la bendición de él la vida, la sabiduría y su misericordia no habiéramos logrado este triunfo importante en nuestras vidas.

A nuestros familiares, por su apoyo incondicional, comprensión y motivación para lograr nuestra superación profesional y personal.

A nuestros docentes, por la formación a base de valores y conocimientos otorgados para el desarrollo de esta investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo .....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Método de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN .....	20
VI. CONCLUSIONES .....	25
VII. RECOMENDACIONES .....	26
REFERENCIAS .....	27
ANEXOS .....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: NIVEL DE ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO, 2020.....	16
Tabla 2: NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO, 2020 .....	17
Tabla 3: NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO, 2020 .....	18
Tabla 4: NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO, 2020 .....	19

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación obtiene fundamento en la: “Teoría de Adaptación” de Callista Roy y tuvo como objetivo principal determinar el Nivel de Estrés en el Profesional de Enfermería de un Hospital MINSa de Trujillo, 2020. El diseño fue no experimental, descriptivo, cuantitativo de corte transversal. La unidad de análisis estuvo compuesta por 60 enfermeras. Para recolección de datos se empleó como instrumento el cuestionario de Maslach, el cual fue modificado por las autoras según la validación por juicio de expertos y mediante fórmula V DE AIKEN ( $V = 0.807$ ). Los resultados señalaron que el nivel de estrés es alto con un 62%, medio con un 35% y bajo con un 3%. Teniendo una confiabilidad del 99% y un nivel de significancia de  $p \leq 0.05$ , por ende, se concluye que el Nivel de Estrés en el Profesional de Enfermería es alto, debido a la alta demanda de personal y recursos materiales sumados a ello, el impacto individual del profesional frente al proceso actual de una nueva pandemia.

**Palabras clave:** Nivel de estrés, profesional de enfermería, dimensiones.

## **ABSTRACT**

This research work is based on the: "Adaptation Theory" by Callista Roy and its main objective was to determine the Stress Level in the Nursing Professional of a MINSA Hospital in Trujillo, 2020. The design was non-experimental, descriptive, quantitative cross section. The analysis unit consisted of 60 nurses. For data collection, the Maslach questionnaire was used as an instrument, which was modified by the authors according to validation by expert judgment and using the V DE AIKEN formula ( $V = 0.807$ ). The results indicated that the stress level is high with 62%, medium with 65% and low with 3%. Having a reliability of 99% and a significance level of  $p \leq 0.05$ , therefore, it is concluded that the Level of Stress in the Nursing Professional is high, due to the high demand for personnel and material resources added to it, the impact individual professional in the current process of a new pandemic.

Keywords: Stress level, nursing professional, dimensions.

## I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral en el ámbito sanitario, es un problema grave que afecta principalmente al profesional de enfermería debido a que tienen un control limitado sobre los recursos tanto humanos como materiales.<sup>1</sup> Sumado a ello, laborar en los servicios de hospitalización implica proporcionar atención y cuidado integral a los usuarios para alcanzar un cuidado óptimo y de calidad; sin embargo, es factible encontrar un alto porcentaje de escenarios que generan estrés para el equipo de enfermeras, y de no hacerles frente de forma oportuna pueden llegar a repercutir en su estado físico y mental, originando efectos nocivos en su estilo de vida.<sup>2,3.</sup>

En Estados Unidos un 44% de las enfermeras padecen de estrés debido a la sobrecarga laboral y agentes estresores relacionados al entorno laboral.<sup>4</sup> Por otro lado en América Latina, en Argentina, un 26.7% trabajadores manifestó una sobrecarga laboral, en Brasil las enfermedades psiquiátricas se entrelazan con el absentismo por enfermedades ocupacionales y accidentes en las áreas de salud, con un 14%. En Chile, los trabajadores refirieron 27.9% de estrés y problemas de depresión.<sup>5</sup>

Una revista española realizó un estudio para determinar los factores sociolaborales relacionados al estrés entre los trabajadores; donde la región con nivel alto de estrés fue: Venezuela (63%), seguido de Ecuador (54%) y Panamá (49%). Mientras los países con inferiores porcentajes de estrés fueron Perú (29%) y Colombia (26%); debido a que el inadecuado clima laboral afecta el rendimiento laboral, sentimientos de frustración, etc. Lo que genera el aumento de los niveles estrés.<sup>6</sup>

Sin embargo, actualmente nuestro país, está afrontando una situación caótica debido a una pandemia; por lo cual el trabajo de profesional de enfermería se ve comprometido al máximo; lo que implica largas horas de trabajo muy intenso, sumado a ello el temor a la contaminación, etc. Afectando la integridad emocional del equipo médico.<sup>7</sup> Según estudio en China se determinó que la medida de congoja del personal de salud fue 23.04%, prevalente en mujeres que en varones y creciente en enfermeras que en médicos.<sup>8</sup> No obstante, el estrés va en aumento, sobre todo por la sobrepoblación en el Perú, ya que es insuficiente satisfacer la petición y escasez de los pacientes en los hospitales, como



consecuencia esto también afectaría la calidad de cuidado brindado a los usuarios por el equipo de enfermería.<sup>9</sup>

Por ende, el gremio de enfermería perteneciente a la asociación en salud, se enfrenta a situaciones generadoras de estrés laboral debido al trabajo arduo que realizan para brindar un óptimo cuidado a los pacientes hospitalizados, que originan un sin número de presiones debido a las condiciones en la que se labora, siendo una problemática de trascendencia social, laboral y humana. Es por ello, que nos motivó abordar el siguiente problema de investigación con la finalidad de identificar ¿Cuál es el nivel de estrés que presenta el profesional de enfermería de un Hospital MINSA, Trujillo 2020?

La presente investigación será de utilidad para la corporación y asociación en salud, una vez obtenido los efectos se pondrán en práctica las medidas correspondientes para actuar de manera oportuna sobre las dimensiones, para así contribuir al bienestar físico y psíquico de la asociación de enfermeros, además mejorar la calidad de cuidado hacia el paciente.

El aporte teórico se estructuró para analizar el Nivel de Estrés en el experto de Enfermería en los servicios de Hospitalización de Trujillo a través de un cuestionario de “Maslach”, en el cual se resalta que el estrés es una respuesta física no esperada pudiendo ser agradable o amenaza, debido a un desajuste o desequilibrio entre las demandas del entorno, actitudes y aptitudes de la persona. Es por ello; se logrará aportar la elaboración de propuestas para el adecuado manejo del estrés, para la utilización de instrumentos ya validados previamente y registrados por la corporación científica, con el fin de que los resultados sean fidedignos y brinden información veraz para abarcar en las investigaciones del profesional de enfermería, logrando una mejor adaptación y respuestas de afrontamiento en diferentes situaciones a las que hacen frente en la vida cotidiana las enfermeras en el ámbito hospitalario.<sup>10</sup>

La metodología y los conocimientos constituidos, aprovechados en el campo de estudio pueden emplearse para investigaciones sobre experiencias en el ámbito sanitario y conocer la realidad interior de diversos escenarios estresantes que exigen una respuesta eficaz y eficiente, que no genere riesgos para el usuario,

familiares, entorno y equipo multidisciplinario con el cual laboran, y así la calidad de cuidado proporcionada por la asociación de enfermería en diferente institución de salud proporcionando resultados beneficiosos, que forjaran los conocimientos, como también la determinación de metas concisas y una organización de evaluación eficaz.<sup>11</sup>

En el aporte práctico el equipo de enfermería, al tener saberes previos sobre grado de tensión laboral, pondrán en práctica estrategias de afrontamiento para desechar el estrés ganado, enriquecer las relaciones laborales, planificar y organizar las actividades. Por lo que se pueden evitar efectos negativos en el área de trabajo, disminuyendo el absentismo, conflictos y sobrecargas laborales y problemas de salud a futuro, además de elevados costos, repercusiones sociales y familiares. Por ende, se podrán cubrir las necesidades básicas sanitarias de los usuarios y del personal de enfermería que estará dichoso con el cuidado brindado, fortaleciendo de manera positiva la interrelación enfermera-paciente; ejerciendo un cuidado holístico integral.<sup>12</sup>

**El objetivo general es:**

- Determinar el nivel de estrés del profesional de enfermería de un Hospital MINSA de Trujillo, 2020.

**Los objetivos específicos son:**

- Identificar el nivel de estrés en la dimensión agotamiento emocional del profesional de enfermería.

- Identificar el nivel de estrés en la dimensión despersonalización del profesional de enfermería.

- Identificar el nivel de estrés en la dimensión realización personal del profesional de enfermería.

## II. MARCO TEÓRICO

Lastre G.<sup>13</sup>, elaboró un estudio cualitativo descriptivo transversal, el indicio fue conformado por 212 enfermeras, con el objeto de examinar el grado de influencia de los estresores laborales en enfermeros del área de cuidados intensivos, utilizando como instrumento The Nursing Stress Scale. El resultado fue que el 66% presentó nivel de estrés crónico, 21% medio y el 11% bajo. En resolución, distintas situaciones que vivencia el gremio de enfermería en unidades de cuidados intensivos, los exhibe a niveles de estrés crítico alterando su fisionomía mental.

Gutiérrez B.<sup>14</sup> y Sánchez I.<sup>15</sup>, concretaron un estudio cualitativo descriptivo transversal; La muestra fue de 148 enfermeras y 21, con el intento de analizar el nivel de estrés en áreas de hospitalización, utilizando como instrumento la escala de Maslach. El resultado fue que el 64% obtuvo nivel de estrés alto, el 26% medio y el 7% bajo, en cuanto a sus dimensiones: agotamiento emocional el 38% presentó nivel de estrés bajo; dimensión despersonalización un 57% presentó un nivel de estrés bajo; en la dimensión realización personal el 52% presentó nivel de estrés medio. En conclusión, el incremento de los niveles de estrés se debe a la insatisfacción laboral por la escasez de recursos materiales y humanos; siendo el grupo más susceptible el sexo femenino.

Jinez R.<sup>16</sup>; elaboró una inquisición descriptiva de corte transversal, para precisar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en hospitalización. La prueba estuvo conformada por 31 enfermeras, utilizando el cuestionario de Maslach, donde el resultado fue que el 46.24% expuso un nivel de estrés medio y el 8.60% bajo; en cuanto a sus dimensiones: agotamiento emocional el 64.52% presentó nivel de estrés alto; dimensión despersonalización un 51.61% presentó un nivel de estrés bajo; en la dimensión realización personal el 64.52% presentó nivel de estrés medio. En conclusión, los enfermeros expresan nivel de estrés medio por las condiciones donde laboran.

Morales G.<sup>17</sup>; elaboró un análisis descriptivo de corte transversal, con la intención de determinar el nivel de estrés laboral en Enfermeras del Hospital de Huaycán. Con una muestra de 80 enfermeras, utilizando el cuestionario de Maslach, donde el resultado fue que el 52% revelo nivel de estrés laboral medio y el 42% bajo; en cuanto a sus dimensiones agotamiento emocional el 69% presentó un nivel de estrés alto; dimensión despersonalización un 52% presentó nivel de estrés medio; en la dimensión realización personal el 61% presentó nivel de estrés bajo. En conclusión, la parte emocional es parte indispensable para el incremento del nivel de estrés en los enfermeros.

Córdova J.<sup>18</sup>; elaboró una indagación descriptivo correlacional, con el objeto de precisar la relación que existe entre clima organizacional y nivel de estrés laboral de enfermeras, con una muestra conformada por 41 enfermeras, utilizando dos cuestionarios, donde obtuvieron como resultado el 75.6% de enfermeras distinguieron un clima organizacional medianamente idóneo y el 9.8% inadecuado. En cuanto a las enfermeras el 68.3% presentó nivel de estrés laboral moderado y el 14.6% nivel alto. En conclusión, se encontró coherencia entre el ambiente laboral y el nivel de estrés.

Reyes V.<sup>19</sup> y Rodríguez F.<sup>20</sup>; concretaron un estudio descriptivo correlacional transversal con el motivo de determinar la relación entre el estrés y calidad de cuidado de la enfermera, con una muestra de 30 y 27 enfermeras a las cuales se aplicó dos instrumentos; donde se extrajo como resultado en promedio que el 89% presentan nivel de estrés bajo y el 3% alto; asimismo un promedio del 60% de las enfermeras brindaron un nivel de cuidado regular y 17% deficiente. En conclusión, el cuidado que brinda la enfermera hacia el paciente determina el nivel de satisfacción en ambos.

La teorista Callista Roy, en su teoría de adaptación, abarca tres clases de estímulos: Focales, enfrentamiento inmediato; Contextuales, aborda incentivos extrínsecos y residuales, lo que el individuo ha vivenciado en el pretérito, por ello los métodos de adaptación se dan de forma fisiológica: referidas al sueño, actividad, alimentación y eliminación; Autoconcepto: cómo la persona

responde a los formas cambiantes del entorno; Desempeño de funciones: cada individuo ejerce un rol diferente en la sociedad, que en algunas oportunidades puede cambiar de un momento a otro y Relaciones de interdependencia: donde el autoconcepto y el desempeño de funciones interacciona con los individuos de su entorno, generando y recibiendo influencias, por lo tanto, la enfermera siempre debe ser tenaz de la responsabilidad que tiene con el usuario y su entorno, por ende, se desencadenan consecuencias adversas como enfermedades o la muerte, ya sea que el estrés no disminuya, debido a que estos agentes estresores provocan un intento de resolución o una amenaza, por ello es importante la respuesta de afrontamiento para mejorar su calidad de vida.<sup>21, 22</sup>

Selye H.<sup>23</sup>, manifestó que el estrés es una percepción subjetiva originado por un estímulo externo debido a un desequilibrio entre el individuo y el entorno, identificado como factores estresantes que generan cambios psicosociales y biogénicos.

Existen tres tipos de estrés: **Estrés agudo**: es a corto plazo y se origina al no haber realizado las actividades en su momento dado y no producen daños relevantes en el estado físico y mental. **Estrés episódico**: se da por consecuencia de demandas excesivas, que por lo general afectan sus relaciones interpersonales. El **estrés crónico**: es aquel que genera daño físico y mental; que sobre estimula al organismo, disminuyendo sus reservas fisiológicas del individuo, haciendo cambios importantes en su calidad de vida a largo plazo.<sup>24</sup>

Esto se origina, puesto que, la reacción del individuo ante el estrés, va de acuerdo a la aptitud, saberes y a su situación de salud, por lo tanto, este tiende a disminuir generando actos positivos, que le posibilitaran progresar en el área laboral, personal y espiritual.<sup>25</sup> Además se sustenta que las personas tienen que afrontar diferentes fases, que son las siguientes: **Fase de alarma**: primera respuesta con el estímulo externo, donde el sujeto debe hacerle frente y resolver el problema; **fase de resistencia**: la persona intenta solucionar una situación contra el estímulo estresor; **fase de agotamiento**: cuando se prologa el estrés laboral y la intensidad aumenta, por ello, se pierden las energías destinadas a la resistencia frente al

estímulo y puede provocar respuestas negativas sobre el organismo ocasionando enfermedades graves, o incluso la muerte.<sup>26</sup>

Asimismo, menciona que las causas del estrés laboral, es el resultado del nivel de afrontamiento externo; tales como: Fisiológicas: hacen referencia aquellos que tienen desgaste físico y mental producto del estrés tales como; cefaleas, desordenes gastrointestinales que a lo largo del tiempo disminuyendo su capacidad de resiliencia.<sup>27</sup>

Psicológicas: El estrés en el área laboral puede exhibir diferentes cambios en las funciones; es por ello, que se debe estar preparado para tratar con familiares y pacientes que pasan por procesos de dolor y sufrimiento, por ello, el profesional de enfermería está en riesgo de padecer estrés; caso contrario, podría producir ansiedad, insatisfacción, dificultad para tomar decisiones. Sociales: Este aspecto depende mucho de las relaciones interpersonales, donde involucra al profesional de enfermería y al paciente, si no existe una buena comunicación ni confianza entre ambos esto puede alterar la relación interpersonal.<sup>27</sup>

Las consecuencias del estrés generan daño laboral, personal y familiar. Efectos fisiológicos: originan cambios en el organismo como cefaleas, lumbalgias, trastornos intestinales, dificultad respiratoria, taquicardia e hipertensión arterial, etc. Efectos psicológicos: cuadros de ansiedad y depresión, irritabilidad, fatiga, apatía, dificultad para tomar decisiones, entre otros. Efectos conductuales: los más notorios son el alcoholismo, tabaquismo y drogadicción, intento de suicidio y conducta impulsiva; efectos sociales: insatisfacción de las relaciones interpersonales, cambio de rol y desintegración.<sup>28</sup>

El manejo o control del estrés, consiste en inferir en la providencia y descenso del roce profesional mediante el desafío individual: examinando métodos cognoscitivo-conductuales; realizando ejercicios de respiración abdominal que ayudan a disminuir la sensación de estrés y la técnica del autocontrol que busca anticiparse a resultados negativos; interpersonal: fortalece las habilidades sociales

en los equipos de profesionales por medio de la comunicación asertiva, manejo de conflictos, liderazgo y organizacional.<sup>29</sup>

Por otro lado, la investigadora Maslach y Jackson; englobaron el término estrés a manera de síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Donde manifiesta que el **agotamiento emocional**, es el decrecimiento y extravío de respuestas afectivas que suelen acompañarse de una serie de síntomas psicopáticos. Esta dimensión es generada por una sobrecarga de esfuerzo, no solo por el trabajo sino por la carga de responsabilidad de solucionar conflictos, asumir responsabilidades o estímulos cognitivos, que va incrementándose de a pocos hasta que la persona se desploma, llegando a la creer que no tiene que ofrecer y no poder ayudar; entrando en cuadro de depresión profunda o enfermedades crónicas. Es decir, es la extensión que abate el logro personal, ocasionando posibles inferencias como es el absentismo, cambio de empleo, desatención laboral, entre otros.<sup>30, 31</sup>

Entonces se dice que este agotamiento, se origina cuando la respuesta al estrés laboral para manejarlo en forma positiva, ya no son eficaces; y se ve influenciada por los siguientes factores: Cansancio emocional, resulta de una sobrecarga de presiones personales y estrés continuo. Aburrimiento y apatía; es una actitud en la que se evidencia desinterés, donde habita la desidia, el abandono, el desgan. Cansancio al levantarse y durante el día, es un padecimiento físico, que se denotan mediante indicios físicos, como la fatiga y decaimiento, cefaleas o mareos, incluso carencia de utilidad en sus diligencias diarias. Sentimiento de lasitud al laborar con personas todo el día, esto es debido a un trabajo excesivo con personas, asociado de una presión de sobrecarga laboral. Afección de fatiga al faenar todo el día, es la percepción de estar fatigado y desganado, debido a un día de esfuerzo enérgico y tedioso. Frustración por su trabajo, esta aflicción resulta de una posibilidad desconcertada, donde no se llegan a cumplir las posibilidades trazadas. Sentimiento a dedicación demasiado a su trabajo, hace énfasis a estar sumamente sumergido en la jornada laboral, dejando de lado la inclinación por asuntos personales y familiares. Aflicción al trabajar en unión con

personas, es el acto de ejercer una exhaustiva carga laboral directamente con usuarios y familiares, originando un roce físico, mental y desidia. Sentimiento al límite de sus posibilidades, Involucra toda actividad laboral que demandan un esfuerzo mayor, pese a no contar con las condiciones que favorezcan a realizar sus funciones, afectando los medios de culminar sus actividades a tiempo y correctamente realizadas.<sup>30, 31</sup>

Otras de las dimensiones es la **despersonalización**: Se basa en el progreso de actitudes desfavorables, intolerancia e insensibilidad, especialmente a los individuos que reciben un servicio. La persona que lo experimenta, mantiene una percepción muy subjetiva de su entorno lo que resulta perturbador para la misma persona; conllevando a un aislamiento con sus colegas de trabajo e incluso con los pacientes. Las consecuencias en los diferentes ámbitos de su vida son: Trato impersonal a paciente: Ocurre que la persona llega a brindar un trato deshumanizado hacia el paciente. Imperceptible con la gente: Carencia de aptitud para hallarse firme, evidenciándose en la falta de empatía, carencia de sensación de peligro y miedo. Cavilación por el trabajo e insensibilidad emocional: Es una sucesión lenta acompañado por excusas, evasión y exculpación. Despreocupación por su servicio: Ausencia de previsión de área designada. Remordimiento por parte de los usuarios por contratiempos: Es la percepción subjetiva total que mantiene el trabajador como el sentimiento de acusación por sus pacientes.<sup>30, 31</sup>

La tercera dimensión es la falta **realización personal**: Ocurre cuando el operario se siente poco evolucionado en su ambiente laboral experimentado un inferior desarrollo profesional. Por lo general esta extensión se interrelaciona por la falta de proyección de sus objetivos, incumplimiento de perspectivas y humanismo, propiciando a evaluar el trabajo de manera negativa, con baja insatisfacción laboral y una autoestima precaria. Para Maslach este síndrome se da principalmente en los profesionales que brindan un tipo de ayuda, como el equipo de salud y los docentes, que prestan servicios al público. Esto se evidencia en el: Tratado eficiente de los contratiempos de sus usuarios: Es el acto de empatía



y respeto hacia un usuario. Influencia en la vida de los demás: Es la calidad que brinda el poder para realizar una determinada situación ya sea por algo o alguien. Sentimiento muy activo: Es la consecuencia de una emoción, donde el individuo es consciente que tiene acceso a su propio estado anímico. Inventiva de la atmosfera libre: Se refleja en la idea labrando desde casa debido a la comodidad y calidez de esta. Incitación al laborar con personas: Es la facultad para concentrarse y brindar optima vigilancia en las diligencias designadas. Obtener objeto frutífero en su profesión: Consideran que el hecho de obtener el éxito profesional es un gran logro. Trato de los problemas emocionales con eficiencia: Optar por resolver adversidades con optimismo y alegría y no con apatía e ira.<sup>30, 31</sup>

### III. METODOLOGÍA

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

**Tipo de investigación:** Aplicada

**Diseño de Investigación:**

No experimental, dado que no se manipuló las variables; descriptivo cuantitativo, puesto que se utilizó un instrumento de evaluación que permitió calcular con mayor exactitud y determinar el nivel de estrés.<sup>32</sup>

#### 3.2. Variables y operacionalización

Se estudió el nivel de estrés en el profesional de enfermería, la cual es independiente puesto que se manipuló una sola variable.

#### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

**Población:** La población estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería que laboran en los Servicios de Cirugía y Medicina.

**Criterios de Inclusión:**

- Enfermeras que laboren en el servicio de Cirugía y Medicina.
- Enfermeras que si desean participan en el cuestionario.

**Criterios de Exclusión:**

- Enfermeras que no laboren en el servicio de Cirugía y Medicina.
- Enfermeras que no deseen participar en el cuestionario.

Se trabajó con profesionales de enfermería: el 100% de la población conformada por 60 enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización.

**Muestreo:** El muestreo no probabilístico estuvo compuesta por 60 enfermeras a quienes se les aplicó el cuestionario de "Maslach".

**Unidad de Análisis:** Constituido por las enfermeras que laboran en los servicios de Cirugía y Medicina de un Hospital MINSA de Trujillo.

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

**Técnica:** Encuesta

**Instrumento:** Cuestionario de Maslach

## **Cuestionario para medir el estrés laboral de la enfermera:**

### **Validez:**

El cuestionario de Maslach, fue el más adecuado para valorar el nivel de estrés en el profesional de enfermería, que posee patrones básicos de validez, incluso ha sido empleado en múltiples investigaciones sobre el estrés. Este instrumento fue creado por Maslach y validado por ella misma en Colombia en el año 1986; posteriormente fue revalidado en el año 2016 en el Perú por Correa L., Loayza J. y Vargas M.

No obstante, las autoras de esta investigación realizaron modificaciones el cual fue supeditado a juicio de expertos y por la validación de formula V de Aiken con un puntaje de 0.807.

### **Confiabilidad:**

Se asignó la fórmula de Alpha de Cronbach obteniendo como resultado 0,89 siendo altamente confiable.

El instrumento estuvo constituido por 22 ítems en forma de aseveración sobre afectos y proceder del profesional. Entre las dimensiones ceñimos; Agotamiento emocional, estima la experiencia de estar agotado mentalmente por exigencias de trabajo; y consta de 9 ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13,14, 16, 20. Despersonalización; evalúa la magnitud de reconocimiento de actitudes de frigidéz e indiferencia; consta de 5 ítems 5, 10, 11,15, 22. Realización personal; afirma los afección de auto eficiencia y crecimiento personal en el trabajo y consta de 8 ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. Se empleó una escala de Likert que contiene una puntuación del 3 al 0 incluye: siempre, casi siempre, a veces y nunca respectivamente.

Para encasillar el nivel de estrés laboral y efectuar la apreciación del instrumento, el estrés se catalogó en tres niveles: alto, medio y bajo, los cuales cada nivel de estrés se calificó mediante intervalos de puntuación, los mismos que circularon por medio del instrumento de registro Maslach y Jackson, de la siguiente manera:

### Nivel de estrés

<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>PUNTAJE</b>
<b>Bajo</b>	<b>51 – 66</b>
<b>Medio</b>	<b>45 - 50</b>
<b>Alto</b>	<b>0 - 44</b>

### Nivel de estrés por la dimensión: Agotamiento emocional

<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>PUNTAJE</b>
<b>Bajo</b>	<b>21 - 27</b>
<b>Medio</b>	<b>16 – 20</b>
<b>Alto</b>	<b>0 – 15</b>

### Nivel de estrés por la dimensión: Despersonalización

<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>PUNTAJE</b>
<b>Bajo</b>	<b>14 - 15</b>
<b>Medio</b>	<b>10 – 13</b>
<b>Alto</b>	<b>0 – 9</b>

### Nivel de estrés por la dimensión: Realización personal

<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>PUNTAJE</b>
<b>Bajo</b>	<b>16 - 24</b>
<b>Medio</b>	<b>12 – 15</b>
<b>Alto</b>	<b>0 - 11</b>

### **3.5. Procedimientos**

Las autoras de la investigación, en primer lugar, solicitamos a la Directora de la Escuela de Enfermería la transmisión de un oficio solicitando permiso al Director del Hospital Belén de Trujillo para ejecutar la investigación titulada: “Nivel de estrés en el profesional de enfermería de un hospital MINSA de Trujillo, 2020”. Luego de ingresar el documento y exponer los requisitos que solicita la institución y ser aprobado; seguidamente se realizó todos los trámites correspondientes en la jefatura del departamento de enfermería con el designio de adquirir la constancia que nos autorice recoger datos del hospital de ambos servicios de Hospitalización: Cirugía y Medicina; manteniendo en cuenta los principios éticos de confiabilidad y anonimato. Finalmente se procedió a enviar el cuestionario a sus respectivos correos para la aplicación del instrumento de “Maslach” con una duración de 10 minutos; agradeciendo su contribución en el avance de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Con la información adquirida se trasladaron a una matriz en Microsoft Excel como tablas y la creación de gráficos, se permitió mostrar la información recolectada de cada test de manera ordenada y concisa, así también se empleó el programa SPSS versión 25, para la producción y análisis de datos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Al realizar este estudio se tuvo en cuenta el proceder unipersonal que emanan de la peculiaridad de las personas y sistemas subsecuentes.<sup>33</sup>

#### **ACTITUD:**

Es el temperamento o comportamiento a ciertas situaciones, entrelazadas a la evocación, carácter, formación y motivación; los definen hacia su trabajo, colegas, remuneración, entre otros.

#### **APTITUD:**

Es la capacidad potencial para realizar una acción, un factor de inteligencia que

se manifiesta de forma estable, e independiente al tipo de rendimiento.

**DESEMPEÑO LABORAL:**

Es el comportamiento del operador al ejecutar las labores principales asignadas a su cargo para lograr los objetivos mediante estrategias.

**MOTIVACIÓN LABORAL:**

Acción psicológica que impulsan el acto y delimita la gestión a seguir, acatando motivaciones de diversa índole para llegar a la meta establecida.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1:**

**NIVEL DE ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL  
MINSA DE TRUJILLO, 2020.**

<b>Nivel de estrés</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Bajo	2	3%
Medio	21	35%
Alto	37	62%
Total	60	100%

Fuente: Cuestionario de Maslach sobre nivel de estrés del profesional de enfermería de un hospital MINSA de Trujillo, 2020.

**Tabla 2:**

**NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO, 2020.**

<b>Nivel de estrés</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Bajo	8	13%
Medio	19	32%
Alto	33	55%
Total	60	100%

Fuente: Cuestionario de Maslach sobre nivel de estrés del profesional de enfermería de un hospital MINSA de Trujillo, 2020.



**Tabla 3:**

**NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO,  
2020.**

<b>Nivel de estrés</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Bajo	10	17%
Medio	44	73%
Alto	6	10%
Total	60	100%

Fuente: Cuestionario de Maslach sobre nivel de estrés del profesional de enfermería de un hospital MINSA de Trujillo, 2020.

**Tabla 4:**

**NIVEL DE ESTRÉS EN LA DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO,  
2020.**

<b>Nivel de estrés</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
Bajo	35	58%
Medio	21	35%
Alto	4	7%
Total	60	100%

Fuente: Cuestionario de Maslach sobre nivel de estrés del profesional de enfermería de un hospital MINSA de Trujillo, 2020.

## V. DISCUSIÓN

El actual estudio sostuvo como objetivo determinar el nivel de estrés del profesional de enfermería de un hospital MINSA de Trujillo, 2020.

El nivel de estrés impacta a la asociación de enfermeros la cual demanda una serie de emociones haciéndose vulnerable debido a la presencia del (COVID 19), por lo que no contar con suficientes enfermeras genera gran riesgo en relación con la salud. En la actualidad, la pandemia ha vivenciado la necesidad e importancia de disponer de profesionales de la salud con excelentes ocupaciones contando con auxilio de protección personal, trabajo en equipo y educación continua, así como el rol indispensable que ejerce la hermandad de enfermería como primera defensa de cuidado en la calidad de atención en salud, por lo que hoy en día se enfrentan a diversas circunstancias que originan altos niveles de estrés siendo perjudicial para su estado emocional y físico. Es por ello que los gobiernos deberían invertir en la educación de enfermería formando profesionales competentes, aumentando las vacantes de trabajo y promover la iniciativa de enfermería para avalar un cuidado eficaz y óptimo para sistemas de salud sostenibles.<sup>34</sup>

Se hallan varias investigaciones que se asemejan con el trabajo desarrollado, que demuestran que el equipo de enfermería hace frente como primera línea de cuidado ante la pandemia por el (COVID 19) que demanda gran sacrificio y trabajo arduo, además de generar situaciones estresantes por el temor a ser contagiados atentando con su integridad física y mental como también otras áreas de su vida personal.

En la tabla 1, se observa el nivel de estrés del profesional de enfermería de un hospital MINSA de Trujillo, 2020. El 62% de los profesionales de Enfermería presenta un nivel de estrés alto, el 35% de los encuestados obtuvieron un nivel de estrés Medio y el 3% presenta un nivel de estrés Bajo. Los resultados extraídos tienen enlace con el análisis efectuado por Lastre G.<sup>13</sup>, cuyo resultado obtenido de su muestra fue que el 66% presentó nivel de estrés crónico, el 21% nivel de estrés medio y el 11% nivel de estrés bajo, así mismo, Gutiérrez B.<sup>14</sup> y Sánchez I.<sup>15</sup>, determinó en su estudio que el 64% obtuvo nivel de estrés alto, el 26% nivel de estrés medio y el 7% nivel de estrés bajo. Zangaro G. y Soeken K.<sup>35</sup>, obtuvieron

como resultado que el 71% presentó un nivel de estrés alto, el 42% nivel de estrés medio y el 23% un nivel de estrés bajo. En conclusión, existe una gran significancia del nivel de estrés del gremio de enfermeros debido a la muestra de un alto porcentaje del nivel de estrés porque se enfrentan a diferentes situaciones como el aumento de la cantidad de trabajo, pérdida de respaldo laboral y condiciones inadecuadas de trabajo que provoca insatisfacción y preocupación por su bienestar físico y mental por la escases de recursos humanos y materiales frente a la pandemia.<sup>36</sup>

En la tabla 2, se evidencia, que el nivel de estrés en la dimensión agotamiento emocional del profesional de enfermería de un Hospital MINSA de Trujillo, 2020. El 55% de los profesionales de Enfermería encuestados expone un nivel alto en la dimensión Agotamiento de la variable Estrés, el 32% de los encuestados muestra un nivel medio en la dimensión Agotamiento de la variable Estrés Laboral y, por último, el 13% presenta un nivel bajo en la dimensión Agotamiento de la variable Estrés Laboral. La cual tiene concordancia con el estudio realizado por Jinez R.<sup>16</sup>, reportó en cuanto a sus dimensiones: agotamiento emocional el 64.52% presentó nivel de estrés alto; dimensión despersonalización un 51.61% presentó un nivel de estrés bajo; en la dimensión realización personal el 64.52% presentó nivel de estrés medio. Morales G.<sup>17</sup>, en su estudio demostró en cuanto a sus dimensiones: agotamiento emocional el 69% presentó un nivel de estrés alto; dimensión despersonalización un 52% presentó nivel de estrés medio; en la dimensión realización personal el 61% presentó nivel de estrés bajo. Según Peña O.<sup>37</sup>, en su estudio que realizó sobre agotamiento emocional extrajo el resultado del 88% que obtuvo nivel de estrés alto; así como la dimensión despersonalización con 53% presentó un nivel de estrés medio; también en la dimensión realización personal el 41% presentó un nivel de estrés bajo, quiere decir que existe un alto nivel de estrés en la dimensión de agotamiento emocional debido a ciertos factores que se le atribuye a las condiciones laborales inadecuadas como la falta de recursos y apoyo necesario para desarrollar sus actividades profesionales como es el cuidado al paciente con (COVID 19) y aún más sabiendo que existe un alto riesgo de poder contagiarse y afrontar graves consecuencias que trae consigo dicha enfermedad.

La tabla 3, nivel de estrés en la dimensión despersonalización del profesional de enfermería de un Hospital MINSA de Trujillo, 2020. Describe que el 73% del profesional sanitario en salud encuestados presenta un nivel medio, el 17% bajo y el 10% alto. Esto concuerda con los siguientes estudios encontrados, donde según Morales G.<sup>17</sup>; quien realizó un estudio sobre la despersonalización alcanzó como resultado que el 52% presentó nivel de despersonalización medio, el 37% bajo y el 13% alto. Asimismo, según Gómez J.<sup>38</sup>; quien en su estudio sobre la despersonalización identificó que el 37% presentó un nivel de despersonalización medio, el 33.3% bajo y el 29.7% alto. Esto quiere decir que; existe un nivel medio de despersonalización; debido a que la dinámica del turno de la enfermera es mayor y variable generando un desequilibrio en su estado emocional por un alto nivel de estrés lo que va a afectar su conducta manifestándose como la falta de interés, percepción irrealista acerca de las actividades que realiza para el paciente autoevaluándose de manera negativa y autoculparse, se mantiene muy arraigado a su trabajo provocando en su organismo cansancio físico y emocional llevándola a evitar trabajar con otras personas sintiéndose al límite de sus posibilidades perdiendo o disminuyendo la relación interpersonal con sus colegas y el usuario. Por ende, ocasiona que el profesional de enfermería trabaje de manera mecánica desencadenando que el lazo esencial de confianza enfermera – paciente el cual se manifiesta mediante la empatía, expresiones verbales positiva, se encuentre interrumpida. Esto con el transcurso del tiempo, puede dar paso a la deshumanización en enfermería, como evidencias de una insensibilidad o endurecimiento emocional hacia el paciente y colegas. En conclusión, el desarrollo de las actividades laborales de las enfermeras en los servicios de hospitalización está lleno de constantes retos que tienen que asumir para alcanzar con el objetivo establecido en sus servicios; ligado a ello, en la actualidad estamos enfrentándonos a nueva pandemia (COVID 19), donde existe alta demanda de personal y material, en el que muchas de las veces el ritmo del trabajo no compensa o favorece el desarrollo de sus funciones convirtiéndose en un riesgo de que la despersonalización aumente.

La tabla 4, nivel de estrés en la dimensión realización personal del profesional de enfermería de un Hospital MINSA de Trujillo, 2020. Detalla que el 58% de los expertos de Enfermería encuestados mostraron un nivel bajo, el 35% medio y el 7% alto. Estos resultados guardan similitud con los siguientes estudios descubiertos, donde según Rendón M., Peralta S., Hernández E., et al<sup>39</sup>; quienes ejecutaron un estudio sobre la realización personal obtuvieron como resultado que el 40% presentó un nivel bajo, el 31.1% medio y el 28.9% alto. Además, según Cachiguango K.<sup>40</sup>; quien en su estudio que realizó sobre la realización personal determinó que el 62% presentó un nivel bajo, el 36% medio y el 2% alto. Esto quiere decir que; existe un nivel bajo de realización personal; puesto que cuando las condiciones laborales no son las adecuadas para el personal de salud, pues es muy complicado culminar sus funciones lo que conlleva a aumentar los grados de estrés en el profesional de enfermería vulnerando su estado emocional, excediendo sus capacidades y habilidades para brindar cuidado a sus pacientes la cual es percibida por el mismo usuario, el supervisor y colegas acrecentando de manera directa la presión ejercida, ocasionando que experimenten un bajo concepto de su vida profesional. Evidenciado mediante la falta de ejecución de sus objetivos planteamos como profesionales propiciando una gran insatisfacción que puede tener consecuencias como la baja productividad por la falta de automotivación y desmotivación creando una atmósfera negativa en el trabajo; conllevando que sus actividades a realizar necesariamente sean supervisadas. Otro punto es, la experiencia laboral efectúa un rol muy importante para el desempeño eficaz del profesional de enfermería ya que podrán mejorar su grado de afrontamiento al estrés, sin embargo también existe una desventaja que puede incrementar el nivel de agotamiento emocional a causa de la acumulación de responsabilidades, altos cargos en su servicio, excediendo al máximo sus habilidades blandas y duras, por consiguiente los niveles de estrés incrementarán; contrastado con la teoría de adaptación y en nuestro proyecto de investigación. Asimismo, cuando el personal de enfermería tiene pocos años trabajando, puede llevar a un déficit de adaptación, más aún cuando labora en áreas como, por ejemplo: Áreas Covid-19; donde al igual que los demás servicios de hospitalización tienen que encontrarse frente a la demanda de personal y materiales, teniendo que emplear sus capacidades y habilidades al máximo culminando exhaustas su turno, afectando la eficacia de la

función del profesional. Los cuales pueden llegar a generar cambios de comportamiento como es la irritabilidad que lleva a aislarse o evitar las contacto con los demás, intolerancia a nivel de tensión moderados y bajando los niveles de producción. En conclusión, la realización personal depende sumamente del periodo de adaptación del enfermero frente a las condiciones laborales.

## VI. CONCLUSIONES

El reciente estudio de investigación se ejecutó en el servicio de Medicina y Cirugía de un hospital MINSA de Trujillo – 2020, con los profesionales de enfermería; por tanto, se concluye que:

1. El nivel de estrés del profesional de enfermería con la aplicación del instrumento de Maslach, fue alto con un 62%, seguido de un nivel medio con el 35% y un nivel bajo con 3%.
2. Según la dimensión “agotamiento emocional” se obtuvo un nivel alto con un 55%, seguido de un nivel medio con un 32% y un nivel bajo con 13% de la variable estrés laboral.
3. Según la dimensión “despersonalización” se obtuvo un nivel medio con un 73%, seguido de un nivel bajo con un 17% y un nivel alto con 10% de la variable estrés laboral.
4. Según la dimensión “realización personal” se obtuvo un nivel bajo con un 58%, seguido de un nivel medio con un 35% y un nivel alto con 7% de la variable estrés laboral.



## VII. RECOMENDACIONES

1. Tener como base la actual investigación para encaminarse a otros estudios en busca de soluciones que favorezca progresar el estado emocional del profesional de enfermería la cual influye en la calidad de atención al paciente.
2. Se sugiere al profesional de enfermería desarrollar y participar en talleres en coordinación con psicología para fortalecer el estado emocional del profesional de enfermería.
3. Aplicar estrategias de afrontamiento al estrés como, por ejemplo: brindar reconocimientos de buen desempeño y logro de sus metas profesionales mediante diplomas, la organización de eventos recreativos como son los paseos, actividades deportivas, etc.
4. Implementar un programa educativo sobre técnicas de relajación, la meditación y clases de yoga, para fortalecer habilidades intrapersonales e interpersonales y así lograr disminuir el estrés, brindando así, una atención de calidad a los pacientes.

## REFERENCIAS

Blandin J. y Martínez D. Impacto del estrés ocupacional en enfermeros. *Enferm. glob.* [Internet]. 2018 Feb [citado 2020 Ene 16]; (18). Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412010000100020&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000100020&lng=es).

Antai-Otong D. Creative stress-management techniques for self-renewal. *Dermatol Nurs* 2018; 13(1): 31-2.35-9. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim073h.pdf>. Acceso el 28 de Febrero.

Lazarus R. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer, 2016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105215294006.pdf>. Acceso: 28 de Febrero del 2020.

Clarke M. Stress and coping: constructs for nursing. *J Adv Nurs* 2017 9:3-113. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-62342011000600022&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000600022&lng=en). Acceso: 28 de Febrero del 2020.

Organización Panamericana de la Salud. 2016. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [internet]. Washington. Disponible en: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es). Acceso el 12 de Marzo del 2020

Bordignon M., Monteiro M. Problemas de salud entre profesionales de enfermería y factores relacionados. *Rev Elec Trim de Enf* [Revista en Internet]. Noviembre 2018. [Acceso 15 Jun 2020]; 176-235. Disponible <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n51/1695-6141-eg-17-51-435.pdf>.

Lozano A. Impacto de la epidemia del coronavirus en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev de Neur Psiq* [Revista en Internet]. Marzo 2020. [Acceso 15 Jun 2020]; 176-235. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-85972020000100051&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051&lng=es). <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>.

Ochante P., Pimentel A., Tello S. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un Hospital Nacional. Lima. Universidad Cayetano Heredia. 2018. Disponible en: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/4369/Estres\\_OchantePalomino\\_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/4369/Estres_OchantePalomino_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acceso 14 de Marzo del 2020

Aldrete M., González R., Navarro C., León S., Pérez J. Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. Revista de Salud Pública de Nutrición (RESPYN) 2017; 15(3): 8-15. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdf/revsalpubnut/spn-2017/spn163b.pdf>. Acceso 14 de Marzo del 2020

Taylor S, White B, Muncer S. Nurses' cognitive structural models of work-based stress. J Adv Nurs 2017; 29(4):974-83.

Ortiz S., Sandoval E., Adame S., et al. Manejo del estrés; resultado de dos intervenciones: cognitivo conductual y yoga, en estudiantes irregulares de medicina. Investigación Educ. Med [revista en la Internet]. 2019 Jun [citado 2020 Febrero 10]; 8(30): 9-17. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572019000200009&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572019000200009&lng=es). Epub 20-Feb-2020.

Mejia C., Chacon J., Leiva O., et al. Consecuencias y efectos del estrés. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [citado 2020 Febrero 10] ; 28( 3 ): 204-211. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es). Epub 13-Ene-2020.

Lastre G. Estresores laborales en el personal de enfermería de cuidados intensivos. Colombia. Rev Lat de Hipt. [revista de internet]. 2018 Setiembre. [acceso 12 de junio de 2020], 323-328. Disponible en: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2449/Estresores%20Laborales%20en%20el%20personal%20de%20enfermer%c3%ada%20de%20unidades%20de%20cuidados%20intensivos.pdf?sequence=1&isAllowed=y.pdf>.

Gutiérrez B. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario. Enfr Univ. España. [revista de internet]. 2018

octubre. [Acceso 12 de junio de 2020], 30-44. Disponible en:

<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2449/Estresores%20laborales%20en%20el%20personal%20de%20enfermer%c3%ada%20de%20unidades%20de%20cuidados%20intensivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.pdf>.

Sánchez I. Síndrome de estrés asistencial de los profesionales de enfermería. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Esmeraldas. 2018. Disponible en:

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1711/1/S%C3%81NCH EZ%20ALARC%C3%93N%20ISKRA%20MISHELLE%20.pdf>. Acceso el 08 de Abril del 2020

Jines R. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería en el Hospital III EsSalud. Puno. Universidad Nacional del Altiplano. 2019. Disponible en:

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13390/Jinez\\_Mamani\\_R\\_uth\\_N%c3%a9lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13390/Jinez_Mamani_R_uth_N%c3%a9lida.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acceso el 10 de Junio del 2020

Morales G. Nivel de estrés laboral en Enfermeras del Hospital de Huaycán. Lima. Universidad Norbert Weiner. 2019. Disponible en:

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3112/TES IS%20Morales%20Glinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acceso el 08 de Abril del 2020

Córdova J. Clima organizacional y el nivel de estrés laboral de enfermeras del servicio de cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Trujillo. Universidad nacional de Trujillo. 2020. Disponible en:

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15590/2E%20624.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acceso el 08 de Abril del 2020

Reyes V. Estrés y calidad de cuidado de la enfermera en el paciente en el hospital Víctor Ramos Guardia. Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo. 2019. Disponible en:

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14956/2E%20611.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acceso el 08 de Abril del 2020.

Rodríguez F. Nivel estrés de enfermería y calidad de cuidado percibida por familiares de los pacientes en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Trujillo. Universidad nacional de Trujillo. 2019. Disponible en:

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15806/2E%20633.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acceso el 08 de Abril del 2020.

Wesley R: Teorías y modelos de enfermería. McGraw-Hill Interamericana, México. [Internet]. 2019 [citado 2020 Junio 17] Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=88411>.

Payne N. Occupational stressors and coping as determinants of burnout in female hospice nurses. J Adv Nurs 2015; 33(3):396-405. Acceso el 09 de Junio del 2020

Selye H. El Síndrome De Burnout: Comprensión Del Pasado, Análisis Del Presente Y Perspectivas De Futuro. Wenceulen Editorial deportiva. 2015. Acceso el 04 de junio del 2020

Ceballos P., Solorza J., Marín N., et al. Tipos de Estrés percibido por el ser humano. Cienc. enferm. [Internet]. 2019 [citado 2020 Febrero 08]; 25: 5. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>.

Más R., Escriba V., Cárdenas M. Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario: un estudio cualitativo. Arch Prev Rieg Lab. [revista en la Internet]. 2017 Nov. Disponible en: [https://archivosdeprevencion.eu/view\\_document.php?tpd=2&i=1012](https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1012). Acceso el 05 de Junio del 2020

Reyes J., Valenzuela S., Rodríguez V. Stress phases. Costa Rica's Current Nursing [Internet]. 2019 Dec [cited 2020 Feb 08]; (37): 188-205. Available from: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-45682019000200188&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682019000200188&lng=en).

Tacca D., Tacca A. Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en el profesional de enfermería. 2019. Propósitos y Representaciones, 7(3), 323-338. Disponible en: <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/304>. Acceso el 15 de Junio del 2020

Vera N. Consecuencia de los actores Estresantes en el profesional de enfermería. Universidad de Barcelona, España, 2016. Acceso el 16 de junio del 2020

Hernández E., Cerezo S., López M. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. Rev Enferm Inst Mex. 2018 septiembre. [Acceso el 09 de junio del 2020]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim073h.pdf>.

Secretaria de estado de educación y formación profesional. La transición a la vida activa. Madrid: Revista Educación; 2010. Acceso el 10 de junio del 2020

Mingote C., Pérez S. Estrés en la enfermería, el cuidado del cuidador. Madrid: Díaz de Santos; 2013. Acceso el 10 de junio del 2020

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la Investigación. 5ªed. México: Mc Graw-Hill; 2010. Acceso el 10 de junio del 2020

Spaemann R. Límites. Acerca de la dimensión ética del actuar. Madrid; 2003. Obtenido de: <https://es.scribd.com/document/290075346/Speamann-Robert->. Acceso el 15 de Junio del 2020.

La OMS y sus asociados la práctica enfermera en el ámbito comunitario tras la crisis del COVID-19 [Internet]. [Citado 17 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.

Zangaro G., Soeken K. meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. Res Nurs Health. 30 (4):445-58.2015.

Preciado M., Serrano M. Factores Psicosociales y Estrés en el trabajo Hospitalario de Enfermería en Guadalajara, México. Revista Colombiana de Salud Ocupacional; 1(1): 22-25. 2016. Acceso el 11 de octubre del 2020

Peña O. Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del Departamento de Emergencia y Cuidado Críticos del Hospital Santa Rosa. Bogota. Rev Colomb. 50(4), 370-396. 2019. Disponible en: [http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1). Acceso el 11 de octubre del 2020

Gómez J. Síndrome de Burnout en licenciados de Enfermería que laboran en la Micro Red Anta. Trujillo. Universidad nacional del Cusco. 2019. Disponible en: [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2947/1/Johan\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2947/1/Johan_Tesis_bachiller_2019.pdf). Acceso el 20 de octubre del 2020.

Rendón M., Peralta S., Hernández E., et al. Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units. Rev Elec Trim de Enf. 2020 julio. [Acceso el 20 de octubre del 2020]. Available in: [http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/en\\_1695-6141-eg-19-59-479.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/en_1695-6141-eg-19-59-479.pdf).

Cachiguango K. Estrés laboral y su influencia en la calidad de atención del personal de enfermería. Ibarra. Universidad Técnica del Norte. 2020. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10129/2/06%20ENF%201146%20TRABAJO%20GRADO.pdf>. Acceso el 20 de octubre del 2020

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Nivel de estrés del profesional de enfermería.</p>	<p>Es la reacción del individuo ante las exigencias de trabajo aunadas a otras variables, las cuales superan sus capacidades de enfrentarlas, provocando desequilibrios tanto individuales como en el ámbito laboral<sup>18</sup>.</p>	<p>Se evaluará mediante un cuestionario.</p> <p>Se clasificará en:</p> <p>Estrés Bajo: 51– 66 pts.</p> <p>Estrés medio: 45– 50 pts.</p> <p>Estrés Alto: 0 – 44 pts.</p>	<p>- Agotamiento emocional: es la disminución y pérdida de recursos de recursos emocionales que suelen acompañarse de una serie de síntomas psicopáticos.<sup>27,28</sup></p> <p>Bajo: 21 – 27 pts.</p> <p>Medio: 16 – 20 pts.</p> <p>Alto: 0 – 15 pts.</p>	<p>Cansancio emocional</p> <p>Sentimiento de vacío.</p> <p>Cansancio al levantarse y durante el día.</p> <p>Sentimiento de cansancio al trabajar con personas todo el día.</p> <p>Sentimiento de cansancio al trabajar todo el día.</p> <p>Frustración por el trabajo.</p>	<p>Ordinal</p>



			<p>- Despersonalización: es el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo especialmente a los receptores del servicio prestado.<sup>27,28</sup></p> <p>Bajo: 14 – 15 pts. Medio: 10 – 13 pts. Alto: 0 – 9 pts.</p>	<p>Sentimiento a dedicación demasiado a su trabajo.</p> <p>Sentimiento de cansancio al trabajar en contacto con otras personas.</p> <p>Sentirse al límite de sus posibilidades.</p> <p>Trato impersonal a pacientes.</p> <p>Insensibilidad con la gente.</p> <p>Preocupación que el trabajo le endurezca emocionalmente.</p> <p>Despreocupación por el servicio.</p> <p>Culpabilidad de parte de los pacientes.</p> <p>Comprensión a los pacientes.</p>	
--	--	--	---	---	--

			<p>- Realización personal: El trabajador se siente poco desarrollado en su ambiente laboral experimentado un bajo concepto de su vida profesional. <sup>27,28</sup></p> <p>Bajo: 16 – 24 pts. Medio: 12 – 15 pts. Alto: 0– 11 pts.</p>	<p>Trato eficaces problemas de las personas. Influyo más en la vida de los demás. Me siento muy activo. Crear atmosfera relajada. Estimulado de trabajar con personas. He conseguido cosas útiles en mi profesión. Trato los problemas emocionales con mucha calma.</p>	
--	--	--	--	---	--

## Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

### **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS EN LAS ENFERMERAS(OS) DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO, 2020.**

Validado en el año 1986 por Maslach y Jackson

Revalidado en el año 2016 por Correa L., Loayza J, Vargas M.

**Instrucciones:** Estimado trabajador (a), la presente encuesta es de carácter anónimo, los datos recolectados serán utilizados únicamente para la investigación y nos servirán para determinar el nivel de estrés individual en el contexto de su vida normal y habitual. Leer detenidamente cada pregunta y marcar con una (x) la respuesta correcta.

N°	ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	¿Considera adecuado el ambiente donde Ud. labora?				
2	¿La comunicación que mantiene con su jefe y compañeros de trabajo es conflictivo?				
3	¿Los cambios tecnológicos implementados en su área de trabajo causan estrés?.				
4	¿Con qué frecuencia presenta apatía o desmotivación por su trabajo?.				
5	¿Con qué frecuencia siente que el tiempo no le alcanza para realizar sus actividades laborales?				
6	¿Se siente cansado y fatigado al concluir su trabajo?				
7	¿Utiliza sus capacidades intelectuales para el desarrollo de sus actividades laborales?.				
8	¿Considera Ud. Que tiene la competencia de cuidado				

	para desenvolverse en el servicio asignado?				
9	¿Existe coherencia entre tareas asignadas y sus capacidades?				
10	¿Contribuye Ud. con el cumplimiento de los objetivos institucionales?				
11	¿Cumple Ud. Con los objetivos en su área de trabajo?.				
12	¿Cumple Ud. Con las metas establecidas en un tiempo programado?.				
13	¿La motivación que le brinda la entidad favorece su desempeño laboral?.				
14	¿Recibe algún tipo de incentivo cuando su desempeño laboral es bueno?				
15	¿Considera que la capacitación que le brinda la institución es la adecuada para desempeñarse de mejor manera?				
16	¿Utiliza sus conocimientos y habilidades en su área de trabajo?				
17	¿Las tareas son asignadas de acuerdo a sus habilidades y/o destrezas?				
18	¿Cumple eficaz y eficientemente la jornada diaria?				
19	¿La institución brinda seguridad laboral en el manejo de equipos e insumos de bioseguridad?				
20	¿Tiene conocimiento y capacitación suficiente para brindar el cuidado haciendo uso de la tecnología en su área de trabajo?				
21	¿Necesita sentir que las autoridades que gestionan el cuidado supervisen los procesos para que este sea humanizado?				

22	¿Le preocupan la alta incidencia de personal de enfermería contagiado en esta pandemia por el mal uso de los EPP?				
----	---	--	--	--	--

## **Anexo 03. Validación de instrumento**

### **Nivel de estrés del profesional de enfermería de un Hospital MINSA, Trujillo 2020**

#### **SUMARIO**

- I. RESUMEN
- II. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
  - A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE
  - B. INSTRUMENTOS A VALIDAR

#### **RESUMEN**

El Proyecto trabajo de investigación cuantitativo tiene por objetivo Determinar el nivel de estrés del profesional de enfermería de un Hospital MINSA de Trujillo, 2020. Se trabajará con una población de 60 enfermeras. Tiene como soporte teórico a los conceptos de Estrés en Enfermería. Se utilizará como instrumento el cuestionario de "Maslach". Los cuáles serán validados por profesionales enfermeros expertos para luego aplicarlos a una muestra piloto de 30 participantes y ser sometidos a la prueba de confiabilidad mediante una prueba estadística para verificar los instrumentos a aplicar a la muestra propuesta para el presente trabajo de investigación.

## I.VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE

1. Nombre: A.C.G.S
2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( x )
3. Edad: 52
4. Nivel académico:
  - a) Licenciado en Enfermería
  - b) Especialista en Instrumentista en sala de operaciones
  - c) Maestría en \_\_\_\_\_ Ciencias de Enfermería \_\_\_\_\_
  - d) Doctorado en \_\_\_\_\_
  - e) Post-doctorado
5. Tiempo de actuación profesional: 20 años
6. Área de actuación: Cirugía
7. Actúa en la docencia: si ( x ) no ( )
8. Cual institución: Universidad Cesarvallejo
9. Cual área:
  - a) Instituto
  - b) Pre-grado**
  - c) Especialización
  - d) Post-grado

### B. INSTRUMENTOS A VALIDAR

#### 1. INSTRUMENTO NO 1:

#### INSTRUMENTO PARA EVALUACIÓN DE VALIDAD DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS DE "The Nursing Stress Scale"

#### I. INFORMACION GENERAL

Para evaluar la relevancia/representatividad de la propuesta de los instrumentos de "Maslach". utilizaremos una escala de tipo Likert con puntuación de uno a cuatro como sigue:

- 1 = no relevante o no representativo
- 2 = ítem necesita de grande revisión para ser representativo
- 3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo

+

Leyenda para la evaluación			
1 – No relevante o no representativo	2 - ítem necesita de grande revisión para ser representativo	3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo	4 = ítem relevante o representativo

	1	2	3	4	Observaciones
1. ¿Considera adecuado el ambiente donde Ud. labora?				X	
2. ¿La comunicación con sus compañeros, y jefes de área es conflictiva?			X		LA COMUNICACION QUE MANTIENE CON SU JEFE Y COMPANEROS DE TRABAJO ES CONFLICTIVO
3. ¿ le producen estrés los cambios tecnológicos implementados o por implementarse en su área de trabajo?			X		LOS CAMBIOS TECNOLOGICOS IMPLEMENTADOS EN SU AREA DE TRABAJO CAUSAN ESTRES
4. ¿ Con qué frecuencia siente apatía o desmotivación por su trabajo?			X		CON QUE FRECUENCIA PRESENTA APATIA O DESMOTIVACION POR SU TRABAJO
5. ¿Con qué frecuencia ha sentido que el tiempo no le alcanza para realizar sus actividades?			X		CON QUE FRECUENCIA SIENTE QUE EL TIEMPO NO LE ALCANZA PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES LABORALES
6. ¿Estoy cansado y fatigado al concluir mi trabajo?			X		ME SIENTO CANSADO Y FATIGADO AL CONCLUIR MI TRABAJO
7. ¿ hace uso de sus capacidades en el desarrollo de sus actividades?			X		UTILIZA SUS CAPACIDADES INTELECTUALES PARA EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES LABORALES
8. ¿considera Ud. que tiene Conocimiento técnico para competir en su área de trabajo?			X		CREE UD QUE TIENE CONOCIMIENTO TECNICO PARA HACER COMPETENTE EN SU AREA DE TRABAJO
9. ¿Existe coherencia entre tareas asignadas y sus capacidades?				X	
10. ¿Contribuye Ud. con el cumplimiento de los objetivos institucionales?				X	
11. ¿Cumple Ud. los objetivos de su área ?			X		CUMPLE UD. CON LOS OBJETIVOS DE SU AREA TRABAJO
12. ¿Cumple Ud. con las metas establecidas en tiempo plasmado u oportunamente?			X		CUMPLE UD. CON LAS METAS ESTABLECIDAS EN UN TIEMPO PROGRAMADO
13. ¿La motivación que me brinda la entidad favorece mi desempeño laboral?				X	
14. ¿Recibo algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es bueno?				X	



15. ¿Considero que la capacitación que me brinda la institución es la adecuada para desempeñarme de mejor manera?				X	
16. ¿Hago uso de mis conocimientos y habilidades en mi área de trabajo?			X		UTILIZO MIS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES EN MI ÁREA DE TRABAJO?
17. Mis tareas son asignadas de acuerdo a mis habilidades y/o destrezas.				X	
18. ¿Cumpro eficaz y eficientemente la jornada diaria?				X	
19. ¿La institución brinda seguridad laboral en manejo de equipos y maquinarias (Protección contra amenaza y pérdida)?				X	
20. ¿Tiene conocimiento y capacitación suficiente en la aplicación de tecnología en su área de trabajo?			X		TIENE CONOCIMIENTO Y CAPACITACIÓN SUFICIENTE EN EL USO DE LA TECNOLOGÍA EN SU ÁREA DE TRABAJO
21. ¿Necesito sentir la aprobación de los demás en las actividades que realizo en mi trabajo?			X		NECESITO SENTIR EL CONSENTIMIENTO DE LOS DEMÁS EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZO EN MI TRABAJO
22. ¿Me preocupan los incidentes y problemas legales que puedan ocurrir en el servicio?				X	

*Paula Suvana*

**Nivel de estrés del profesional de enfermería de un Hospital MINSA,  
Trujillo 2020**

**I. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE**

1. Nombre: R.D.R.C
2. Sexo: Masculino ( ) Femenino (x )
3. Edad: 45
4. Nivel académico:
  - a) Licenciado en Enfermería
  - b) Especialista
  - c) Maestría en **gestión de los servicios de salud**
  - d) Doctorado en|
  - e) Post-doctorado
5. Tiempo de actuación profesional: 14 años
6. Área de actuación: Enfermera asistencial
7. Actúa en la docencia: si ( x ) no ( )
8. Cual institución: Universidad Cesar vallejo
9. Cual área:
  - a) Instituto
  - b) Pre-grado**
  - c) Especialización
  - d) Post-grado

**Instrumento N1:**

**QUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS(OS) DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO, 2020.**

Leyenda para la evaluación			
1 – No relevante o no representativo	2 - ítem necesita de grande revisión para ser representativo	3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo	4 = ítem relevante o representativo

	1	2	3	4	Observaciones
1. ¿Considera adecuado el ambiente donde Ud. obra?				X	
2. ¿La comunicación con sus compañeros, y jefes de área es conflictiva?				X	
3. ¿Le producen estrés los cambios tecnológicos implementados o por implementarse en su área de trabajo?				X	
4. ¿Con qué frecuencia siente apatía o desmotivación por su trabajo?				X	
5. ¿Con qué frecuencia ha sentido que el tiempo no le alcanza para realizar sus actividades?				X	
6. ¿Estoy cansado y fatigado al concluir mi trabajo?				X	
7. ¿hace uso de sus capacidades en el desarrollo de sus actividades?		X			Se repite en el 8
8. ¿considera Ud. que tiene conocimiento técnico para competir en su área de trabajo?			X		¿considera Ud. Que Tiene la competencia de cuidado para desenvolverse en el servicio asignado?
9. ¿Existe coherencia entre tareas asignadas y sus capacidades?				X	
10. ¿Contribuye Ud con el cumplimiento de los objetivos institucionales?			X		10 y 11 se repiten
11. ¿Cumple Ud. los objetivos de su área?			X		

12. ¿Cumple Ud. con las metas establecidas en tiempo plasmado u oportunamente?				X	
13. ¿La motivación que me brinda la entidad favorece mi desempeño laboral?				X	
14. ¿Recibo algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es bueno?				X	
15. ¿Considero que la capacitación que me brinda la institución es la adecuada para desempeñarme de mejor manera?				X	
16. ¿Hago uso de mis conocimientos y habilidades en mi área de trabajo?				X	
17. Mis tareas son asignadas de acuerdo a mis habilidades y/o destrezas.				X	
18. ¿Cumplo eficaz y eficientemente la jornada diaria?			X		¿Cumplo eficaz y eficientemente la jornada diaria en un servicio donde las relaciones interpersonales son adecuadas?
19. ¿La institución brinda seguridad laboral en manejo de equipos y maquinarias (Protección contra amenaza y pérdida)?			X		¿La institución brinda seguridad laboral proporcionando insumos suficientes de bioseguridad para evitar contagiarse en esta pandemia?
20. ¿			X		- Tiene conocimiento y capacitación suficiente para brindar el cuidado utilizando tecnología de punta en su área de trabajo?
21. ¿La aprobación de los demás en las actividades que realizo en mi trabajo?			X		¿Necesito sentir que las autoridades que gestionan el cuidado supervisen los procesos para que este sea humanizado?
22. ¿Me preocupan los incidentes y problemas legales que puedan ocurrir en el servicio?			X		- Me preocupan la alta incidencia de personal de enfermería contagiado en esta pandemia por el mal uso de los EPP

**Nivel de estrés del profesional de enfermería de un Hospital MINSA,  
Trujillo 2020**

**I. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE**

1. Nombre: L.G.M.G
2. Sexo: Masculino ( ) Femenino (  )
3. Edad: 39
4. Nivel académico:
  - a) Licenciado en Enfermería
  - b) Especialista en **Instrumentista en sala de operaciones**
  - c) Maestría en **gestión de los servicios de salud**
  - d) Doctorado en
  - e) Post-doctorado
5. Tiempo de actuación profesional: 6 años
6. Área de actuación: Enfermera asistencial
7. Actúa en la docencia: si (  ) no ( )
8. Cual institución: Universidad Cesar vallejo
9. Cual área: |
  - a) Instituto
  - b) Pre-grado**
  - c) Especialización
  - d) Post-grado

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS(OS) DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO, 2020.**

Leyenda para la evaluación			
1 – No relevante o no representativo	2 - ítem necesita de grande revisión para ser representativo.	3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo	4 = ítem relevante o representativo.



	1	2	3	4	Observaciones
1. ¿Considera adecuado el ambiente donde Ud. labora?					
2. ¿La comunicación con sus compañeros, y jefes de área es conflictiva?				X	
3. ¿ le producen estrés los cambios tecnológicos implementados o por implementarse en su área de trabajo?			X		Me producen estrés los cambios tecnológicos implementados o por implementarse en servicio
4. ¿ Con qué frecuencia siente apatía o desmotivación por su trabajo?				X	
5. ¿Con qué frecuencia ha sentido que el tiempo no le alcanza para realizar sus actividades?			X		Con qué frecuencia ha sentido que el tiempo es insuficiente para realizar sus actividades
6. ¿Estoy cansado y fatigado al concluir mi trabajo?				X	
7. ¿ hace uso de sus capacidades en el desarrollo de sus actividades?			X		hace uso de sus capacidades en el cuidado que brinda en sus actividades
8. ¿considera Ud. que tiene Conocimiento técnico para competir en su área de trabajo?			X		Considera que tiene conocimiento para ser competente en su servicio
9. ¿Existe coherencia entre tareas asignadas y sus capacidades?				X	
10. ¿Contribuye Ud. con el cumplimiento de los objetivos institucionales?				X	
11. ¿Cumple Ud. los objetivos de su área ?.				X	



12. ¿Cumple Ud. con las metas establecidas en tiempo plasmado u oportunamente?				X	
13. ¿La motivación que me brinda la entidad favorece mi desempeño laboral?			X		La entidad institucional favorece mi desempeño profesional
14. ¿Recibo algún tipo de incentivo cuando mi desempeño laboral es bueno?				X	
15. ¿Considero que la capacitación que me brinda la institución es la adecuada para desempeñarme de mejor manera?				X	
16. ¿Hago uso de mis conocimientos y habilidades en mi área de trabajo?			X		Hago uso de mis habilidades tecnológicas en el servicio donde laboro.
17. Mis tareas son asignadas de acuerdo a mis habilidades y/o destrezas.				X	
18. ¿Cumplo eficaz y eficientemente la jornada diaria?					
19. ¿La institución brinda seguridad laboral en manejo de equipos y maquinarias (Protección contra amenaza y pérdida)?				X	
20. ¿Tiene conocimiento y capacitación suficiente en la aplicación de tecnología en su área de trabajo?			X		Tengo conocimiento y capacitación suficiente en la aplicación de tecnología de punta en servicio
21. ¿Necesito sentir la aprobación de los demás en las actividades que realizo en mi trabajo?				X	
22. ¿Me preocupan los incidentes y problemas legales que puedan ocurrir en el servicio?				X	

  
 .....  
 Leslie Guzmán Miranda Gil  
 LIC. EN ENFERMERIA  
 CEA. 67031

## ANEXO 04: Validación del instrumento mediante formula

FÓRMULA V DE AIKEN

$$V = S/[n(c - 1)]$$

S: Sumatoria de Si

Si: Valor asignado por cada juez

n: Número de jueces

c: Valores de cada escala de medición

$$V = S/[n(c - 1)]$$

$$V = 7.26/[3(4 - 1)]$$

$$V = 0.807$$



## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

### ALPHA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO, 2020

Validado por: Maslach y Jackson (1986)

Revalidado por: Correa L., Loayza J, Vargas M. (2016)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	22

Fuente: Reporte de SPSS ver 25

Como  $\alpha = 0.899 > 0.80$ , el instrumento se considera como Excelente para su aplicación.

## ANEXO 06:

# PERMISO PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Trujillo, 13 de octubre de 2020

OFICIO N° 065-2020-UCV-VA-P12-S/CCP

Sra.  
DRA. ROSA HERNÁNDEZ BRACAMONTE  
Directora del Hospital Belén de Trujillo  
Presente:

*ASUNTO: PERMISO PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION*

Es grato dirigirme a Ud. a través del presente, para expresarle nuestro cordial saludo a nombre de la Escuela de Enfermería y el mío propio; y a la vez manifestar que las estudiantes Burgos Medina Rosa Katherine Paola y Salazar Ventura Marjorie Pamela, desean iniciar el desarrollo de su Proyecto de Investigación titulado "Nivel de estrés del profesional de enfermería de un hospital MINSÁ de Trujillo, 2020".

En ese sentido, se solicita a su digno despacho brindar el permiso correspondiente para realizar cuestionario, el cual será realizado con el apoyo de un personal de su institución debido al actual estado de emergencia.

Agradeciendo de antemano vuestra atención y sin otro particular, me suscribo de Usted no sin antes manifestarle mis sentimientos de consideración personal.

*Atentamente,*



  
Dra. María E. Gamarra Sánchez  
Coordinadora de la Escuela de Enfermería

## **ANEXO 07:**

### **Carta de consentimiento informado**

Yo \_\_\_\_\_, identificada con DNI \_\_\_\_\_ autorizo a las Srtas. Burgos Medina Rosa Katherine Paola y Salazar Ventura Marjorie, estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, para la aplicación del instrumento de recolección de datos en el estudio titulado "NIVEL DE ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL MINSA, TRUJILLO 2020". Teniendo en cuenta que he sido informada claramente sobre los objetivos de la investigación y que los resultados agrupados de manera conjunta con los demás participantes serán publicados sin que mi nombre se revele.

---

**FIRMA**

**ANEXO 08:**  
**PERMISO DE LA INSTITUCIÓN**



GERENCIA REGIONAL  
DE SALUD



BICENTENARIO  
PERÚ  
LA LIBERTAD 2020

**LA JEFA DE LA OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO DEJA:**

**CONSTANCIA**

Que, las SRTS.BURGOS MEDINA ROSA KATHERINE PAOLA Y SALAZAR VENTURA MARJORIE PAMELA, alumnas de la Facultad de Ciencias de la Salud – Carrera Profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, han presentado el proyecto de investigación titulado: "NIVEL DE ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL MINSA DE TRUJILLO , 2020". Aprobado con Resolución N° 0383 -2020-UCV-VA-P12-S/CCP. Revisado por el Sub Comité de Investigación del Departamento de Enfermería del Hospital Belén de Trujillo.

Se otorga la presente constancia a los interesados para los fines que estimen conveniente.

Trujillo, 24 de Mayo del 2022



GGU/ggu  
Cc: Archivo

**"Juntos por la Prosperidad"**

Av. Bolívar 999 - Trujillo  
Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación  
Página Web: [www.hbt.gob.pe](http://www.hbt.gob.pe)

ANEXO 09:

**Ilustración 1: CAPTURA DE PANTALLA DEL INGRESO DE DATOS**

	I1	I2	I3	I6	I8	I13	I14	I16	I20	I5	I10	I11	I15	I22	I4	I7	I9	I12	I17	I18	I19	I21
1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3
2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3
3	1	1	2	3	3	1	0	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3
4	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	3	1	2	2	3	3	2
5	1	2	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3
6	1	1	2	3	3	1	1	3	1	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2
7	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2
8	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2
9	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2
10	2	2	1	3	2	1	0	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2
11	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	0	3	1	1	1	2	2	3
12	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2
13	1	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3
14	2	3	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3
15	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	0	3	2	3	1	2	2	3
16	2	2	1	2	3	1	0	3	1	3	3	2	2	3	0	3	2	2	1	2	2	2
17	1	3	1	2	3	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2
18	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	0	3	2	1	1	3	2	2
19	1	2	1	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	0	3	1	2	0	2	2	1
20	1	3	1	2	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	0	3	1	1	1	3	3	1
21	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	1	2	2	2	3	3
22	1	2	2	2	2	1	0	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2
23	1	1	1	2	2	0	1	2	1	1	2	2	2	2	0	3	2	2	1	2	2	3
24	1	0	1	2	2	1	0	2	2	2	3	3	2	3	0	3	1	2	1	2	2	2
25	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	3	2
26	0	2	1	2	2	1	0	3	1	2	3	2	2	3	1	3	1	2	1	2	2	1