



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Nivel de estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia
COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Huaman Huaman, Yesenia Gladys (ORCID: 0000-0002-2324-8039)

Malpartida Huaman, Kattia Alejandra (ORCID: 0000-0002-9438-6367)

ASESORA:

Dra. Chun Hoyos, Magali Milagros (ORCID: 0000-0003-4975-1940)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA:

Dedico este trabajo a mi familia, que sin su apoyo no hubiese llegado a cumplir este objetivo, y a las personas que contribuyen con mi desarrollo profesional.

Yesenia Gladys Huaman Huaman

Dedico este trabajo a mi familia, por su apoyo incondicional, a la universidad y a todo aquel que desea salir adelante.

**Kattia Alejandra Malpartida
Huaman**

AGRADECIMIENTO: Agradecemos a nuestro padre celestial, quien nos acompañó y nos levantó de muchos tropiezos a lo largo de nuestro camino, al creador de nuestros padres y de todas las personas que amamos y que hoy en día se sienten orgullosas de vernos realizados profesionalmente.

A los Lic. Enfermería del área de emergencias porque sin ellos no hubiera sido posible la culminación del presente estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III.METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variable y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de estrés de la dimensión ambiente físico según indicadores de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este.....	26
Tabla 2. Niveles de estrés de la dimensión ambiente psicológico según indicadores de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.....	28
Tabla 3. Niveles de estrés de la dimensión ambiente social según indicadores de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Niveles de estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.....	24
Figura 2. Niveles de estrés laboral según la dimensión ambiente físico de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.....	25
Figura 3. Niveles de estrés laboral según la dimensión ambiente psicológico de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.....	27
Figura 4. Niveles de estrés según la dimensión ambiente social de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.....	30

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel del estrés laboral de las enfermeras del área de Emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, 2021. El tipo y diseño de investigación fue básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo y corte transversal. De igual manera, se contó con la participación de 52 profesionales de enfermería. La recolección de datos se realizó mediante el cuestionario denominado “Escala de Estrés de Enfermería (NSS)”, en los resultados se encontró que el 15,4% (8) tiene nivel de estrés medio y el 84,6%(44) tiene un nivel de estrés bajo. Asimismo, en la dimensión ambiente físico que el 1,9% (1) tiene nivel alto, el 48,1% (25) medio y 50% (26) tiene un nivel de estrés bajo. Seguido por la dimensión ambiente psicológico se encontró que el 1,9 % (1) tiene nivel alto, seguido por el 57,7% (30) tiene un nivel medio y un 40,4% (21) nivel bajo y la dimensión ambiente social que el 100% (52) tiene un nivel bajo, no se encontraron niveles medio ni altos. Se concluyó que se encontró que la mayoría tiene un nivel bajo y nivel medio.

Palabras claves: Estrés mental, personal paramédico y pandemia.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the level of work stress of nurses in the COVID-19 emergency area of a Lima East Hospital, 2021. The type and design of the research was basic, quantitative approach, non-experimental design, descriptive and cross-sectional. Likewise, 52 nursing professionals participated in the study. Data collection was carried out by means of the questionnaire called "Nursing Stress Scale (NSS)", in the results it was found that 15.4% (8) have a medium level of stress and 84.6% (44) have a low level of stress. Likewise, in the physical environment dimension, 1.9% (1) have a high level, 48.1% (25) medium and 50% (26) have a low level of stress. Followed by the psychological environment dimension it was found that 1.9% (1) have high level, followed by 57.7% (30) have medium level and 40.4% (21) low level and the social environment dimension that 100% (52) have low level, no medium or high levels were found. It was concluded that the majority were found to have a low and medium level.

Keywords: Mental strain, Paramedical personnel and Pandemics.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, podemos considerar y evidenciar que el estrés, es un problema que altera el bienestar emocional de las personas. La población está acostumbrada a un estilo de vida muy acelerada donde día a día se enfrentan a dificultades debido a los factores estresantes como es el cansancio, horarios sobrecargados, carencia de motivación y una mala alimentación. Por lo tanto, todos estos factores hacen que una persona enfrente etapas que les pueda originar el estrés.

Al inicio de la pandemia, el número de personas infectadas con COVID-19 superó el millón de casos positivos a principios de 2020; la tasa de mortalidad en 204 países fue del 5,2%. En comparación, la epidemia del síndrome agudo severo (SARS) infectó a 8.096 personas en 29 países en un año y tuvo una tasa de mortalidad del 9,6%; mientras que la epidemia del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) infectó a 29 personas en 27 países desde abril de 2012. por lo tanto, tuvo una tasa de letalidad de 34,4%.¹

La profesión de enfermería representa una ocupación de servicios que se basa en el desempeño y compromiso social. Dentro de ese marco el profesional de enfermería que trabaja en áreas de emergencia está expuesto a una sobrecarga laboral que pueden ser originados en la actualidad por la pandemia COVID-19. De igual manera, el personal de enfermería viene batallando en primera línea. Por lo tanto, puede ser un factor causal del incremento del nivel de estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021. 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.^{2,3}

En los últimos años en la práctica sanitario se evidencia constantemente que las enfermeras se encuentran en situaciones inadecuadas, conflictos interpersonales, altas demandas laborales y exigencias o malas decisiones por parte de la alta jerarquía, lo cual ha sido perjudicial en el ámbito laboral.⁴ Actualmente un aspecto importante a considerar son las condiciones en que la enfermera realiza su labor, en países sub desarrollados, se

evidencia que la atención al paciente se ejecuta en situaciones de precariedad sumando a ello la insuficiencia por falta de personal, por lo cual han expresado cansancio y estrés.^{5,6}

En las áreas críticas de hospitalización, neonatología, emergencia, UCI, y sala de operaciones se proporcionan cuidados especializados en función de la demanda de pacientes y la densidad demográfica.⁷ Es por ello, ante el impacto que genera la infección de coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19) en el profesional de la salud, especialmente el personal de enfermería se encuentra en riesgo de encontrar situaciones ansiosas al miedo del alto riesgo de contraer el virus, para estos casos se requiere desarrollar actividades orientadas para el manejo del control mental y emocional, para poder brindar un cuidado humanizado por lo general requeriré un alto porcentaje de concentración y responsabilidades en las actividades.^{8,9,10}

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) reporta un alto índice de ansiedad a nivel mundial en donde se considera que el 5% al 10% de las personas que trabajan en el entorno de salud, en diversos países más desarrollados padecen de ansiedad en su centro de trabajo y que los profesionales más ansiosos planteado según la “OMS”, son las enfermeras. En los países industrializados, se evidencia que el 20% y 50% de los afectados son personal asistencial, resaltando el estrés laboral como un malestar integral de la persona, que afecta a los profesionales de la salud.¹⁶ Según el Consejo Internacional de Enfermeras, Cada año crece el porcentaje de estrés laboral en los países Latinoamericanos un claro ejemplo tenemos Argentina que es uno de los países afectados conforme a los resultados de encuestas ejecutadas a 100 enfermeras asistenciales, se reveló que el 65% de las personas asistenciales trabajadores de profesión de enfermería acepta que tiene un estrés en su centro laboral más aun en sus actividades diarias dando como resultado un 18% de estrés laboral.^{11,13}

Cabe mencionar que, en “América Latina”, un artículo de investigación de “Organización Internacional del Trabajo” menciona que en el cuestionario realizado por primera vez es aplicado en Centroamérica en los contextos de trabajo y salud, los porcentajes muestran que entre los 12% y el 15 % de los

trabajadores asistenciales que laboran en un centro de salud, mencionó que alguna vez en su vida sintieron estrés y cansancio en sus centros de labores. Según los estudios realizados en los Estados Unidos, a trabajadores asistenciales donde participaron enfermeras con un total de 11.000000 dando como resultado el 30% del personal padece de estrés laboral. Por lo tanto, se puede decir que es un grupo considerable, asimismo el entorno físico ocasiona una desorganización a nivel funcional.¹²

En los últimos años en Argentina, las cifras de estrés laboral sufrieron un gran incremento en el personal de enfermería con un porcentaje de 65% en el cual se observa que el personal de salud realiza sus labores asistenciales. En la ciudad de Buenos Aires se tuvo un resultado donde padecen estrés laboral, en los servicios de emergencia afectando al 30% y 40% al personal médico y enfermera tanto en hombres y mujeres donde el límite de sus edades se localiza entre los 25 y 35 años por lo que ellos consideran que puedan padecer de síndrome de Burnout.¹³

En nuestro país se realizó una encuesta a cuatro mil trabajadores asistenciales del sector salud del servicio de emergencia incluyendo enfermeras, dando como resultado que el 78% menciono haber sufrido en una oportunidad del estrés en su centro laboral, causado por demasiado trabajo y las constantes reuniones y compromisos de uno mismo y de la ocupación que realizan, el 78% del personal sobrellevo el estrés laboral en un instante de su vida.¹⁴

Un caso elaborado del “Ministerio de Salud” (MINSA), refiere que el año 2018 muestra que 68% del personal asistencial de enfermería, mostraron estrés en algún momento, también en el periodo de servicio se encontró alto porcentaje del estrés laboral de los asistenciales de enfermería, donde vienen trabajando aproximadamente entre 1 año a 5 años de antigüedad año con trabajos continuos. Asimismo, el 57% tienen turnos rotativos de doce horas continuas, los profesionales que laboran en el turno de la mañana también demostraron alto porcentaje del estrés laboral. De igual manera reporto que el profesional asistencial padece de estrés con 67% en donde Lima es la ciudad que más casos reporta.^{15,16}

Existen investigaciones epidemiológicas en donde se ha presentado

evidencias, mencionando que el estrés se origina en el ámbito laboral asimismo se incrementa la ansiedad en los profesionales de enfermería. Por lo tanto, perjudica el bienestar personal, familiar y satisfacer las necesidades de pacientes. Por otra parte, las condiciones de trabajo y estrés laboral son estrechamente relacionados, por las diferentes responsabilidades y demandas de pacientes que tiene cada profesional de enfermería, donde realizan sus labores ejecutando una atención humanizada en los pacientes y una de las causas que pueda generar un daño hacia el cuidado es el agotamiento y los cambios de horario del patrón del sueño de las enfermeras.

Al respecto del Hospital Lima Este, en el área de emergencia, COVID-19 laboran Licenciadas en Enfermería, quienes por el tipo de cuidados que se brindan a los pacientes presuntivos o definitivos con diagnóstico de COVID-19 están sometidas a situaciones de críticas sobre la prestación directa de los servicios que incrementa los niveles de estrés laboral; siendo necesario conocer la magnitud del problema para finalmente a partir de dicho conocimiento realizar intervenciones para prevenir o controlar el evento y de esta manera proteger la salud de los profesional del servicio de la enfermería que laboran en las áreas o servicios críticos.

Es por ello nos formulamos la siguiente pregunta general ¿Cuál es el Nivel de estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021?. Asimismo, se realizó las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el ambiente físico de las enfermeras del área de emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, 2021?, ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el ambiente psicológico en las enfermeras del área de emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, 2021?, ¿Cuál es el nivel de estrés en el ambiente social de las enfermeras del área de emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, 2021?.

Por ello esta investigación se justifica, desde el inicio de la pandemia de COVID-19, los profesionales de salud que laboran en el área de Emergencia están propensos a experimentar niveles de estrés, agotamiento, miedo, aislamiento y trauma emocional persistente por hecho de estar expuestos. Por ello el valor teórico aportará un mayor conocimiento sobre los niveles de

estrés. Asimismo, el equipo de gestión de personal de los servicios de enfermería evaluará la salud emocional de las enfermeras a través de la evidencia obtenidas. Por tanto, el valor práctico está representado ya que en la medida que se conozca los resultados en relación con los niveles de estrés laboral en el personal de salud. Asimismo, esta información se constituye con evidencia científica que permitirá un gran apoyo al equipo de la gestión hospitalaria. De igual manera se considera útil para los profesionales de enfermería ya que avanza en la visión de desarrollar proyectos de promoción, prevención y gestión al bienestar mental, emocional y profesional.

El valor metodológico está dado al brindar datos de validez y confiabilidad de un instrumento, que permitirá levantar evidencia científica para resolver problemas relacionados con el tema de estudio. Asimismo, sirve como recurso de referencia para graduados de enfermería, ya que es un tema relevante en los campos de la salud mental. Dentro de este marco el objetivo del estudio fue determinar el nivel del estrés laboral de las enfermeras del área de Emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, 2021.

El valor social de dicha investigación fue de gran utilidad para la aplicación en la sociedad, sobre todo, esta herramienta será útil para el personal de enfermería que enfrentan esta situación y la crisis de la pandemia con vocación, compromiso y convicción de tal manera que puedan ampliar su conocimiento sobre los niveles de estrés

Por este motivo el trabajo de investigación tuvo como objetivo general; determinar el nivel del estrés laboral de las enfermeras del área de Emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, 2021; y como objetivos específicos tenemos; identificar el nivel de estrés laboral según el ambiente físico de las enfermeras del área de emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, 2021, identificar el nivel de estrés laboral según el ambiente psicológico en las enfermeras del área de emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, 2021 e identificar el nivel de estrés en ambiente social de las enfermeras del área de emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, 2021.

II. MARCO TEORICO

Dentro de los antecedentes nacionales se considera a Barboza I. (2019) Chiclayo-Perú El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar el nivel de estrés laboral y los factores laborales asociados en los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público Nivel III. Chiclayo 2019. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal, diseño no experimental. La muestra fue conformada por 45 enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Público Nivel III de Chiclayo. Asimismo, el instrumento utilizado fue el cuestionario de tipo Likert para la recolección de datos. Por lo tanto, los resultados fueron el 17.8% fue nivel alto, el 77.8% con nivel medio y 4.4% nivel bajo de estrés laboral. Por su parte en las dimensiones el agotamiento emocional fue de nivel medio con 73.3%, despersonalización con 44.4%, nivel medio y en la realización personal con 42.2% presentó también nivel medio de estrés laboral. Por lo tanto, se concluye que la mayoría de las enfermeras presentaron nivel medio de estrés laboral, lo cual nos permite saber el constante estrés laboral que presentan los profesionales de enfermería en el área de Emergencia.¹⁷

Como refiere Sáenz M. (2019) Lima-Perú, en el cual realizaron un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en el personal de servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa Lima 2019. En el cual su estudio fue no experimental, método descriptivo transversal. Asimismo, el estudio fue conformada de 80 enfermeras el instrumento empleado fue un cuestionario de estrés laboral donde que se aplicó al personal de enfermería. Según los resultados se ha podido determinar que el 53.7% de trabajadores de enfermería que labora en el área de emergencia tuvo un nivel medio y 46.25% un nivel alto. Por lo tanto, existe un nivel de estrés laboral de medio y alto en el servicio de emergencia.¹⁸

De acuerdo con Morales G. (2019) Lima-Perú realizó un estudio con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital de Huaycán, Lima - 2019. Cuyo método de estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptiva, diseño no experimental y corte transversal. El estudio fue conformado por una población de 80 profesionales de enfermería

que cumplieron los criterios de inclusión, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Cuyo resultado encontrado que el 6%, nivel alto, el 52% nivel medio y el 42% nivel bajo. Por lo tanto, el nivel de estrés que predominó fue el nivel medio, seguido del nivel bajo.¹⁹

Según Viena S. y Urquiano M. (2019) Lambayeque-Perú, donde realizaron una investigación con el objetivo de determinar el nivel de estrés del equipo de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital I Alto Mayo, EsSalud Moyobamba, 2016. El estudio fue de tipo cuantitativa, diseño descriptiva y transversal. En el cual tuvo una muestra de 20 enfermeras, utilizando como instrumento el cuestionario tipo Likert. Se observó que el personal de enfermería presenta que el 10% nivel de estrés alto, el 30% nivel medio y el 60% de nivel de estrés bajo. Las manifestaciones de estrés fueron; fisiológicas con 45% y psicológicas tanto que sociales tuvieron un 50% nivel de estrés del equipo de enfermería. De igual manera de las edades presento estrés de nivel alto con 5% entre los 20 y 39 años. Según los tiempos de trabajo presento nivel de estrés alto con 10 % entre 0 a 3 años de servicio en cuanto a estado civil presento nivel alto con 10% y condición laboral con 10% de estrés alto. Por lo tanto, se puede concluir que el estrés tiene consecuencias que afectan negativamente.²⁰

De acuerdo con Quispe R. (2020) Lima-Perú, un estudio realizado con el objetivo determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en el área de hospitalización de un Hospital de Lima - 2020. Tiene enfoque cuantitativo, diseño descriptiva y transversal. Para lograr la población de estudio fue conformada por 45 profesionales de enfermería, el instrumento de recolección de datos fue la Escala de Estrés de Enfermería (NSS). Asimismo, el resultado que más predominó fue el estrés de nivel medio con 68,9% seguido por nivel bajo de estrés con 24,4% y nivel alto de estrés con 6,7%. Por lo tanto, podemos decir que el nivel de estrés que presenta el personal de enfermería fue medio, seguido por bajo y alto.²¹

En relación a los antecedentes Internacionales tenemos a Flores G. y Ochoa K. (2018) Ecuador, cuyo trabajo de investigación tiene como objetivo identificar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería en las áreas

de emergencia del Hospital del Niño Dr. Francisco Icaza Bustamante; durante el periodo Junio – Agosto del 2018. En el cual su tipo de estudio fue exploratorio, descriptivo con enfoque cuantitativo. De igual manera se tuvo la participación de 60 profesionales de enfermería, el instrumento utilizado fue mediante la encuesta con formulación de preguntas. Asimismo, los resultados logrados indican que existen un nivel de estrés bajo con 65%, 18% un nivel medio y 17% nivel alto en relación a la fatiga emocional. Por otro lado, en relación a interpersonal se puede observar que el 78% mantiene un nivel bajo de estrés, 18% medio y 4% proyecta nivel alto de estrés. Por último, en relación a la realización personal el 50% de encuestados se obtuvo un nivel de estrés alto, el 18% medio y 32% un nivel de estrés bajo en personal de enfermería del área de emergencia.²²

Según los estudios realizados por Iturralde F. y Montalvan J. (2017-2018) Ecuador, realizaron una investigación en donde tiene como objetivo identificar el nivel de estrés laboral al que es sometido el personal de enfermería en las áreas de hospitalización de: Pediatría, Ginecología, Cirugía y Medicina Interna del Hospital General Guasmo Sur. En el cual su enfoque de estudio fue cuantitativo, tipo de estudio descriptivo de corte transversal. Asimismo, conto con la participación de 40 enfermeras y el instrumento utilizado fué Test de Maslach Burnout. Por lo tanto, se obtuvo de forma general los siguientes resultados el nivel de cansancio emocional en las 4 áreas, corresponde un 20% de nivel de estrés alto. De igual modo en la dimensión de despersonalización existe un 32% de estrés alto, por último, el nivel de realización personal se obtuvo un 28% tienen un índice alto de estrés. Por lo tanto, se puede determinar que el estrés está presente en las tres etapas, pero la variación dependerá de área a estudiar.²³

Según García P., et al. (2020) México, dicho estudio mantiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores que presenta el personal de enfermería ubicados en el contexto de la pandemia COVID-19. En el cual su metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, transversal. De igual manera conto con la participación de 126 enfermeras y a su vez el instrumento aplicado fue el cuestionario estructurado. Por lo tanto, los resultados de este estudio mostraron que el

nivel de estrés que predominó fue el medio con 59.5%, seguida de nivel bajo con 37.3%, mientras que una mínima cantidad presentó el 3.2% de nivel alto de estrés. Por lo tanto, se evidenció un nivel de estrés medio en el profesional de enfermería.²⁴

De acuerdo con López A. et al. (2019) Brasil, donde realizaron un estudio en Brasil cuyo objetivo fue evaluar los factores asociados al estrés laboral del personal de enfermería de un Servicio de Atención Móvil de Urgencia (Samu). El método fue descriptivo, cuantitativo en el cual participaron 56 profesionales de enfermería. El instrumento utilizado para el recojo de muestra fue el cuestionario sociodemográfico y el Inventario de Síntomas de Estrés de Lipp. Por lo tanto, se obtuvieron los siguientes resultados; En cuanto a la evaluación de la calificación de estrés se observó el 75,4% clasificaron sin estrés, seguido por 24,6% presentaron estrés los cuales se clasificaron en fases de resistencia con 19,7%, agotamiento con 4,4%, casi agotamiento con 0,5% y ninguno en la fase de alerta. Por lo tanto, se observa que hay una baja ocurrencia de estrés, de igual norma podríamos decir que tiene un riesgo de padecer de estrés laboral ya que los factores que estuvieron presente en la población estudiada.²⁵

Arequipa M. (2018) Ecuador, donde realizó un estudio con el objetivo describir la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción del trabajo dentro de la Fundación Polinal Ecuador. El marco metodológico fue de tipo descriptivo, diseño no experimental. Asimismo, contó con la participación de 19 empleados, para la recolección de información fue el cuestionario. Se obtuvo los resultados generales dentro de la población investigada con respecto a factores de influencia de líder y respaldo del grupo presentó un nivel alto de estrés con 16%, nivel intermedio de estrés fue clima organizacional con 42%, estructura organizacional con 37% y nivel bajo de estrés fue territorio organizacional de igual manera respaldo de grupo con 42%. Por otro lado, en factores de satisfacción intrínseca fue de 95%, ambiente físico de trabajo con 79% y remuneración y las prestaciones con 42% de insatisfechos. Por lo tanto, se concluye que los niveles de estrés y satisfacción tienen relación el 73,7% indica que a menor estrés existe mayor satisfacción laboral. Asimismo, se identificó niveles de estrés donde la

mayoría refieren que se encuentran con estrés de intermedios y bajos.²⁶

La base teórica del proyecto de investigación se relaciona con el tema de análisis, con ella se procura comprender el contenido de la investigación, a través del enfoque conceptual. De acuerdo con Calisaya J. y Vergara S. refieren que quien determino el termino estrés fue el médico Selye en 1930 en un estudio que realizo en la Universidad de John Hopkins Estados Unidos. En el cual realizo un experimento en ratas de laboratorio donde se comprobó que el ejercicio físico agotador es producto del aumento de las glándulas suprarrenales, ocasionando una distrofia en el Sistema Linfático y adquisición de problemas psicosomáticos, trastornos mentales o emocionales que son producto de cambios fisiológicos a causa de un extenso estrés en los órganos ya referidos. También concluye que la fisiopatología del estrés es denominada como síndrome de adaptación general en el cual cuenta con tres fases; la conducta de alarma en el organismo, el estado de resistencia y la fase de agotamiento.²⁷

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud plantea que el estrés es el rechazo que tiene la persona frente a las obligaciones y demandas que tiene por su trabajo. Por lo tanto, se puede definir el concepto del estrés laboral como una respuesta orgánica frente al miedo, presión o tensión laboral que no se encuentra de acuerdo a su comprensión y realización, poniendo a prueba la capacidad de enfrentar diversas situaciones así lo manifiesta Quispe R. Sumando lo ya expuesto, según Calisaya J. y Vergara S. en 2020 el Ministerio de salud (MINSA) define el estrés laboral como que es una reacción somática y alteración que es perjudicial a raíz de sucesos como la demandas laborales, reacciones físicas y cambios dañinos que son provocados por la inestabilidad del equipo de trabajo.²¹

Existen dos maneras de analizar las respuestas al estrés del organismo que reacciona a favor de la persona son los siguientes; primero el estrés positivo, es una manera necesaria que la persona debe de llevar en sí. Por lo tanto, es fundamental para su estado de alerta, para poder obtener mayor productividad. Por ello es fundamental manejar este tipo de estrés ya que logrará tener un estilo de bienestar mental y satisfacción. Asimismo, es necesario entender a cuáles se le debe prestar mayor atención, porque no

solo perjudica al individuo si no también afecta a su entorno familiar, amigos y entorno laboral. El segundo tipo es el estrés negativo se refiere a que en estos tiempos se puede percibir que los niveles de estrés son una amenaza para la salud, ya que el individuo se siente sobrecargado de labores, los cuales no terminan de llevar a cabo de manera adecuada por lo tanto la empresa percibe una baja en la producción, sin encontrar el factor causal de dicha situación. Por lo tanto, se le puede llamar estrés negativo donde el individuo llega a un nivel de agotamiento mental y físico lo cual lo impide rendir con efectividad en las tareas asignadas que sobrepasan su capacidad. A continuación, se menciona los factores que generan estrés negativo como por ejemplo la sobrecarga de trabajo, repetitividad, ritmo de trabajo, relaciones sociales, cambios en la organización y control por parte de los superiores. De tal manera que todo ello provoca reacciones negativas en el individuo, también se puede mocionar el entorno de la vida ya sea familiar o amigos.²⁸

Niveles de estrés según Bernal R. y Rinza A. refieren que el estrés cambia según el estilo de vida que se lleve, de igual manera como este afecte el entorno de la persona, incluso como lo utilice en las siguientes situaciones se debe reflejar un ambiente laboral adecuado en los establecimientos de trabajo, cuando se percibe el estrés en uno o varios compañeros que son afectados y por ultimo para el supervisor o jefe de trabajo es tedioso que el ambiente laboral se vuelva frustrantes y el personal tenga señales de estrés que sobrepasan los límites.²⁹

Fases de la respuesta al estrés, según Chaves M. refiere que cuando el individuo se enfrenta a situaciones estresores que amenaza su entorno de bienestar, estas reacciones se denominan como el Síndrome de Adaptación. Por lo tanto, cuenta con tres fases primordiales; primera fase de alarma, se refiere cuando el instinto del individuo responde de manera inminente para realizar un arreglo hacia el estresor que se presenta. Seguido por la segunda fase de resistencia, indica que la persona contesta de manera no inmediata se podría decir de modo más larga ya que no cuenta en ese preciso instante una solución aparentemente es objetivo para efectuar o ponerla en práctica. Sin duda, genera tomar más tiempo lo cual generará llevar la situación en un

lapso más extenso. Por último, tenemos la tercera fase de agotamiento, cuando el individuo no obtiene rápidamente la respuesta por lo tanto el tiempo transcurrido ya no le da la solución al estrés.³⁰

Estrés laboral y salud, según Muñante R. explican lo siguiente hay diversas relaciones entre las variables psicosociales como por ejemplo el estatus socioeconómico, el desempleo y la salud. Por lo tanto, se podría decir que existen numerosas investigaciones para definir los riesgos de padecer problemas de salud mental y física a causa del estrés. En mayoría de los casos son multifactoriales, ya que el estrés laboral es un componente causal. Existe un interrogante, existe que una sola causa se vincule con la aparición del problema de salud psíquico. Por lo tanto, la resolución a esta interrogante resulta simple si se entiende los mecanismos de actuación del estrés. Por otro lado, el estrés causa desequilibrio físico por medio de cambios en el funcionamiento del SNA (sistema nervioso autónomo). Los cuales son responsables de que exista equilibrio y funcionamiento corporal adecuado. Por lo tanto, cualquier afección o alteración en ellos ocasionará el estrés, también podría aparecer problemas de salud muy diversos, especialmente en los individuos más vulnerables o con riesgo alto. Asimismo, podríamos decir que el estrés deteriora nuestros hábitos ya que los individuos estresados fuman y beben con frecuencia, descuidando su dieta, ejercicio y alteración del patrón de sueño. Por último, no olvidar que el estrés produce alteraciones psicológicas como por ejemplo irritabilidad, tristeza lo cuales se vuelven cada vez más continuos, todo ello juega un papel importante en el brote de los trastornos psicológicos.³¹

Causas del estrés laboral, según Juárez L. y Loarte L. Dicen que algunas de las causas conocidas en la empresa son las organizaciones y métodos deficientes que existen dentro del trabajo, y pueden ocurrir incluso si la descripción del trabajo funciona. La gestión puede resultar de definiciones de trabajo deficientes, una gestión deficiente o la presencia de malas condiciones de trabajo. En estos casos, es posible que los trabajadores no reciban el apoyo adecuado de otros de igual forma pueden experimentar presión. Cuando los trabajadores se les presenta alguna forma de menos estrés con apoyo grupal, reciben apoyo directo si se sienten frustrados en

una ocasión particular llamadas trabajo en equipo será el motor capaz de realizar las tareas asignadas. De igual manera la mayoría de las causas del estrés laboral están relacionadas con la forma en que las personas manejan.³²

Efectos del estrés laboral, según Griffiths, Leka, y Cox en 2004 menciona que el estrés tiene efectos conocidos en el lugar de trabajo y hay que tener mucho cuidado de no dañar el entorno laboral. De igual manera, el impacto del estrés laboral en las personas cuando hablamos directamente del estrés, estamos hablando de la persona que lo padece. Asimismo, tiene diferentes efectos según la situación. De igual modo esto puede tener un impacto directo en la salud y puede causar fatiga mental, dando lugar a una serie de problemas psicológicos que requieren atención inmediata. Por lo tanto, el estrés afecta a las personas de manera diferente, puede conducir a comportamientos disfuncionales raros en el lugar de trabajo y puede contribuir al deterioro de la salud física y mental de una persona.³³

Ambiente físico, las condiciones físicas externas interfieren con el funcionamiento normal de un trabajador de la salud, al interferir con la concentración y la tranquilidad que el trabajador de la salud necesita para realizar su trabajo de manera óptima. De igual manera, el ambiente de trabajo, la iluminación, el orden y el espacio son adecuados e inadecuados para realizar tareas específicas de enfermería. Asimismo, la presencia de muchos empleados ajenos al servicio en el lugar de trabajo.³⁴

La cantidad de trabajo se sobrecarga en cuidados de larga duración, si hay escasez de personal para cambiar de turno en otros departamentos, si no hay tiempo para hacer el trabajo establecido adecuado, otro departamento es uno de los mayores problemas los profesionales a menudo se enfrentan, como un traslado temporal lo cual interrumpe la frecuencia en la funcionalidad.³⁵

Ambiente psicológico, Se refieren a diferentes tipos de rasgos de personalidad que causa un trauma cuando las situaciones estresantes se activan. Esto es causado por sentimientos de falta de atractivo, sensación de dificultad para lograr metas, sentimientos de inferioridad, miedo a cometer errores, ansiedad, entre otros. Estos factores, por un lado, incluyen la

interacción entre el trabajo, la satisfacción laboral y el estado de la organización, por otro lado, las características individuales de los empleados, las necesidades, la cultura, la experiencia y reconocimiento mundial. Por ejemplo; dificultad para tomar decisiones, resolver problemas, sentimientos de inseguridad, temor al error, trabajo de alto grado de dificultad, trabajo con gran demanda de atención, creatividad e iniciativas restringidas, liderazgo inadecuado, ausencia de un plan de vida laboral, conflictos interpersonales, motivación deficiente, carencia de reconocimiento, ausencia de incentivos, falta de capacitación y desarrollo personal, cargos de trabajo excesivos, ritmo de trabajo apresurado, actividades laborales múltiples, trabajo monótono o rutinario, poca satisfacción laboral y trabajo no solidario.³⁶

Según Guerrero E. en su libro titulado Estrés y factores Psicológicos refiere que, en el campo de la psicología, algunos autores ven el estrés como un estímulo, otros como una respuesta, otros como una interacción entre el sujeto y el entorno. Hoy en día existe un amplio consenso en que el énfasis en los denominados trastornos psicofisiológicos o trastornos tradicionalmente conocidos como trastornos psicósomáticos son un proceso y atributo amplio, complejo y dinámico. El estrés puede provocar directamente efectos alterados en la salud psicológica y fisiológica. Vivir en situaciones estresantes generalmente se asocia con una reducción de la conducta saludable y un incremento del comportamiento perjudicial.

Ambiente social, entre estos factores, debemos asumir la responsabilidad de nuestro trabajo. Asimismo, interrupciones frecuentes en la realización de actividades a menudo criticado por otros, incluidos médicos, jefes, familiares y los propios pacientes. De igual manera Falta de comunicación con los colegas sobre los problemas del servicio y el intercambio de experiencias y sentimientos positivos o negativos hacia el paciente. Falta de personal médico en una emergencia como parada cardiopulmonar y deterioro del estado clínico del paciente. Así como información incompleta e incompleta sobre el consentimiento del paciente o el progreso del paciente. Otro punto también es la rotación permanente de los diferentes departamentos, tiempo suficiente para brindar apoyo emocional al paciente, falta de personal para participar adecuadamente en el servicio, sobrecarga y bajo salario.³⁷

Estrés laboral en el personal de enfermería, según Benites G, Huancahuari J. y Chacaliza C. Refieren que tienen sus características, como por ejemplo el exceso de trabajo, trabajo por turnos, relación con pacientes y familias problemáticas, exposición directa a la enfermedad, dolor y muerte, falta de sentido de la profesión, autocontrol deficiente en el lugar de trabajo. Por lo tanto, causa estrés crónico en el lugar de trabajo y brotes de agotamiento. Por lo general es una de las preocupaciones más altas. Las consecuencias más importantes fueron una disminución de calidad de los trabajos prestados en las identidades de salud y una alta tasa de absentismo entre los profesionales, el exceso de trabajo es particularmente influyente como causa de estrés crónico en enfermeras.³⁸

Rol de afrontamiento, las diversas situaciones que enfrentan en entorno hospitalario especialmente en áreas de emergencias, en el cual tiene un gran impacto en la calidad de vida y salud del profesional de enfermería, por lo que se necesitan estrategias preventivas para reducir los estresores y las condiciones adversas. por lo que puede afectar el desempeño óptimo de las enfermeras. Las estrategias de salud ocupacional que deben seguir los trabajadores, ya que son un medio para mejorar continuamente el trabajo y las condiciones laborales.⁹

En el modelo de Betty Neuman, se plantea, que el estrés laboral es aumentada por el gran demanda de los pacientes que maneja cada enfermera, es ahí donde se presencian las falencias con respecto al cuidado humanístico hacia el paciente es decir que todos los individuos o colaboradores de un centro hospitalario, perciben la ansiedad cuando presienten que hay alta presión por sus superiores, es ahí el inicio de la inestabilidad porque no tiene los recursos para afrontar dichas exigencias.⁹

Para evaluar el estrés laboral en las enfermeras se ha tomado en cuenta las dimensiones ambientes físico, ambiente psicológico y ambiente social estas hacen referencia a manifestaciones físicas que se producen cuando surge este tipo de estrés, entonces aumenta el ritmo cardíaco, la tensión muscular, se incrementa el azúcar en la sangre y existen muchos cambios metabólicos. La Escala nurses stress, Escala de Estrés Laboral en Enfermería es una herramienta útil para medir los posibles factores estresantes en este grupo.

La escala es original de Estados Unidos, lo cual muestra una alta consistencia interna y validez estructural. Sin embargo, se necesita más investigación para obtener muestras más grandes. Además del desarrollo y validación de otros dos aspectos que deben ser completados para posibilitar una investigación integral de las causas estresantes en los profesionales de salud. En este sentido, es una herramienta especialmente diseñada para medir el estrés laboral al que pueden estar expuestas las enfermeras con el fin de planificar, implementar y evaluar intervenciones preventivas para la gestión de enfermeras.³⁹

Para tal efecto, la escala NSS incluye 34 ítems que detallan diversas situaciones que pueden generar estrés laboral, al realiza sus actividades diarias el profesional de enfermería a nivel hospitalario. Estos elementos se dividen en 7 elementos que está relacionado con las siguientes dimensiones; ambiente físico, ambiente social y ambiente psicológico en el ambiente Hospitalario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo básica porque tiene el propósito de obtener y recopilar información. A través de los cuales se irá estableciendo un sustento de conocimiento en el campo de investigación. Asimismo, será de enfoque cuantitativo, con la finalidad determinar los niveles de estrés laboral en las enfermeras del área de Emergencia COVID-19. Diseño no experimental porque se obtendrá información de la variable sin modificación de la misma, sin intervención en el problema de estudio.³⁷

Por consiguiente, el nivel de investigación será descriptivo porque permitirá explicar el problema de estudio de manera metódica y objetiva. De igual modo será de corte transversal porque la investigación se efectuará en un tiempo y área definido.³⁸

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Nivel de estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.

Definición Conceptual: Se origina por la interacción entre el trabajador y su entorno de trabajo, en el que las exigencias del entorno superan la capacidad de respuesta del trabajador y crean en él la pérdida de control y pueden presentarse reacciones psicológicas, físicas y sociales.³⁸

Definición operacional: Son las reacciones físicas, psicológicas y sociales que se dan en un ambiente laboral, a causa de la mayor fuerza de exigencias, habilidades y conocimientos que no son de alcance de la enfermera que labora en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Lima Este, lo cual fue medido con la Escala de Estrés de Enfermería – The NursingStress Scale (NSS), considerando para ello las dimensiones de ambiente psicológico, ambiente físico y ambiente social.⁴⁷

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Estuvo conformada por 106 enfermeras que trabajan en el servicio de Emergencia COVID de un Hospital Lima Este, 2021. Los participantes serán seleccionados cumpliendo los criterios de elección de la inclusión y exclusión.

- **Criterios de inclusión:** Enfermeras que laboren al menos tres meses en el área de Emergencia COVID. Asimismo, desempeñar su labor en el servicio de emergencia actualmente. Por último, enfermeras que acepten la participación en el estudio previo al consentimiento informado.
- **Criterios de exclusión:** Enfermeras que no pertenezcan al servicio de Emergencia, profesionales que están de permiso o con licencia, que se encuentra cumpliendo pasantías y personal que no desee participar en el estudio.
- **Muestra:** La presente investigación se trabajó con una muestra no probabilística, de tal modo que la muestra quedo conformado por 52 profesionales de enfermería que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión en el estudio.

Muestreo: Para la aplicación de la muestra se empleó el muestreo por conveniencia en las enfermeras del área de Emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.

Unidad de análisis: Fue conformada por las enfermeras que trabajan en el servicio de Emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que fue utilizado en esta investigación fue la encuesta. El instrumento que se empleará en esta investigación será un cuestionario que estará conformado por reactivos formulados.⁴⁴

El instrumento de medición utilizado fue la Escala de Estrés de Enfermería (NSS), fue creada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson en el año 1998. De igual manera fue traducido al español por Vicenta Escriba Aguilar en 1999 Asimismo, validado en Perú por el Bach. Alvarado C. y Rojas J. en 2020 en la Universidad de Ciencias y Humanidades. En el cual refiere que mide la frecuencia con la que un cuidador hospitalario percibe una situación particular como estresara. Estos escenarios fueron identificados por el autor a partir de la literatura revisada y entrevistas con varios profesionales médicos.

Asimismo, está compuesto por 34 ítems que detallan distintas experiencias que son factores de estrés en los ambientes hospitalarios. En cuanto, los ítems fueron agrupados en 3 dimensiones, siendo las siguientes: el ambiente físico en el cual se encuentra la carga de trabajo, la segunda está orientada al ambiente psicológico dentro de ello encontramos 4 factores (preparación insuficiente, muerte y sufrimiento, incertidumbre en el tratamiento y falta de apoyo). Por último, tenemos la tercera que se relaciona con el ambiente social dentro de ello encontramos 2 factores (problemas con otros miembros del equipo de enfermería y médicos).

Se utilizó la escala de tipo Likert, donde cada ítem tiene 4 posibles respuestas que son: Nunca, cuyo valor es 0, A veces, cuyo valor 1, Frecuentemente, cuyo valor es 2 y Muy frecuentemente, cuyo valor es 3. Por último, al sumar los puntajes obtenidos para cada uno de ellos, se obtienen un puntaje general que va de 0 a 102, por lo que cuanto mayor es el puntaje, mayor es el nivel de estrés que experimenta el personal de enfermería. Se trata de una escala auto administrada que puede tomar un tiempo de 10 minutos aproximadamente para el

cumplimiento de las respuestas. De igual manera los niveles de estrés laboral serán de manera global de 69 a 102 de Estrés Alto, 35 a 68 de Estrés Medio y 00-34 de Estrés Bajo. En los ambientes físicos será de puntaje de 13 a 18 Estrés Alto, 07 a 12 Estrés Medio y 00 a 06 Estrés Bajo, ambiente psicológico será de puntaje de 35 a 54 Estrés Alto, 19 a 34 Estrés Medio y 00 a 18 Estrés Bajo. Por último, en el ambiente social será de puntaje de 21 a 30 Estrés Alto, 11 a 20 Estrés Medio y 00 a 10 Estrés Bajo.^{39,46}

Validez de instrumento de recolección de datos; de estas evidencias se lograron resultados significativos que avala el uso en nuestra realidad peruana, se ejecutó un estudio piloto con una muestra de 30 participantes. Lo cual se realizó con un mes de anticipación, donde se obtuvo resultados importantes para el respaldo y uso en nuestra realidad peruana. Para lo cual se tuvo que acudir a opinión de expertos en el cual se validó el instrumento mediante los jueces de expertos los cuales fueron 5 jueces, quienes evaluaron ciertos criterios para lograr los resultados en el cual fue que el 86,4%. Asimismo, se realizaron estudios estadísticos para medir la validez, que dio un resultado de 0,806 (KMO > 0,5); y un coeficiente adecuado en la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 1863,553$; gl = 561; $p < 0,001$). Sin duda, ambas evidencias reafirman que el instrumento es válido.

La confiabilidad en la dimensión ambiente físico obtuvo la fiabilidad de 0,713 ($\alpha > 0,6$), de igual forma en ambiente psicológico obtuvo la fiabilidad de 0,852 ($\alpha > 0,6$) y Alfa de Cronbach de ,905.⁴⁷ (Ver Anexo N° 3)

3.4. Procedimientos

Los procedimientos para realizar el estudio se llevaron a cabo de la siguiente manera:

En primer lugar, se solicitó el permiso al Hospital Emergencia Ate Vitarte, específicamente al área de Apoyo a la Docencia e Investigación de carácter de anónimo y confidencialidad de los datos de investigación, los cuales solo fueron utilizados para fines de

estudio. Luego de la autorización formal de la institución sanitaria, se coordinó con la jefa del servicio de Emergencia para identificar a las licenciadas que trabajan en el área de Emergencia COVID-19. En efecto se les explicó los alcances, objetivos del estudio y se les entregó el formato de consentimiento informado, explicando y despejando dudas, para la firma como conformidad de su participación en el estudio.

Se programó la fecha y hora para el envío del link del cuestionario por las plataformas digitales disponibles de cada licenciada.

Al terminar el llenado del cuestionario se verificó el llenado adecuado del cuestionario.

Método de análisis de datos del presente estudio contó con la colaboración de 52 profesional de enfermería que trabaja en el área de Emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este 2021, de tal manera que los participantes respondieron al cuestionario que se le brindó por las plataformas virtuales.

Los resultados fueron organizados en una base de datos, donde fueron registrados en el programa Microsoft Excel 2019, posteriormente la información fue exportada para su procesamiento y análisis estadístico al programa Statistical Package for Social Science SPSS versión 25, para dar respuesta a las preguntas y objetivos planteados.

Por ser un estudio de diseño descriptivo, para relacionar la variable principal y las dimensiones de estudio, se realizó el análisis estadístico descriptivo, por lo que permitió sumar los valores de ítems según las dimensiones. Los datos finales de la valoración fueron de acorde al instrumento de Escala de Estrés de Enfermería (NSS). Por último, luego de sistematizar los datos, se obtuvieron tablas y figuras que fueron descritas e interpretadas consecuentemente para responder a las preguntas del estudio, empleándose la estadística descriptiva presentando tablas y gráficos para determinar el nivel del estrés laboral de las enfermeras del área de Emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, 2021.

3.5. Aspectos éticos

Para esta investigación se tomarán en cuenta los aspectos éticos tal como se hacen referencia en los tratados de Helsinki, los códigos de Núremberg, el código Belmonty otros, en los que se resaltan los aspectos imprescindibles de la investigación a nivel ético; 50 de igual forma, se ha considerado seguir las pautas de uso obligatorio de acuerdo con el Código de Ética ratificado en 2020 por la Universidad Cesar Vallejo para las investigaciones académicas a fin de salvaguardar el bienestar de los involucrados con máximo rigor académico y científico y sobre la base de la responsabilidad y honestidad; a través de los siguientes principios:

Principio de Autonomía, menciona la forma voluntaria de la persona en decidir en participar o no participar en un estudio. Asimismo, respetar las decisiones manifestadas, en este principio es la gran importancia el llenado del consentimiento informado.⁴²

A cada personal enfermero se comunicará para la participación de las encuestas se realizará por los investigadores, en donde se le informará del objetivo y los alcances para realizar el estudio y a la vez se les invitará a participar de este, pidiéndoles sus consentimientos.

Principios de Beneficencia, en este principio siempre se busca al máximo el bienestar de las personas así también el bien y que va junto de la mano con el proceder del profesional de enfermería.⁴³

Al personal de enfermero se explicará de los procedimientos que se harán y con la obtención de los resultados para mejorar el ambiente donde laboran.

Principio de No Maleficencia, es bueno resaltar que en este principio siempre se debe buscar y evitar el daño a las demás personas y tener una buena prevención en todo sentido evitar la imprudencia, evitar afectar la integridad, asimismo tener cuidado en causar daño o afectar la buena integridad de las personas y su entorno.⁴⁴

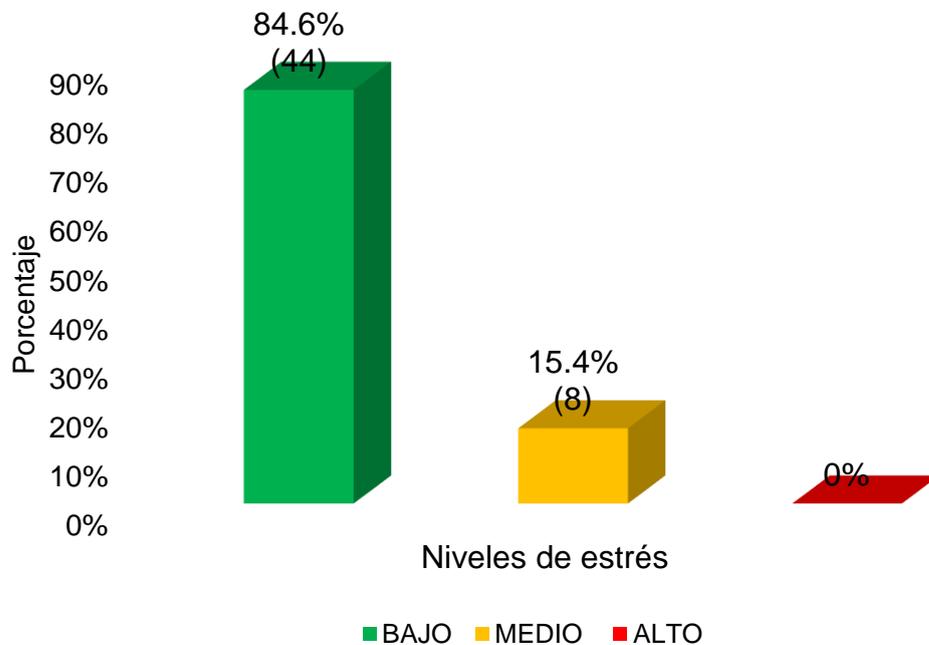
Se le explicará a todo participante sobre la inclusión en la investigación, así mismo tendrá conocimiento que sus fichas desarrolladas serán rigurosamente confidencial y que se utilizara

únicamente para el objetivo de la investigación.

Principio de Justicia, es importante mencionar que la justicia se refiere a la igualdad y el respeto de los derechos humanos. En el ámbito de la salud, implica la necesidad de respetar los derechos de los pacientes de forma justa y sin discriminación.⁴⁵

IV. RESULTADOS

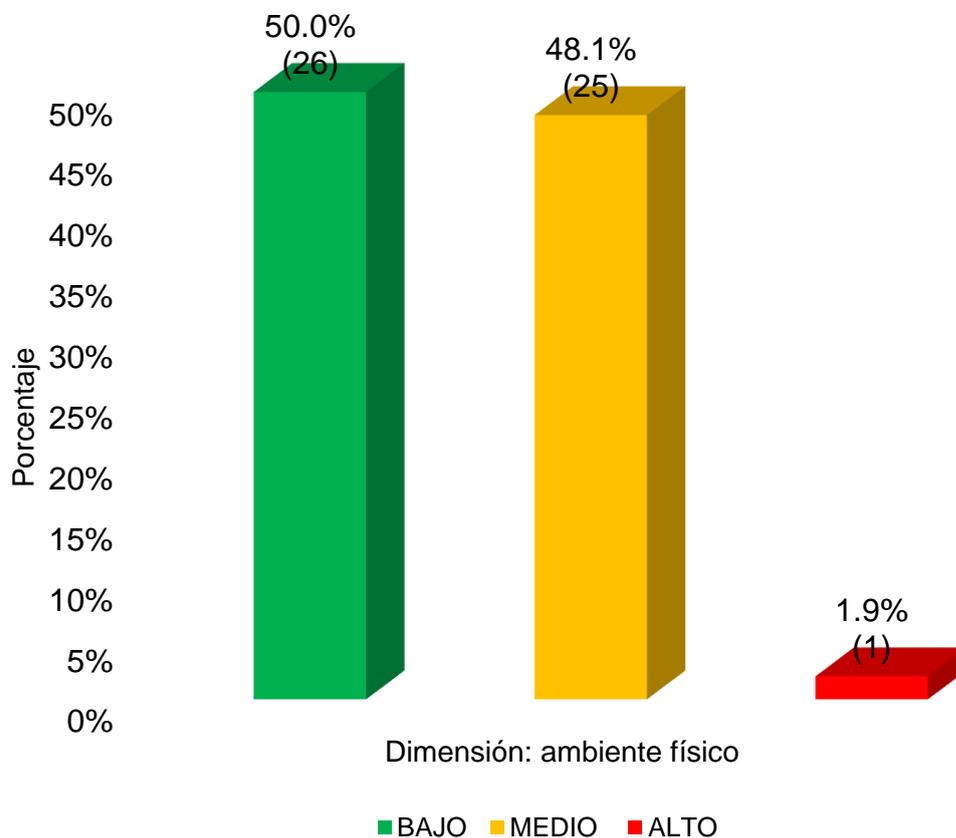
Gráfico N° 1. Niveles de estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.



Fuente: Creación propia en el programa SSPS V. 26 2021

Interpretación: En la Gráfico N° 1, se observa los niveles de estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021, se encontró que el 84,6% (44) tiene un nivel de estrés bajo y el 15,4% (8) tiene nivel de estrés medio. En otras palabras, la mayoría de las enfermeras muestran un nivel de estrés bajo.

Gráfico N° 2. Niveles de estrés laboral según la dimensión ambiente físico de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.



Fuente: Creación propia en el programa SSPS V. 26 2021

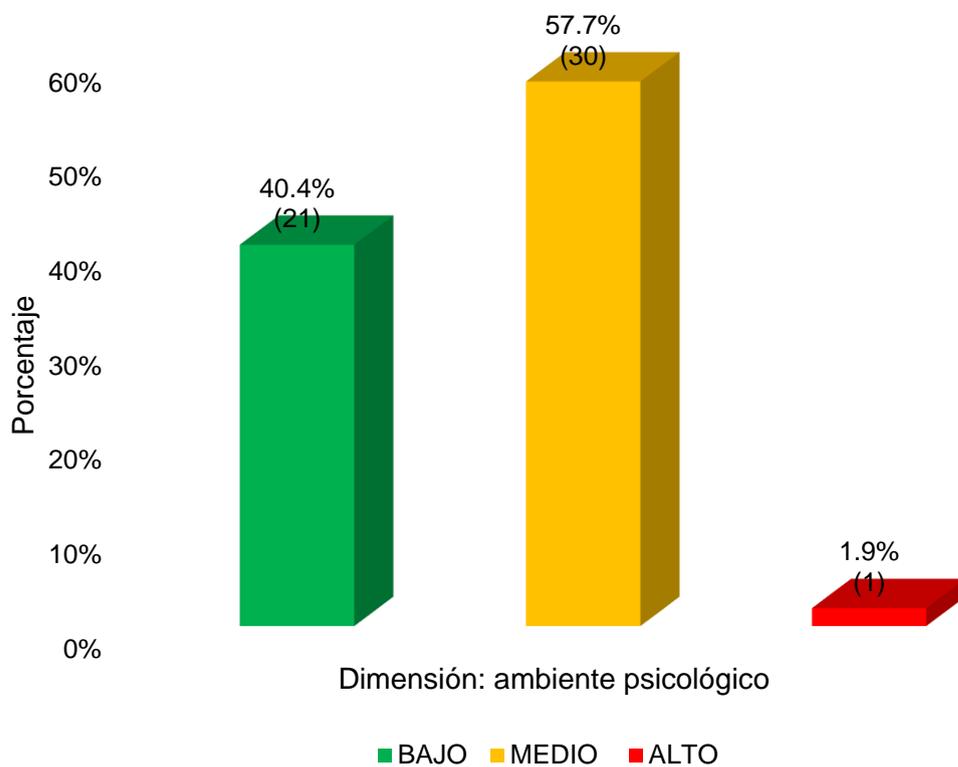
Interpretación: En la Grafico N° 2, se observa los niveles de estrés laboral según la dimensión ambiente físico de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021, se encontró que el 50% (26) tiene un estrés bajo, el 48,1% (25) medio y el 1,9% (1) alto. Es decir, la mitad de las enfermeras tienen un estrés bajo en la dimensión ambiente físico.

Tabla 1. Niveles de estrés de la dimensión ambiente físico según indicadores de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.

N	Ítems	Nunca		A veces		Frecuentemente		Muy frecuentemente	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	0	9	17,3	42	80,8	1	1,9
2	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.	3	5,8	41	78,8	7	13,5	1	1,9
3	Personal y turno imprevisible	13	25	37	71,2	0	0	2	3,8
4	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.; tareas administrativas)	21	40,4	26	50	4	7,7	1	1,9
5	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	14	26,9	33	63,5	5	9,6	0	0
6	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	18	34,6	30	57,7	3	5,8	1	1,9
7	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	6	11,5	34	65,4	8	15,4	4	7,7

Según la tabla N° 1, se observa los niveles de estrés en la dimensión ambiente físico según indicadores de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021, se evidenció que la mayoría de las enfermeras tiene un nivel de estrés bajo medio, esto debido que a veces en un 78,8% sólo pasa temporalmente a otros servicios con falta de personal, el 71,2% a veces cuando falta personal o se da un turno imprevisible y el 65,4% a veces cuando falta personal para cubrir apropiadamente el servicio, al 63,5% a veces no tiene tiempo suficiente para apoyo al paciente, el 57,7% a veces no tiene tiempo suficiente para realizar todas sus tareas; sin embargo, es necesario mencionar que frecuentemente en el 80% los interrumpen en la realización de sus tareas, pero a pesar de todo lo descrito presentan un nivel bajo de estrés..

Gráfico N° 3. Niveles de estrés laboral según la dimensión ambiente psicológico de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.



Fuente: Creación propia en el programa SSPS V. 26 2021

Interpretación: En la Grafico N° 3, se observa los niveles de estrés laboral según la dimensión ambiente psicológico de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021, se encontró que el 57,7% (30) tiene un nivel medio, 40,4% (21) bajo y el 1,9 % (1) alto. En efecto, la mayoría de las enfermeras tiene un nivel medio de estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico.

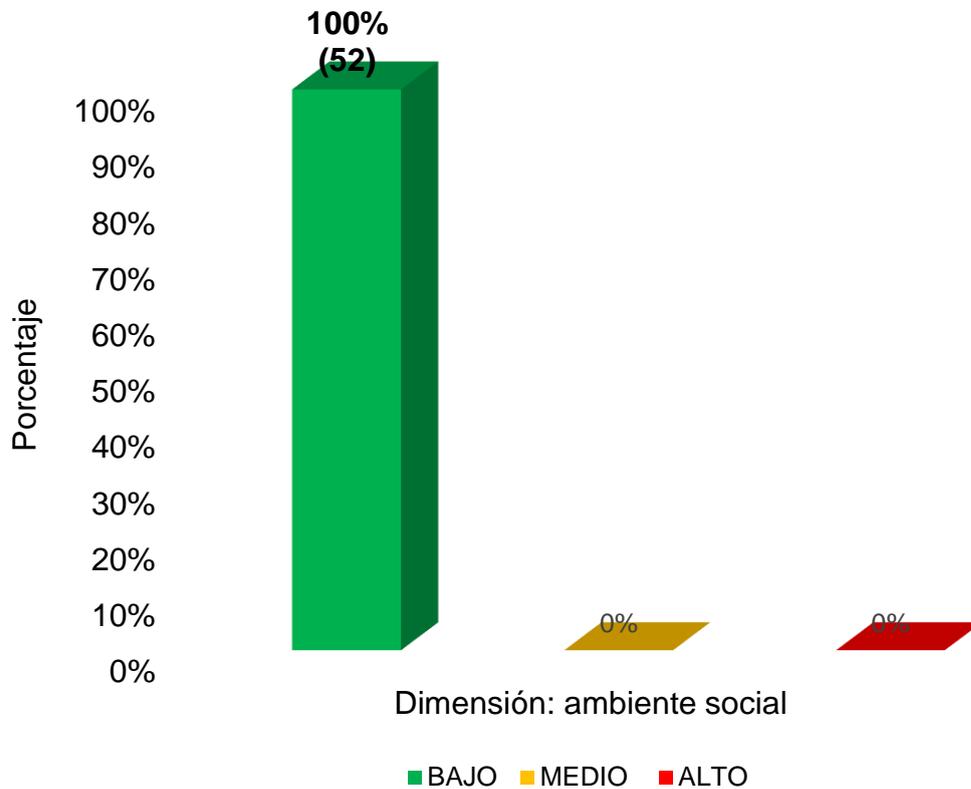
Tabla N°2. Niveles de estrés de la dimensión ambiente psicológico según indicadores de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.

N	Ítems	Nunca		A veces		Frecuentemente		Muy frecuentemente	
		N	%	N	%	N	%	N	%
8	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes	8	15,4	35	67,3	7	13,5	2	3,8
9	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría	3	5,8	31	59,6	16	30,8	2	3,8
10	La muerte de un paciente	1	1,9	36	67,3	5	9,6	3	5,8
11	La muerte de un paciente con quien entablé una relación estrecha	9	17,3	35	67,3	5	9,6	3	5,8
12	Ver a un paciente sufrir	2,	3,8	30	57,7	15	28,8	5	9,6
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	2	3,8	33	63,5	15	28,8	2	3,8
14	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	11	21,2	31	59,6	7	13,5	3	5,8
15	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	7	13,5	38	73,1	7	13,5	0	0
16	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	18	34,6	29	55,8	3	5,8	2	3,8
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	17	32,7	34	65,4	0	0	1	1,9
18	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	14	26,9	30	57,7	6	11,5	2	3,8
19	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio	11	21,2	36	69,2	3	5,8	2	3,8
20	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	4	7,7	42	80,8	4	7,7	2	3,8
21	El médico no está presente en una urgencia médica	8	15,4	37	71,2	4	7,7	3	5,7
22	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	15	28,8	35	67,3	1	1,9	1	1,9

23	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	7	13,5	42	80,8	2	3,8	1	1,9
24	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.:pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	16	30,8	33	63,5	1	1,9	2	3,8
25	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	10	19,2	41	78,8	1	1,9	0	0
26	El método prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	12	23,1	39	75	0	0	1	1,9
27	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	16	30,8	32	61,5	2	3,8	2	3,8

Según la Tabla N° 2, se observa los niveles de estrés en la dimensión ambiente psicológico según indicadores de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021, se evidenció que la mayoría de las enfermeras tiene un nivel de estrés medio, esto debido que a veces el 80,8% recibe información insuficiente del médico acerca a del estado clínico de un paciente, el 78,8% a veces no dispone de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente, el 75% a veces el método que se prescribe como una medicación parece inapropiado para el paciente, el 73,1% a veces toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible, el 71,2% a veces refiere que el médico no está presente en una urgencia médica.

Gráfico N° 3. Niveles de estrés según la dimensión ambiente social de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.



Fuente: Creación propia en el programa SSPS V. 26 2021

Interpretación: En la Grafico N° 4, se observa los niveles de estrés laboral según la dimensión ambiente social de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021, se encontró que el 100% (52) tiene un nivel bajo, no se observa nivel medio ni alto. En efecto, todas las enfermeras tienen un nivel bajo de estrés laboral en la dimensión ambiente social.

Tabla 3. Niveles de estrés de la dimensión ambiente social según indicadores de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021.

N	Ítems	Nunca		A veces		Frecuentemente		Muy frecuentemente	
		N	%	N	%	N	%	N	%
28	Recibir críticas de un médico	15	28,8	34	65,4	2	3,8	1	1,9
29	Problemas o conflictos con uno o varios médicos	25	48,1	27	51,9	0	0	0	0
30	Problemas o conflictos con un supervisor	35	63,7	16	30,8	1	1,9	0	0
31	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con el	16	30,8	33	63,5	3	5,8	0	0
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios	34	65,4	15	28,8	2	3,8	1	1,9
33	Recibir críticas de un supervisor	26	50	25	48,1	0	0	1	1,9
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio	35	67,3	16	30,8	1	1,9	0	0

Según la tabla N°3, se observa los niveles de estrés en la dimensión ambiente social según indicadores de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021, se evidenció que el total de las enfermeras tiene un nivel de estrés bajo, porque nunca ha tenido dificultades en trabajar con uno o varios compañeros del servicio, el 65,4% no ha tenido dificultades de trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios, el 63,7% a veces ha tenido problemas o conflictos con un supervisor y el 50% no ha recibido críticas de su superior. Sin embargo, a veces en un 65,4% ha recibido críticas de un médico, el 63,5% no ha tenido la oportunidad para hablar sinceramente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con él, el 51,9% ha tenido problemas o conflictos con algunos médicos, pero en general lo generado por estas razones ha sido un nivel bajo de estrés.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, los resultados encontrados indican que la mayoría de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, 2021 tuvieron un estrés laboral de nivel bajo con 84,6%, seguido del nivel medio equivalente al 15,6%, en tanto que no hubo ningún caso del nivel alto. Estos resultados concuerdan a los encontrados por Viena y Urquiano²⁰, Flores y Ochoa²², puesto que también encontraron la predominancia de los niveles bajos de estrés laboral en las enfermeras. No obstante, los resultados hallados en este estudio guardan diferencia a los resultados encontrados por Barboza¹⁷, Saenz¹⁸, Morales¹⁹, Quispe²¹, Garcia²⁴ y Arequipa²⁶ dado que, encontraron la predominancia de los niveles medios de estrés. Por otra parte, otros aspectos a mencionarse son los instrumentos empleados para evaluar el estrés; sin embargo, los niveles de estrés medio se deben a que varios de estos estudios fueron evaluados en el contexto de la pandemia y otros en unidades de emergencias, lo que contribuye a que los niveles de estrés sean más elevados por la exigencia laboral en la que se encuentra la enfermera.

Estos niveles bajos de estrés laboral de las enfermeras se deben también a los niveles bajos encontrados en las dimensiones ambiente físico y social. Es decir, las enfermeras presentan un estrés positivo al respecto, Quispe²¹, señalan que este tipo de estrés es manejable logrando tener un bienestar mental y satisfacción. En resumen, las enfermeras manejan su estrés lo que contribuye en su bienestar mental y satisfacción a sí misma. Sin embargo, es necesario que las enfermeras dominen estrategias con la finalidad de continuar con su labor⁹, así como mantener un buen desempeño en las intervenciones, garantizando mayores beneficios con menores riesgo para los pacientes. Así pues, en menor porcentaje hay un estrés medio, lo que es primordial intervenir ya que están en riesgo de padecer altos niveles de estrés, lo que podría implicar según Muñante³¹ en tener afecciones negativas sobre su salud mental y física, que implican en una disminución de su eficiencia laboral tan requerida en este contexto de pandemia.

En respuesta al primer objetivo específico, los resultados demuestran que, en

la dimensión ambiente físico, se encontró la predominancia del nivel bajo con un 50%, seguido del 48,1% de nivel medio y el nivel bajo con un 1,9%. A pesar que algunas enfermeras en ocasiones trabajan temporalmente en otras áreas que no le corresponden, el personal y los turnos son inestables, la falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio, no tiene tiempo para realizar todas sus tareas y frecuentemente se le interrumpe en la realización de sus tareas. Por los resultados encontrados es posible que mucho de los profesionales si no aplican estrategias de afrontamiento contra el estrés, puedan incrementar su nivel de estrés repercutiendo en su salud, en su bienestar físico y psicológico. En resumen, los resultados demuestran que muchos profesionales de enfermería evidencian una interferencia en su labor, lo que repercute en su concentración y tranquilidad del profesional, pero que no evidencian repercusiones en su eficiencia hasta el momento. De ahí que, sea necesario fomentar una cultura de valores basadas en el respeto, el buen trato, la vocación del servicio al paciente y el buen clima institucional.

En referencia al segundo objetivo específico, los resultados demuestran en la dimensión ambiente psicológico la predominancia del nivel medio con un 57,7% seguido del nivel bajo con un 40,4% y el nivel alto con un 1,9%. En efecto, estos resultados se deben a que el profesional de enfermería recibe información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente, estar en desacuerdo con el tratamiento brindado al paciente, no dispone de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por el paciente, considera que el método que se prescribe como tratamiento es inapropiado para el paciente, en ocasiones el personal médico no está presente en una urgencia médica. Estos resultados se diferencian a los encontrado por Viena y Urquiano²⁰, que encontraron la predominancia del nivel bajo, además. La predominancia del nivel medio en este estudio, pone en evidencia que la mayoría de los profesionales de enfermería presenten cierto grado de estrés en la dimensión ambiente psicológico. Es decir, los diferentes rasgos de personal médico, genera malestar en el profesional de enfermería lo que repercute en la activación de los estresores que incrementan el nivel de estrés³⁶. Por lo expresado por Guerrero, es probable que los profesionales de enfermería

pueden mostrar alteraciones de salud psicológica y fisiológica, lo que repercute en la disminución de la conducta saludable y el aumento de la conducta dañina³⁷. Por último, es importante el reconocimiento de la profesión de enfermería y más en este contexto, donde son los profesionales de enfermería los que están en primera línea y en contacto directo con los pacientes, de ahí que el personal médico debe aprender a valorar el trabajo de todos, sin menospreciar la especialidad y o el trabajo que realicen en el establecimiento de salud. Por otro lado, es primordial que se trabaje en la prevención, ya que estos niveles medios se pueden convertir en niveles altos, si no hay una intervención temprana que minimice este riesgo, por ello es fundamental que los directivos intervengan en mejorar las condiciones de trabajo, y equipos multidisciplinarios que orienten a los profesionales de la salud mental brindando soporte emocional a todo el personal de salud a través de evaluaciones periódicas.

Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, según los resultados se encontró que el 100% de las enfermeras tienen un nivel bajo de estrés, por lo que no se encontraron niveles medios ni bajos. Esto ocurre, porque los profesionales de enfermería han mostrado no tener dificultades de trabajar con uno o varios compañeros del servicio ni problemas o conflictos con un supervisor. Sin embargo, en ocasiones ha recibido la críticas de los médicos y no ha tenido ocasiones de hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con él y ha tenido problemas o conflictos con algunos médicos. Por la predominancia del nivel bajo en la dimensión ambiente social, se asume que el profesional de enfermería cumple en sus responsabilidades de su trabajo, debido a que pone de manifiesto su disposición de trabajar en equipo, de generar un clima institucional favorable, aunque a veces el personal médico genera climas de tensión debido a sus críticas y conflictos generados por expresiones que pueden herir la susceptibilidad del profesional de enfermería. En síntesis, el profesional de enfermería muestra en su mayoría tener buenas relaciones con otros profesionales de la salud, por lo que es necesario, fomentar una comunicación asertiva que permita reforzar y afianzar las relaciones interpersonales entre

todo el personal de salud, de manera que todos se orienten a mejorar su calidad de atención de los pacientes, así como al trabajo en equipo.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegó en la presente investigación se pueden sintetizar de la siguiente forma:

1. Respecto al objetivo general, en cuanto al estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 de un Hospital Lima Este, se encontró que la mayoría tiene un nivel bajo y nivel medio.
2. En cuanto al primer objetivo específico, identificar el nivel de estrés laboral según el ambiente físico de las enfermeras del área de emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, los resultados evidencian la predominancia del nivel bajo, seguido del nivel medio y nivel alto.
3. En referencia al segundo objetivo específico identificar el nivel de estrés laboral según el ambiente psicológico en las enfermeras del área de emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, se encontraron que la mayoría tiene un nivel medio.
4. En relación con el tercer objetivo específico identificar el nivel de estrés en ambiente social de las enfermeras del área de emergencia COVID-19, de un Hospital Lima Este, se determinó que la mayoría tiene un nivel bajo.

VII.RECOMENDACIONES

1. Al director del Hospital Lima Este, elaborar un plan estratégico de actuación para prevenir el estrés laboral en los profesionales de enfermería en el área de Emergencia COVID-19. De igual manera se sugiere realizar investigaciones comparativas con otras instituciones de salud en relación al nivel de estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia COVID-19.
2. A la jefatura de departamento de Enfermería, planificar, organizar y trabajar en talleres formativos, capacitaciones periódicas sobre estrategias de afrontamiento al estrés. Asimismo, formular programación anual de evaluación psicológica, actividades físicas, relación, alimentación saludables y estilos de vida que contribuyan a mantener una buena salud mental y físico.
3. A la jefatura del servicio de Emergencia COVID-19, es conveniente evitar la sobrecarga laboral en las enfermeras(os), mediante una rotación estructurada, contratando a más profesional especializado en área de emergencia o áreas críticas. Por otro lado, fomentar talleres de relajación interpersonal, realizar reuniones para intercambiar ideas, opiniones e integrar el equipo asistencial del servicio, resaltando el uso de técnicas anti estrés, paseos o salidas recreativas con el equipo de trabajo.
4. Para concluir al personal de enfermería del área de emergencias se recomienda capacitarse periódicamente en alternativas de cómo manejar y afrontar el estrés que sufren diariamente en el servicio. Ya que ayudara de manera directa con la reducción del nivel de estrés.

Referencias

1. Castro R. y Gamero E. Factores asociados al impacto de la COVID-19 en la Salud Mental de los profesionales de Enfermería, Lima, 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2021. Disponible en: <http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/427>
2. Rojas N. Satisfacción laboral y calidad del cuidado de enfermería en tiempos COVID-19. Servicio de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48583>
3. Orbegoso S. Prevalencia y el perfil epidemiológico del personal sanitario con infección por SARS-CoV-2 en el hospital Belén de Trujillo. [Tesis para optar el grado de Médico Cirujano]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7518>
4. Moran Y. y Ramírez S. Nivel de estrés asociado al apoyo que brinda la enfermera al familiar cuidador en la Unidad de Cuidados Intensivos Hospital Belén de Trujillo, 2019. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2019. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5292>
5. Tasson M. Satisfacción del usuario y nivel de estrés laboral de la enfermera del Servicio de Emergencia. Hospital Belén de Trujillo – 2017. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2017. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3034>
6. Mendoza B. y Sánchez A. Tiempo de servicio y nivel de estrés laboral en las enfermeras de las unidades críticas del Hospital Belén de Trujillo – 2017. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en

- Enfermería]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2017. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3030>
7. Chung K. y Salas J. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Emergencia - Hospital Regional Docente de Trujillo 2018. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2018. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4349>
 8. Loayza H. Ansiedad y depresión en personal de salud del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, diagnosticados de COVID - 19, Arequipa 2021. [Tesis para optar el grado de Médico Cirujano]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2021. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10784>
 9. Ugarte J. Estrés Laboral en Personal de Sala de Operaciones y de Emergencia del Hospital Quillabamba. Cusco, 2017. Loayza H. Ansiedad y depresión en personal de salud del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, diagnosticados de COVID - 19, Arequipa 2021. [Tesis para optar el grado de Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2019. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9434>
 10. Galiano Z. Estrés laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por Covid-19. Cusco, 2021. [Tesis para optar el grado de Médico Cirujano]. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5804>
 11. Cuellar L. y Valderrama J. Estrés y desempeño profesional de enfermería en los servicios de emergencia, neonatología y UCI del Hospital Regional Cusco - Perú 2016. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2017. Disponible en:

<http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/2416>

12. Amany A. Registered Nurses' Perceptions of Workplace Stress in Paediatric Intensive Care Units in Saudi Arabia: a Mixed-Method Research Study. [Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy]. England: University of Hertfordshire; 2020. Available at: <https://uhra.herts.ac.uk/handle/2299/23053>
13. Soria X. El estrés laboral: su detección a través del Cuestionario de Maslach y Técnicas Gráficas, en una muestra de personas que trabajan en el Sistema de Emergencias 911. [Tesis para optar el grado de Especialización en Psicodiagnóstico]. Argentina: Universidad Nacional de Rosario; 2016. Disponible en: <http://rephip.unr.edu.ar/xmlui/handle/2133/11021>
14. Fernández G. Nivel de vulnerabilidad y mecanismos de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras que laboran en áreas críticas de la Clínica Anglo Americana. [Tesis para optar el grado de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5947>
15. Boesken L. Describing the Perceived Stress Levels and Current Coping Mechanisms of Students Enrolled in an Accelerated Bachelor of Science in Nursing (ABSN) Program. [Dissertation for the degree of Doctor of Nursing Practice]. United States: University of Xavier; 2018. Available at: https://etd.ohiolink.edu/apexprod/rws_olink/r/1501/10?clear=10&p10_accession_num=xavier1525179437093952
16. Galvin J. A multi-method approach to researching stress and mental health in two groups of healthcare students: nursing students and trainee clinical psychologists. [Thesis submitted for the degree of Doctorate in Psychology]. United Kingdom: University of Cardiff; 2016. Available at: <https://orca.cardiff.ac.uk/98616/>
17. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en

Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_7c6db21de661db90398353c551aeca59#openaire

18. Sáenz M. Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa, Lima -2019. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d16a05a105fbd75600b713439627694
19. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital de Huaycán Lima - 2019. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3112>
20. Viena S. y Usquiano M. Nivel de estrés del equipo de enfermería del servicio de emergencia del Hospital I alto mayo, EsSalud Moyobamba, 2016. [Tesis para optar el grado de segunda especialización en Cuidados Críticos y Emergencia]. Lambayeque-Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4545>
21. Quispe R. Nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un área de hospitalización de un hospital de lima – 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/4007>
22. Flores G. y Ochoa K. Estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital del Niño Dr. Francisco Icaza Bustamante, durante el periodo de junio hasta agosto del 2018. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Ecuador: Universidad de Guayaquil; 2018. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/35908>

23. Iturralde F. y Montalvan J. Estrés Laboral en el personal de enfermería en el área de Hospital General Guasmo Sur. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Ecuador: Universidad Estatal de Guayaquil; 2017-2018. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/30847>
24. García P., Jiménez A., Hinojosa L., Gracia G., Cano L. y Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un Hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la Pandemia COVID-19 Revista de salud pública. [En línea]. 2020; [Citado: 2021 abril 13]; 65 (1): [9 pp.]. Disponible en: <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/19794>
25. Lopes A., Da Silva I., Rodrigues D., Andrade M., Cordeiro S. y De Aquino J. Estresse dos profissionais de enfermagem atuantes no atendimento pré-hospitalar. Revista brasileira de enfermagem. [En línea]. 2019; [Citado: 2021 abril 13]; 73 (2): [6 pp.]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/qsBMxY3MxBW3TXmF5sPSwnm/?lang=pt&format=pdf>
26. Arequipa M. Estrés laboral y su relación con la satisfacción del trabajo de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Psicología Industrial]. Quito: Universidad Central del Ecuador; 2018. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14037>
27. Calisaya J. y Vergara S. Niveles de estrés laboral y síndrome de Burnout en trabajadores de la Municipalidad de Machu Picchu, Cusco, 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61906/Calisaya_TJA-Vergara_GS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Montivero M., Reinoso D. y Zárate R. Estrés en el personal de enfermería. [Tesina para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Ecuador: Universidad Nacional de Cuyo; 2016. Disponible en: <https://bdigital.uncu.edu.ar/8496>

29. Bernalles R. y Rinza A. Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59251>
30. Chávez M. Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59150>
31. Muñante R. Nivel de Estrés laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66418>
32. Juarez L. y Loarte L. Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal de salud de la Microred Sayán, provincia de Huaura, Lima 2021. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65082>
33. Marsollier R. Estado, trabajo y salud mental. Universidad Nacional de Cuyo [En línea]. 2017; [Citado: 2021 abril 13]; 1 (0): [9 pp.]. Disponible en: <https://bdigital.uncu.edu.ar/fichas.php?idobjeto=10572>
34. Estefanía J. y Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Riversitas respectivas en psicología*. [En línea]. 2017; [Citado: 2021 abril 13]; 13 (1): [10 pp.]. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>
35. Puigbó, J., Edo, S., Rovira, T., Limonero, J. y Fernández-Castro, J. Influencia de la inteligencia emocional percibida en el afrontamiento del estrés cotidiano. *Revista Ansiedad y Estrés*. [En línea]. 2019;

[Citado: 2021 abril 13]; 25 (1): [6 pp.]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113479371830112X>

36. Molero M., Pérez M., Soriano J., Oropesa N., Del Mar M., Sisto M. y Gázquez J. Factores psicológicos en situaciones de cuarentena. *European Journal of Health Research*. [En línea]. 2020; [Citado: 2021 abril 13]; 6(1): [12 pp.]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7562691>
37. Ugarte J. Estrés Laboral en Personal de Sala de Operaciones y de Emergencia del Hospital Quillabamba. Cusco, 2017. [Tesis para optar el grado de Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2019. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9434>
38. Cab T., Donato G., Pereira S., Cardoso L. y Reisdorfer E. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería global*. [En línea]. 2016; [Citado: 2021 abril 13]; 15(44): [11 pp.]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1695-61412016000400012
39. Benites G, Chacaliza C. y Huancahuari J Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital regional de Ica – 2016. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Ica: Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica; 2017. Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/UNICA/2867>
40. Zhou L., Kachie A., E wudzie P. y Owusu J. Assessing the effect of nursing stress factors on turnover intention among newly recruited nurses in hospitals in China. *Research Article* [Online]. 2020; [Cited: 2021 May 19]; 1 (13): [13 pp.]. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nop2.969>
41. Belizario J. Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del hospital III de EsSalud Puno. [Tesis para

optar el grado de Magíster Scientiae en Salud Pública mención en Dirección y Gestión de Servicios de Salud]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8417>

42. Loayza M. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital en San Juan de Lurigancho 2020. [Tesis para optar el grado de Especialista en cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4302/T061_44857542_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
43. Ñique C., Cervera M., Díaz R. y Domínguez C. Principios bioéticos en el contexto de la pandemia de COVID-19. Rev Med Hered [En línea]. 2020; [Citado: 2021 mayo 19]; 31 (255-265): [11 pp.]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v31n4/1729-214X-rmh-31-04-255.pdf>
44. Jiménez S. y Laredo J. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora, 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58151>
45. Según Baldeón S. y Chambí M. Nivel de Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la Clínica Maison de Santé, Lima, 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58160>
46. Huallpa M. y Ortiz L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan De Dios, Arequipa – 2019. [Tesis para optar el grado de Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos]. Arequipa-Lima: Universidad

Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10970>

47. Alvarado C. y Rojas J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao –2020. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2020. Disponible en:
<https://repositorio.uich.edu.pe/handle/20.500.12872/518>
48. Roy M. The Impact Of The Covid-19 Pandemic On People With Disabilities: Pandemic-Related Stress And Contribution To The Disability Community As Pr Disability Community As Predictors Of P
ors Of Posttraumatic Gr aumatic Growth. [Thesis for the Masters degree in Public Health in the Department of Social and Behavioral Sciences]. United States: Yale University; 2021. Available in:
<https://elischolar.library.yale.edu/ysphtdl/2089/>
49. Harvey E. Stress, Coping, Occupational Attitudes, and Burnout Among Mental Health Practitioners. [Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy]. United States: University of Kansas; 2016. Available at: <https://kuscholarworks.ku.edu/handle/1808/26044>
50. Alabdullah A. Registered Nurses' Perceptions of Workplace Stress in Paediatric Intensive Care Units in Saudi Arabia: a Mixed-Method Research Study. [Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy]. London: University of Hertfordshire; 2020. Available in:
<https://uhra.herts.ac.uk/handle/2299/23053>
51. Galdikienė N. Nurses' occupational stress in primary health care. Evaluated in connection to organizational social context. [Dissertation for the degree of Bachelor of Science in Nursing]. Finland: University of Tampere; 2016. Available in:
<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/99937>
52. Chatzigianni D., Tsounis A., Markopoulos N. y Sarafis P. Occupational Stress Experienced by Nurses Working in a Greek Regional Hospital:

- A Cross-sectional Study. *Iran J Nurs Midwifery*. [Online]. 2018; [Cited: 2021 September 19]; 23 (6): [06 pp]. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6178576/>
53. Gu B., Tan Q. y Zhao S. The association between occupational stress and psychosomatic wellbeing among Chinese nurses: A cross-sectional survey. *Medicine (Baltimore)*. [Online]. 2019; [Cited: 2021 September 19]; 98 (22): [06 pp]. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6708716/>
 54. Alhadi A., elsayed E. y Tumah H. Occupational stress, coping strategies, and psychological-related outcomes of nurses working in psychiatric hospitals. *Wiley Online Library*. [Online]. 2019; [Cited: 2021 September 19]; 54 (4): [09 pp]. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ppc.12262>
 55. Yim, H., Seo H., Cho Y., y Kim J. Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*. [Online]. 2019; [Cited: 2021 September 19]; 11 (1): [07 pp]. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1976131717300488>
 56. Said, R. y El-Shafei D. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Philippe Garrigues*. [Online]. 2021; [Cited: 2021 September 19]; 28 (1): [11 pp]. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11356-020-11235-8>
 57. Abdalla R., Mohamed Z., Ahmed S. y Abu H. Occupational Stress Among Nurses Working in Intensive Care Units in Public Hospitals of Khartoum State, Sudan 2016. *American Journal of Health Research*. [Online]. 2016; [Cited: 2021 September 19]; 4 (6): [06 pp]. Available from: https://www.researchgate.net/profile/Siham-Balla/publication/310487937_Occupational_Stress_Among_Nurses_

Working_in_Intensive_Care_Units_in_Public_Hospitals_of_Khartou
m_State_Sudan_2016/links/582fd06c08ae138f1c035b51/Occupation
al-Stress-Among-Nurses-Working-in-Intensive-Care-Units-in-Public-
Hospitals-of-Khartoum-State-Sudan-2016.pdf

58. Xiang YT., Yang Y., Li W., Zhang L., Zhang Q., Cheung T., et al. Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *Lancet Psychiatry*. [Online]. 2020; [Cited: 2021 September 19]; 7 (3): [02 pp]. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7128153/>

Anexos

Anexo N°1-. MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Nivel de estrés laboral	se origina por la interacción entre el trabajador y su entorno de trabajo, en el que las exigencias del entorno superan la capacidad de respuesta del trabajador y crean en él la pérdida de control y pueden presentarse reacciones psicológicas, físicas y sociales	Son las reacciones físicas, psicológicas y sociales que se dan en un ambiente laboral, a causa de la mayor fuerza de exigencias, habilidades y conocimientos que no son de alcance de la enfermera que labora en el área de emergencia Covid-19 del Hospital Vitarte, lo que será medido con la Escala de Estrés de Enfermería – The Nursing Stress Scale (NSS), considerando para ello las dimensiones de ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social. ⁴⁷	Ambiente Físico	Carga de trabajo	Ordinal Estrés Alto de 69 a 102 Estrés Medio de 35 a 68 Estrés Bajo de 00-34
			Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento	
				Preparación insuficiente	
				Falta de apoyo	
			Ambiente social	Incertidumbre en el tratamiento	
				Problemas con los médicos	
Problemas con otros miembros					

**Anexo N°2-. Instrumento de recojo de información a través de la escala de
estrés de enfermería – NSS**

Universidad Cesar Vallejo
Facultad de ciencias de la salud
Escuela profesional de enfermería

Estimada(o) enfermera(o): El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo del proyecto, relacionada con el nivel del estrés laboral de las enfermeras del área de Emergencia COVID-19, Hospital Emergencia Ate Vitarte 2021. Con la finalidad de conocer los niveles del estrés laboral de las enfermeras frente a las dificultades presentadas, se solicita su colaboración para llenar este cuestionario lo cual nos permitirá llegar al objetivo del estudio, el mismo que es “anónimo y confidencial”.

DATOS GENERALES DE LAS ENFERMERAS (OS)

1. Edad: 18 a 39, 40 a 59 y 60 a mas
2. Sexo: () F () M
4. Tiene especialidad () SI () NO
5. Tiempo laboral en el Servicio: menos de 2anos, de 2 a 5años, de 6 a 10años, más de 10 años

Instrucciones: Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para usted marcando con (X) en una de estas alternativas:

0. Nunca
1. Algunas veces
2. Frecuentemente
3. Muy frecuentemente

Llenar el cuestionario sin dejar ninguna pregunta sin contestar

Preguntas	nc	Algunas	Frecuentemente	Muy
	a	veces		frecuente mente
		1	2	3

Nivel de estrés laboral según el ambiente físico					
Carga de trabajo					
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
3	Personal y turno imprevisible				
4	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.; tareas administrativas)				
5	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
6	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
7	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
Nivel de estrés laboral según el ambiente Psicológico					
Muerte sufrimiento		Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
		0	1	2	3
8	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes				
9	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
10	La muerte de un paciente				
11	La muerte de un paciente con quien entablé una relación estrecha				
12	Ver a un paciente sufrir				
Preparación insuficiente					
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
15	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
16	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
Falta de apoyo					
18	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
19	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				

20	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
21	El médico no está presente en una urgencia médica				
Incertidumbre en el tratamiento					
22	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
23	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
24	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
25	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
26	El método prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
Nivel de estrés laboral según el ambiente social					
Problemas con los médicos		Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
		0	1	2	3
28	Recibir críticas de un médico				
29	Problemas o conflictos con uno o varios médicos				
Problemas con otros miembros					
30	Problemas o conflictos con un supervisor				
31	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con				
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
33	Recibir críticas de un supervisor				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				

Anexo 3. Validez del Instrumento “Escala de Escala de Estrés de Enfermería” (NSS)

Profesionales participantes	Congruencia de ítems	Amplitud de contenido	Redacción de los ítems	Claridad y precisión	Pertinencia	Resultado
Profesional 1	85%	85%	85%	85%	85%	85%
Profesional 2	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Profesional 3	85%	85%	90%	80%	85%	85%
Profesional 4	90%	90%	85%	85%	85%	87%
Profesional 5	85%	85%	85%	85%	85%	85%
RESULTADO						86,4%

Anexo N°4-

VALORACIÓN DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO	Deficiente	0 - 69%
	Aceptable	70% - 80%
	Bueno	80% - 90%
	Excelente	90% - 100%

La validez de contenido del instrumento fue de 86,4%, lo cual se interpreta como bueno.

Anexo N°5-. Validez Estadística:

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de <u>Káiser-Meyer-Olkin</u> .		,806
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1863,553
	gl	561
	Sig.	,000

Anexo N°6-. Confiabilidad del Instrumento

Estadísticos de fiabilidad	
Anexo N°7-. Consentimiento informado	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	34

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Nivel de estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 Hospital Emergencia Ate Vitarte 2021.

Nombre de los investigadores principales:

Huaman Huaman, Yesenia Gladys

Malpartida Huaman, Kattia Alejandra

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los Nivel de estrés laboral en las enfermeras del área de Emergencia ante la pandemia de COVID-19. los resultados de la investigación podrán ser de mucha utilidad en el ámbito laboral.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio puede hacerlo a Huaman Huaman Yesenia Gladys coordinadora de la investigación (teléfono móvil N.º 991694570) o al correo electrónico: yghuamanh@ucvvirtual.edu.pe

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Lima, 01 de octubre de 2021

Firma del participante

Anexo N°8-. Carta de presentación para la ejecución del estudio



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

San Juan de Lurigancho, 15 de setiembre del 2021

CARTA N° 036-2021-CP ENF/UCV-LIMA ESTE

Dra. Shirley Monzón Villegas
Directora General
Hospital Emergencia Ate Vitarte

De mi mayor consideración:

La que suscribe, Mgtr. Luz María Cruz Pardo, Coordinadora de la Carrera Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad César Vallejo Lima Este, tiene el agrado de presentar a las investigadoras Huaman Huaman Yesenia Gladys con DNI N°46699772 y Malpartida Huaman Kattia Alejandra, con DNI N°42078771 estudiantes de nuestra institución educativa, que cursa actualmente el X ciclo, quienes optarán el Título Profesional de Licenciada en Enfermería por nuestra Universidad con el Trabajo de Investigación titulado "Nivel de estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 Hospital Emergencia Ate Vitarte 2021" para lo cual, solicito a usted conceda la autorización del campo de investigación para poder ejecutar dicho proyecto, con el objetivo de contribuir con un aporte científico, que repercutirá positivamente en la salud de la población y/o a la Carrera Profesional de Enfermería.

Adjunto: Proyecto de investigación aprobado por la UCV Lima Este, incluye instrumento de recojo de información.

Mgtr. Luz María Cruz Pardo
Coordinadora Académica de la C.P. de Enfermería
UCV - Campus San Juan de Lurigancho

Anexo N°9-. Carta de autorización del uso del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA PARA AUTORIZACION DE USO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Lima, 29 de septiembre del 2021

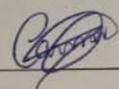
Solicitado por:

- Huaman Huaman, Yesenia Gladys (ORCID: 0000-0002-2324-8039)
- Malpartida Huaman, Kattia Alejandra (ORCID: 0000-0002-9438-6367)

Srtas. Carmen Rosa Alvarado Carrasco y Jaquelin Deysi Rojas Reyes, en nuestra virtud como estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo de la escuela académico profesional de Enfermería, cursando la materia Proyecto de Investigación, queremos solicitarles el uso de su instrumento de recolección de datos de su Tesis titulada "Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao – 2020", para poder ejecutarlo en nuestra investigación titulada "Nivel de estrés laboral de las enfermeras del área de emergencia COVID-19 Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021", la cual tiene como finalidad determinar el nivel del estrés laboral de las enfermeras del área de Emergencia COVID-19, Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021.

Al aceptar la solicitud estaremos muy agradecidas con ustedes por permitir difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

Cabe resaltar que mencionaremos su total autoría del instrumento en nuestra investigación.

Yo; CARMEN ROSA ALVARADO CARRASCO 

y, _____

SI () / NO (), aceptamos que utilicen nuestro instrumento de recolección de datos para poder ejecutar su investigación.

Anexo N°10-. Carta de aceptación formal para la ejecución del estudio



DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
"Año del Bicentenario: 200 años de Independencia"

MEMORANDO N° 090 -2021-DG/HEAV

A : **MC. Cesar Manuel Velazco Bonzano**
Responsable del Área de Docencia e Investigación

Asunto : Aprobación de Proyecto de Investigación Titulado: "Nivel de estrés laboral de las enfermeras del área de Emergencia COVID-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte"

Referencia: NOTA INFORMATIVA N° 035-2021-ADI/HEAV

Fecha : Ate, 29 de octubre del 2021

Me dirijo a usted, en atención a la NOTA INFORMATIVA N° 035-2021-ADI/HEAV, cuyo contenido expreso; solicita la aprobación del expediente: Proyecto de Investigación Titulado: "**Nivel de Estrés Laboral de las Enfermeras del Área de Emergencia COVID-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte**".

Al respecto, este despacho en vista a la revisión documentaria presentada y en el marco de los lineamientos de investigación del Hospital Emergencia Ate Vitarte, **APRUEBA LA EJECUCIÓN** de la investigación científica.

Asimismo, el investigador principal, en coordinación con el Área de Docencia e Investigación, deberá iniciar las gestiones correspondientes para la aprobación del expediente por un Comité de Ética acreditado por el Instituto Nacional de Salud.

Atentamente,

Firmado Digitalmente:
MINISTERIO DE SALUD
Hospital Emergencia Ate Vitarte
Shirley Monzón Villegas
C.M.P. 39812
Directora General