



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Factores asociados al estrés laboral en enfermeros  
de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un hospital en  
Chiclayo.**

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

**AUTORA:**

Puertas Villarreal, Erika Julissa ([orcid.org/0000-0003-3879-1920](https://orcid.org/0000-0003-3879-1920))

**ASESOR:**

Mg. Cardoza Sernaque, Manuel Antonio ([orcid.org/0000-0001-6738-0683](https://orcid.org/0000-0001-6738-0683))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

A Dios, quien siempre me ha bendecido y me ha permitido llegar hasta este momento.

A mis queridos hijos Karen, Jennifer e Iker y a mi amado esposo, quienes día a día me motivan e inspiran en cada paso que doy y son testigos de todo el proceso que me permitió llegar hasta aquí.

A mis padres quienes me educaron e inculcaron valores para seguir siempre adelante y de la mano de Dios.

## **AGRADECIMIENTO**

Al asesor de esta tesis por sus acertadas orientaciones que han permitido culminar con éxito la presente investigación.

Al personal de enfermería de la UVI del hospital en el cual se ejecutó el estudio, por su apertura y colaboración durante la recolección de datos.

## Índice de contenidos

### CARÁTULA

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO:.....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación. ....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS.....	37

### ANEXOS

## Índice de Tablas

Tabla 1	<i>Relación entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva (UVI) de un hospital en Chiclayo.....</i>	20
Tabla 2	<i>Nivel del estrés laboral de los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva.....</i>	21
Tabla 3	<i>Asociación entre el factor individual con el estrés laboral de los enfermeros.....</i>	23
Tabla 4	<i>Asociación entre los factores extra organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros.....</i>	24
Tabla 5	<i>Asociación entre los factores organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros.....</i>	25

## Índice de figuras

<i>Figura 1</i>	<i>Esquema de diseño no experimental correlacional</i>	14
<i>Figura 2</i>	<i>Relación entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros.....</i>	20
<i>Figura 3</i>	<i>Nivel del estrés laboral de los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva.....</i>	22

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva (UVI) de un hospital en Chiclayo. Para ello se realizó un estudio de tipo básico cuantitativo con diseño transversal descriptivo y correlacional. La población y muestra estuvo conformado por 25 profesionales de enfermería de la UVI, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, uno para cada variable, ambos fueron sometidos a juicio de expertos para su validación y mostraron alta confiabilidad. Resultados: Los factores individuales, extraorganizacionales y organizacionales se relacionan de manera significativa ( $p=0.038$ ) y con una dependencia media ( $\text{Chi}^2= 37.118$ ) con el estrés laboral de los enfermeros de la UVI, teniendo el estrés laboral una incidencia del 68% de distintos niveles en los enfermeros en estudio, los factores individuales tuvieron dependencia media ( $\text{Chi}^2= 24.39-35.78$ ), los extraorganizacionales con dependencia baja a media ( $\text{Chi}^2= 10.27-33.22$ ) y los organizacionales con dependencia media, alta y muy alta ( $\text{Chi}^2=30.22-84.56$ ) del estrés laboral. Conclusión: Los factores individuales, extraorganizacionales y sobre todo los organizacionales se asocian al estrés laboral de los enfermeros de la UVI, por lo que se deben abordar estrategias que permitan disminuir la incidencia del estrés teniendo en cuenta dichos factores.

**Palabras clave:** Estrés laboral, factores organizacionales, áreas críticas

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between individual, extra-organizational and organizational factors with the work stress of nurses in the Intensive Surveillance Unit (ICU) of a hospital in Chiclayo. For this, a basic quantitative study was carried out with a cross-sectional descriptive and correlational design. The population and sample consisted of 25 nursing professionals from the ICU, taking into account the inclusion and exclusion criteria. The technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire, one for each variable, both were subjected to expert judgment for validation and showed high reliability. Results: The individual, extra-organizational and organizational factors are significantly related ( $p=0.038$ ) and with a medium dependence ( $\text{Chi}^2= 37.118$ ) with the work stress of ICU nurses, with work stress having an incidence of 68% of different levels in the nurses under study, the individual factors had medium dependence ( $\text{Chi}^2= 24.39-35.78$ ), the extra-organizational ones with low to medium dependence ( $\text{Chi}^2= 10.27-33.22$ ) and the organizational ones with medium, high and very high dependence ( $\text{Chi}^2= 30.22-84.56$ ) of work stress. Conclusion: Individual, extra-organizational and, above all, organizational factors are associated with occupational stress in ICU nurses, so strategies must be addressed to reduce the incidence of stress, taking these factors into account.

**Keywords:** Work stress, organizational factors, critical areas



## I. INTRODUCCIÓN

El estrés es un fenómeno que ha existido en el ser humano desde sus orígenes, cuando éste luchaba por subsistir, y constituye un mecanismo de defensa del hombre. Sin embargo, cuando las demandas del entorno superan la capacidad de respuesta del individuo, pueden surgir alteraciones físicas, psicológicas y del comportamiento que alteran el bienestar de éste (Betancourt, 2020).

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) se estimó que, de cada cinco empleados uno de ellos padece estrés y fatiga, siendo estos, unos de los factores más dañinos en la salud de los trabajadores.

El estrés constituye uno de los problemas más comunes en el ámbito laboral, y según Gallup (2021) ha ido en aumento durante los últimos diez años, alcanzando niveles récord en el año 2020, según un estudio realizado a 116 países, en el que el 43% de los encuestados refieren haber sufrido estrés durante el día anterior.

En el Perú, las cifras son aún más alarmantes. Según refiere Jacqueline Rojas, docente de una escuela de psicología, alrededor del 60% de la población peruana tiene estrés y el 70% de los trabajadores padecen alguna forma de estrés laboral (Info Capital humano, 2019).

En el ámbito de la salud, es frecuente el estrés laboral, y entre los profesionales es el personal de enfermería quien se somete con mayor frecuencia al estrés, debido a que es la enfermera quien permanece las 24 horas con el paciente y por tanto es quien más se involucra con su estado y evolución (Trettene et al, 2020). Al respecto Ramírez (2020) describe a la enfermería como una profesión de alto nivel de estrés, por la alta responsabilidad, las diversas funciones que desempeña, así como el gran compromiso que conlleva el cuidado de la vida de un ser humano, en el cual el sufrimiento es casi inherente a lo cotidiano, y es inevitable en la labor diaria de enfermería, además de otros condicionantes como la sobrecarga laboral, escasez de material, conflictos con los compañeros, interrupciones frecuentes, entre otros.

En una unidad de cuidados intensivos, en la cual se atiende a pacientes graves con alto riesgo de fallecer, existe una mayor exigencia en cuanto a procedimientos, manejo de máquinas, atención especializada, además de enfrentarse continuamente a la muerte y al sufrimiento del paciente y su familia. Por ello, según afirma Lima (2017), la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) parece ser uno de los entornos más tensos y traumáticos de un hospital, siendo las UCI, en consecuencia, objetivo de investigaciones relacionadas al estrés, en especial en las enfermeras.

Desde abril de 2020, ante el inicio de la pandemia en Lambayeque, varios hospitales se convirtieron en hospitales Covid, teniendo que aperturar dentro de sus servicios una UCI, la cual viene funcionando hasta la fecha y han ido variando progresivamente su capacidad de acuerdo a la demanda de los pacientes graves. Durante este tiempo han evidenciado una serie de acontecimientos adversos, conflictos entre profesionales y otros que han generado que parte del personal sea rotado a otro servicio, en su mayoría a solicitud del mismo trabajador, surgiendo muchas dificultades para completar el equipo necesario, ya que muy pocos desean ser parte de una UCI. Además, dentro del equipo ya formado se evidenció un alto índice de descansos médicos en relación a los demás servicios que conformaban el hospital.

Ante esta realidad es que surgió la necesidad de investigar ¿Cuál es la asociación que existe entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el el estrés laboral de los enfermeros de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un hospital en Chiclayo, 2022?

A la fecha no se han realizado estudios sobre el estrés laboral en enfermería en un área crítica a nivel local, por ello el presente estudio aporta evidencia ampliado la información sobre el estrés laboral y los factores que lo causan, creando consciencia de este problema (valor teórico). Es importante que toda institución o empresa implemente estrategias que puedan prevenir el estrés laboral o disminuirlo de acuerdo a la naturaleza de su trabajo, más aún si se trata de una institución de salud que actualmente han sido aún más vulnerada ante la pandemia, por tanto los resultados obtenidos sirven de base para implementar medidas estratégicas enfocadas sobre los principales

factores causales del estrés laboral establecidos en el presente estudio, contribuyendo a un mejor clima laboral y en consecuencia un mejor rendimiento y mayor calidad de atención (implicancias prácticas). Por otro lado, mediante la presente investigación se desarrollaron instrumentos adaptados al contexto peruano para medir las variables de estrés laboral y sus factores asociados, siendo también un referente para estudios posteriores (valor metodológico). Por último, los resultados obtenidos están dirigidos a un grupo de enfermeros de una unidad de vigilancia intensiva y podría proyectarse sobre otros grupos similares para abordar el estrés en ellos (Valor social).

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación que existe entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva (UVI) de un hospital en Chiclayo, 2022. A partir de éste, se plantearon los siguientes objetivos específicos: diagnosticar el nivel de estrés laboral; establecer la asociación entre los factores individuales con el estrés laboral; establecer la asociación entre los factores extra organizacionales y el estrés laboral; y establecer la asociación entre los factores organizacionales y el estrés laboral de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

La hipótesis general surgida en la presente investigación fue H: Existe una asociación significativa entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el estrés laboral en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo 2022. A partir de esta, se plantean las hipótesis específicas siguientes:  $H_{i1}$  existe estrés laboral de nivel significativo en los enfermeros de la UVI;  $H_{i2}$  existe asociación significativa entre los factores individuales y el estrés laboral;  $H_{i3}$  existe asociación significativa entre los factores extra organizacionales y el estrés laboral; y  $H_{i4}$  existe asociación significativa entre los factores organizacionales y el estrés en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO:

En referencia a los trabajos previos revisados sobre el estrés laboral en el personal de enfermería, se encontraron estudios que abordaron la variable con distintos enfoques y escenarios

Se tiene a nivel internacional a Cofre (2021) por su parte tuvo como objetivo determinar la relación existente entre estrés laboral y el desempeño en la calidad del cuidado de enfermería en el servicio de hospitalización por covid-19 en un hospital en Guayaquil mediante un estudio cuantitativo, descriptivo, con diseño no experimental transversal, correlacional ejecutado en 117 enfermeros. Se concluyó que existe una relación débil positiva (0.368) entre el estrés laboral y la calidad del cuidado de enfermería, y con las dimensiones: dedicación y capacidades en el cuidado de enfermería.

Betancourt et al (2020), quienes se plantearon como objetivo identificar el nivel de estrés en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Críticos durante la pandemia por Covid 19. Para ello realizaron una investigación observacional, analítica y transversal en la Unidad de Cuidados Críticos de un hospital de Manta en Ecuador. La muestra estuvo integrada por 14 trabajadores de enfermería, a quienes se les aplicó "The Nursing stress scale" traducida y adaptada al medio. Los resultados hallados fueron que los factores de muerte, sufrimiento y carga laboral son los que se asocian con mayor incidencia de estrés laboral. Se concluyó que existe más alta incidencia de estrés laboral en el personal femenino y además es necesario que se evalúen los factores generadores de estrés en relación a los mecanismos con los que dispone el personal para afrontarlos con la finalidad de minimizar el estrés

Sarbooji et al. (2020) por su parte realizaron un estudio de tipo transversal comparativo entre las enfermeras que trabajaban en primera línea y las que trabajan en otras áreas hospitalarias de Torbat Heydariyeh, Irán. El objetivo fue identificar el nivel de Burnout durante la pandemia por COVID-19 y reconocer los factores que influyen entre los enfermeros de primera línea y los enfermeros de otras áreas hospitalarias. Se concluyó que el nivel de Burnout en los enfermeros de primera línea fue más elevado que en otros enfermeros, el factor más influyente fue el estrés laboral. En relación a las

consecuencias nocivas del Burnout sobre la salud física y psicológica de los enfermeros, se sugiere una estrategia sólida para reducir el burnout de las enfermeras y poder enfrentar de manera adecuada los brotes en curso y a futuro.

Luengo et al (2020) en una investigación de tipo analítico transversal realizado a 146 trabajadoras de enfermería, que trabajan en las áreas de Medicina, Cirugía y Neurología, planteándose el objetivo de identificar la asociación entre la fatiga y el ausentismo laboral en los trabajadores de enfermería de un Hospital de Alta complejidad en Chile. Se concluyó que el cansancio físico y la antigüedad de cada personal, en el área constituyeron un factor relevante para el ausentismo laboral.

Ramírez (2020) se planteó identificar la relación existente entre el estrés laboral y el cuidado humanizado que el personal de enfermería brinda, mediante una investigación no experimental, transversal, correlacional. La muestra fue probabilística intencional formada por 129 enfermeros de un hospital en Guayaquil. Concluyó que existe relación inversa ( $Rho=0.101$ ) entre la dimensión cuidado humanizado con la relación profesional del estrés, mostrando; además, predominio del nivel medio en el cuidado humanizado y un nivel severo de estrés.

Trettene et al (2018) realizó una investigación de tipo descriptivo con enfoque experimental aplicado a 26 enfermeros que laboran en la unidad de cuidados críticos de un hospital en Río de Janeiro, se plantearon como objetivo identificar el nivel de estrés en enfermeros de una Unidad de Cuidados Intensivos. Concluyen que el tiempo de formación menor a 10 años con la carrera aún en ascenso, junto con un entorno que propicia desafíos estresantes, pueden haber favorecido mecanismos facilitadores compensatorios de enfrentamiento, con nivel menor de impacto sobre el organismo de la persona

En el ámbito nacional Zamora (2022) tuvo como objetivo identificar la asociación entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Críticos de un hospital en Chimbote. Para ello utilizó la metodología básico-correlacional, teniendo una muestra formada por 30 profesionales de enfermería, y se utilizó un cuestionario para las dos

variables. Como resultado se obtuvo que existe relación fuerte (0.000) y negativa entre el estrés y desempeño laboral del enfermero. Concluyó que el nivel de estrés laboral en los enfermeros fue alto (63.3%), debido a factores identificados como son la alta carga laboral, canales comunicativos, conflictos interpersonales, cansancio emocional entre otros. Respecto al nivel de desempeño laboral fue bajo debido a que existe trabajo en equipo.

Chirinos (2021) se planteó determinar la relación entre Burnout y el desempeño laboral del personal de Salud de una unidad de cuidados críticos de un hospital de EsSalud, para lo cual el autor realizó un estudio de tipo básica, de enfoque cuantitativo, descriptivo, con diseño no experimental. La muestra fue conformada por 80 trabajadores del hospital. Se obtuvo que existe una relación fuerte y significativa ( $Rho=0.580$ ) entre el burnout y el desempeño laboral, Finalmente, se concluyó que, las dimensiones de burnout están en relación directa con la variable de desempeño laboral.

Rojas (2021) se planteó el objetivo de identificar la relación entre Estrés laboral, la comunicación interna y las competencias profesionales de los enfermeros del hospital Dos de mayo, para lo cual realizó un estudio cuantitativo con diseño no experimental correlacional de múltiples variables. Para ello encuestó a 100 enfermeros de la unidad de Cuidados Críticos, se incluyó al total de enfermeras de dicha área. Concluyó que existe relación del Estrés laboral, la comunicación interna y las competencias profesionales, ya que se observó que la relación entre el estrés laboral y la comunicación interna mostraron un grado de relación negativa moderada de (-0.6); el estrés laboral y las competencias de los profesionales muestran una relación negativa moderada de (-0.6) y entre la comunicación interna y las competencias profesionales, se observa una relación positiva moderada ( 0.5) en el profesional de enfermería.

Carrasco (2020) se planteó identificar la relación existente entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral de los enfermeros de las áreas críticas de un hospital en Chimbote mediante una investigación con diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional realizado a todos los enfermeros de las áreas críticas del Hospital III EsSalud Chimbote constituyendo una muestra total de 60. Concluyó que existe

correlación positiva considerable (0.02) entre la satisfacción y el estrés laboral de los enfermeros, el mejorar la dimensión de ambiente laboral y satisfacción en el trabajo, favorece el factor ambiental de estrés laboral, y la dimensión trabajo general de satisfacción no se relaciona de manera significativa con las dimensiones de estrés laboral.

Chávez (2020) tuvo como objetivo identificar la asociación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los trabajadores de salud del Hospital San Bartolomé, para ello realizó una investigación cuantitativa, observacional, analítica, correlacional y prospectivo, de corte transversal. Para ello entrevistaron a 67 trabajadores de salud del hospital señalado. Concluyó que las inadecuadas condiciones del área de labores, la excesiva carga laboral, el contenido inadecuado y la poca interacción social y aspectos de tipo organizacional aumentan el estrés laboral en los trabajadores de salud del Hospital San Bartolomé.

Fernández (2020) realizó un estudio en el que se planteó describir la relación que existe entre el estrés en tiempo de Covid-19 y el afrontamiento de las enfermeras en la Unidad Cuidados Intensivos. El estudio tuvo un diseño no experimental, básico, transversal y con un nivel relacional. La población estuvo constituida por 40 enfermeros del servicio de UCI COVID del hospital Naval. Se empleó la técnica de la encuesta. La muestra fue constituida por 36 trabajadoras de la Unidad de Cuidado Críticos del hospital Naval. Se utilizó como instrumento para la recolección de datos a la encuesta de satisfacción referida al estrés en el trabajo y sus dimensiones. Concluyó que el nivel de estrés laboral de los trabajadores de enfermería del hospital Naval de Bellavista, Callao, influye en el desempeño laboral debido a que existen factores condicionantes para el desarrollo del estrés, siendo de mayor incidencia el agotamiento emocional y que repercute en la realización personal del enfermero.

Existen varias teorías que sustentan la aparición del estrés como un fenómeno multifactorial, las que abordan variables centradas en factores externos y otros se centran en la interacción de los factores estresantes y la capacidad de respuesta frente al estrés. Una de las teorías más importantes y conocidas es la teoría de Interacción entre las Demandas y el control,

propuesta por Robert Karasek, quien plantea un modelo bidimensional (Lima, 2017), según esta teoría el estrés surge cuando existe la interacción de altas demandas de trabajo y a la vez bajos niveles de control de parte del empleado. Es decir, el estrés aparece cuando la demanda laboral está fuera de línea con la capacidad de la persona para hacerle frente (Muhammad,2021). Respecto a las demandas laborales está referido tanto a la cantidad como al tipo de trabajo, el ritmo laboral, la concentración que se requiere, interrupciones u otros; mientras que el control se asocia a la autonomía que tiene el trabajador y al desarrollo de habilidades frente al trabajo en el que se desenvuelve.

Dentro de esta teoría se menciona además que el trabajador necesita un tiempo de recuperación tras haber sido expuesto a un periodo de estrés, ya que, de mantener períodos largos y continuados de estrés, éste se acumula y produce estrés crónico (Rodríguez citado por Félix et al, 2018)

Tiempo después Johnson, Hall, Karasek y Theorel añaden a esta teoría el apoyo social, el cual constituye un factor modulador del estrés. Según la calidad y cantidad del apoyo social recibido de sus compañeros y los superiores puede resultar un factor positivo que amortigua el efecto del estrés. Sin embargo, si el entorno social es negativo y hay discriminación o amedrentamiento, se agrega un factor estresante a los que ya existen. Este modelo tiene un abordaje desde el punto de vista preventivo (Theorell, 2020).

Los estresores o factores asociados al estrés son las circunstancias, situaciones imprevistas, contrariedades, ciertas condiciones personales o laborales que acontecen en la vida y que son percibidas como amenazantes o de peligro (Pérez, 2018).

Félix et al.(2018) afirma que las situaciones que podrían causar estrés son aquellas que no son predecibles o controlables, inciertas, o desconocidas, o que implican conflictos o alteraciones en el desempeño de la persona.

Pérez (2018) por su parte señala que el estrés depende por un lado de las demandas, ya sea externas o internas, y por otro de la persona misma. Al respecto, Félix (2018) con una concepción similar, afirma que los estresores de un entorno laboral se clasifican en 3 niveles de análisis o dimensiones: individual, extra organizacional y organizacional. El nivel individual se refiere a los aspectos personales de cada individuo y que pueden influir en el



desarrollo del estrés, como son los cognitivos, conductuales y demográficos. El nivel extra organizacional se refiere a la familia, la sociedad, medios de comunicación, coyuntura política, la economía, de interés para el individuo. A su vez en el nivel organizacional existen estresores referidos al ambiente físico (luz, ruido, temperatura, etc.), los individuales (sobrecarga, conflicto de rol), los grupales (conflictos de grupo) y el organizativo (clima laboral, falta de liderazgo).

Los estresores de nivel organizacional varían según la naturaleza y el tipo de trabajo que se realiza (Faisal et al., 2019) En el presente estudio al tratarse del trabajo de enfermería en un hospital, los factores organizacionales deben ser más específicos. Al respecto, Preciado (2016) clasificó los factores estresantes de enfermería en cuatro: el primer factor llamado eficiencia laboral, el cual se refiere a los estresores que se relacionan con el rol de los enfermeros en el hospital, el cuidado que brinda y la capacidad de manejo de la terapia del paciente. El segundo factor referido a la muerte y sufrimiento de los pacientes. El tercer factor denominado relación profesional se refiere a las críticas dados por los supervisores o el personal médico respecto a su labor y desempeño en el área. El cuarto factor al que denominó interacción emocional dado que se refiere a los sentimientos en relación a los pacientes y el personal con el que labora día a día.

De acuerdo con Ervasti et al.(2019) (2018) estos factores no influyen de la misma manera a todas las personas, existen quienes pueden resistir una alta carga laboral y sin embargo no tienen la capacidad de llevar una gran responsabilidad. O también puede haber individuos que trabajen mucho mejor cuando están bajo una gran responsabilidad. Además, existen individuos que tienen la capacidad de sustraerse, de tal manera que no se dejan alterar por un ambiente inadecuado entre compañeros de trabajo, en tanto que para otros esta situación se vuelve insostenible.

El estrés ha existido desde los orígenes de la humanidad, donde el hombre primitivo era sometido a un peligro constante y éste podía huir o luchar, constituyendo además un estímulo para la evolución del hombre (Vidal, 2019). Según afirma Félix et al. (2018) el filósofo Hipócrates se refería a éste cuando hablaba de aflicción, vivencias negativas y sufrimiento, ya que

estas son experiencias donde se acumula la energía.

El vocablo estrés proviene del griego *stringere* cuyo significado es provocar tensión (Patlán, 2019) y fue empleada como tal desde 1930, pero no ingresó en la lengua popular hasta 1970, y desde entonces fue rápidamente incorporado en todos los idiomas (Barradas, 2018).

Actualmente usamos el término estrés de manera común para referirse a estados como aflicción, fatiga, frustración, etc. Sin embargo, su concepto es bastante complejo y ha sido definido de diferentes formas (OpenStax College, 2017).

Por otro lado, se tiene la teoría del estrés de Hans Selye, considerado el “padre del estrés”, y lo definió como una respuesta inespecífica generada en el organismo frente a las demandas que le suceda. Selye describe el estrés como una respuesta biológica y global, definiéndolo dentro de su modelo de Síndrome de Adaptación General (Toketemu, 2022). Según este modelo se define al estrés como una variable dependiente y se basa según Walinga (2018) en tres principios: el estrés es un mecanismo de defensa; tiene tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento; y si el estrés es prolongado o severo, podría provocar problemas de adaptación e incluso hasta la muerte.

Es necesario destacar que, según Selye, en la mayoría de casos el cuerpo responde de manera adecuada ante los estímulos del medio ambiente, es lo que él define como “buen estrés” o eustrés (positivo). Sin embargo, en ocasiones el organismo no se adapta al medio ya que las demandas son intensas y/o muy duraderas, superando la capacidad de resistencia o adaptación del individuo, siendo esta respuesta definida como “mal estrés” o “distrés” (Gallego et al, 2018).

Torres y Bailles (2019) por su parte agregan que el estrés no es una enfermedad, sino una reacción fisiológica y eficiente que únicamente puede resultar dañina en determinadas circunstancias.

Mental Health Foundation (2021) define al estrés como la respuesta del cuerpo ante una presión, cuando enfrentamos una situación de estrés el cuerpo libera hormonas que desencadena una respuesta de lucha o huida, la cual según nos dice Chu et al. (2021) está mediada por una interacción compleja de mecanismos nerviosos, endocrinos e inmunitarios que implica la

activación del eje simpático-adrenal-medular. Esto nos permite responder de forma rápida frente a situaciones de peligro, ayudándonos a superar el miedo o el dolor. Nuestras hormonas volverán a la normalidad cuando el evento estresante termine. Sin embargo, de acuerdo con Kurki (2018) si el estrés se prolonga puede dejarnos en una fase permanente de lucha o huida, pudiendo afectar de forma negativa la salud tanto física como mental. Esta definición del estrés coincide con la teoría propuesta por Selye, en la que define al estrés como una respuesta inespecífica ante cualquier demanda (King, 2020).

Liu (2017), por su parte afirma que la experiencia del estrés altera la salud, la adaptación y el bienestar. El estrés es reconocido como un proceso de interacción entre la cognición y la fisiología y es definido como un estímulo, un evento o una situación que requiere de adaptación y puede constituir un desafío en el equilibrio del individuo, ya sea psicológica o físicamente. Como tal, una situación estresante puede provocar una respuesta psicológica y/o fisiológica en varios sistemas dentro de una misma persona. Las exposiciones prolongadas o continuas al estrés provocarán el agotamiento de los recursos corporales del individuo.

Fernández citado por Barradas (2018), señala que el estrés se puede definir de tres formas: Como un estímulo del ambiente que genera tensión o es percibido como amenazante; como una respuesta que presenta el individuo ante un estresor ambiental, dicha respuesta tiene un componente psicológico y fisiológico; y como un proceso, resultante de la interacción entre el estímulo ambiental y la respuesta generada en la persona en el que el determinante es el como la persona percibe y responde ante las diferentes situaciones.

El estrés laboral, tal como lo indica su nombre es el que se da en el ámbito laboral y que puede ser generado cuando el trabajador se encuentra en una situación que no corresponde a sus capacidades o no tiene acceso a los recursos que necesita para desarrollar su trabajo (Gormandy, 2022)

Montoya (2021) afirma que el estrés laboral es una reacción que el trabajador presenta frente a una exigencia o demanda laboral que sobrepasa sus conocimientos o competencias y que pone a prueba su capacidad para enfrentar estas situaciones. El estrés se puede agravar cuando el trabajador no percibe el respaldo de sus superiores o cuando ven limitado el control que

ellos tienen sobre su trabajo y las exigencias a los que es sometido.

Mansilla (2018), por su parte define al estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento frente a determinados sucesos adversos o dañinos del entorno o el centro de labores. Así mismo Buheji et al. (2020) afirma que el estrés genera una variedad de reacciones físicas, psicológicas y conductuales para mantener o restablecer la homeostasis. De esta definición parten las dimensiones que ponen de manifiesto al estrés laboral, y son respuesta fisiológica, respuesta psicológica y respuesta conductual.

El estrés laboral puede afectar a cualquier persona sea cual sea la naturaleza de su trabajo, administrativo o asistencial, el estrés puede afectarlo en diferentes formas. Ortiz (2020) clasifica al estrés en 4 tipos: estrés episódico, es de duración corta y esporádica, sus efectos pueden ser moderados y al desaparecer el causante o ser superado, desaparece el estrés; estrés laboral crónico que afecta al individuo por () mucho tiempo y se va acumulando, por ello sus consecuencias físicas y psicológicas pueden ser graves a mediano y largo plazo; estrés positivo, es de nivel leve y genera situaciones de reto laboral, y por tanto constituye una motivación para desarrollarse como profesional mejorando sus capacidades; y, estrés negativo, es aquel que sobrepasa el horario de trabajo y afecta la vida personal del individuo, tiene efectos emocionales y resulta muy dañino, generalmente se asocia a una mala relación con su superior o con los compañeros, sobrecarga laboral, entre otros, el trabajador puede continuar afectado incluso durante sus vacaciones.

El estrés laboral puede traer consecuencias que no deben dejarse de lado, es un estado de tensión en el que se mezclan el cansancio físico y psíquico. Brunner (2019) indica que el estrés trae consecuencias a nivel tanto individual como organizacional con pérdidas de la productividad.

Por su parte Cortez (2019) afirma que cuando la persona está sometida a estrés le resulta difícil mantenerse en un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida profesional, produciendo una serie de efectos que pueden variar de una persona a otra, tales como: angustia e irritabilidad, incapacidad o dificultad para concentrarse, dificultad en la toma de decisiones ,

razonamiento lógico deficiente, cansancio continuo, depresión, intranquilidad, cardiopatías, alteraciones digestivas, aumento de la tensión arterial, cefalea, lumbalgias, etc. Si el estrés laboral afecta a un número considerable de trabajadores se verá amenazado el funcionamiento y productividad de la empresa.

Por otro lado, es importante mencionar a una de las teorías de enfermería, ya que a través de ella se le da el sustento profesional a la presente investigación, siendo la teoría que más se relaciona la teoría de sistemas de Neuman. Este modelo define a la persona como un sistema que responde a factores estresantes de su entorno en el que las variables de la persona son fisiológicas, psicológicas, socioculturales, de desarrollo y espirituales. Por tanto, las intervenciones de enfermería se deben centrar en dichas respuestas manteniendo la estabilidad del sistema. Cada sistema desarrolla respuestas normales frente al entorno y se denomina línea normal de defensa, la cual constituye un estándar sobre el que se considera una desviación del estado de salud. Existe además factores de resistencia internos llamados líneas de resistencia, que funcionan alineando al sistema de la persona a su estado de bienestar normal o habitual. Son muchos los factores estresantes, cada uno con distinto potencial para alterar o pasar la línea normal de defensa (Gonzalo, 2021).

### III. METODOLOGÍA

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

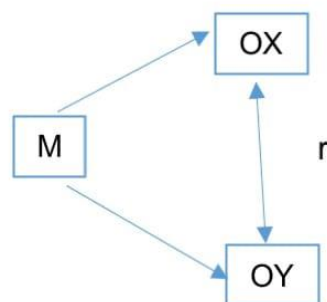
La presente investigación fue de tipo básica puesto que se trató de recopilar información específica para entender y explicar la relación existente entre las variables planteadas (Hernández y Mendoza, 2018).

El enfoque fue cuantitativo, ya que se analizó de manera objetiva la certeza de si los factores planteados se asocian o no al estrés laboral mediante el uso de porcentajes y frecuencias (Hernández y Mendoza, 2018).

Se aplicó un diseño no experimental, ya que tal como afirma Hernández y Mendoza (2018) el investigador no intervino sobre las variables para generar algún cambio o comportamiento, sólo actuó como observador de la variable en estudio en su estado natural. Dado que los datos fueron recolectados en un único momento, el diseño fue transversal y debido a que el objetivo de estudio se trata de determinar la relación entre distintos factores y el estrés laboral se empleó el modelo descriptivo correlacional.

#### Figura 1

*Esquema de diseño no experimental correlacional*



#### De donde:

**M:** *Muestra*

**OX:** *medición de la variable factores asociados al estrés laboral*

**Oy:** *medición de la variable estrés laboral*

**r:** *Relación entre las variables de estudio*

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable independiente: Factores asociados al estrés laboral**

**Definición conceptual:** Son situaciones o circunstancias laborales que generan estrés al sobrepasar la capacidad de afrontamiento del individuo (Pérez, 2018)

**Definición operacional:** Es todo elemento que produce o condiciona el estrés laboral y comprende las dimensiones: individual, extra organizacional y organizacional

**Indicadores:** Edad, sexo, estado civil, número de hijos, tipo de contrato, eficiencia laboral, muerte y sufrimiento, relación profesional, interacción emocional.

**Escala de medición:** Ordinal

#### **Variable Dependiente: Estrés laboral**

**Definición Conceptual:** Conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas y de conducta ante algunas situaciones adversas o nocivas del contenido, el entorno y/o la organización laboral (Mansilla, 2018)

**Definición Operacional:** Respuesta ante las demandas laborales que superan la capacidad de adaptación y que comprende las dimensiones respuesta fisiológica, respuesta psicológica y respuesta conductual.

**Indicadores:** trastornos del sueño, fatiga crónica, cefaleas, problemas digestivos, inquietud, tristeza, ansiedad, problemas de concentración, agresividad, actitud conflictiva, aislamiento, desgano, trastornos alimenticios, conductas maniacas, tendencias adictivas.

**Escala de medición:** Ordinal

### 3.3. Población y muestra

**Población:** definida como el grupo de casos que cumplen una misma serie de especificaciones y que conforman una unidad de medida (Hernández y Mendoza, 2018).

En el presente estudio se consideró como población N=25 enfermeros de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un hospital en Chiclayo, el cual es la totalidad del personal que labora actualmente en el área.

Criterios de Inclusión:

- Personal de enfermería que labora en la Unidad de Vigilancia Intensiva.
- Personal que labora en el área de 3 a más meses.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud que no es de enfermería
- Personal de enfermería que no labora en el área.

**Muestra:** La muestra es un subgrupo significativo de la población de interés para la investigación y es sobre ella que se recolectarán los datos (Hernández y Mendoza, 2018). En la presente investigación la muestra fue igual a la población, y estuvo formada por los 25 enfermeros que laboran en la Unidad de Vigilancia Intensiva de un hospital en Chiclayo.

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

Las técnicas se definen como un conjunto de normas que regulan el proceso de investigación, en todas sus etapas, desde su inicio hasta el final. Mientras que los instrumentos son las herramientas conceptuales o materiales, mediante las que se recolecta los datos, a través de preguntas o ítems que exigen respuestas al investigado (Ñaupas et al, 2018).

La técnica utilizada fue la encuesta, ya que ella permitió obtener los datos primarios para determinar el nivel de estrés y los factores a los que se asocia. La encuesta puede brindar resultados cuantitativos o cualitativos y contiene preguntas preestablecidas en orden lógico y con un sistema de respuestas escalonado (Arias, 2020).

El instrumento utilizado es el cuestionario, que consiste en plantear



un conjunto de preguntas escritas, que se relacionan con la hipótesis de trabajo y a las variables e indicadores del estudio. Con la finalidad es recolectar información que permita corroborar la hipótesis del estudio (Ñaupas et al., 2018).

Dada la naturaleza del objeto de estudio se decidió utilizar dos instrumentos, el primero que es el Test del estrés laboral, el cual fue validado por juicio de expertos y sirvió para medir el nivel de estrés laboral en función de las dimensiones e indicadores planteados en la investigación.

El segundo instrumento fue la Escala de estrés de Enfermería o The Nursing Stress Scale (NSS) elaborada por Gray-Toft en 1981 y traducida y adaptada por Escriba en 1998, teniendo una gran aceptación a nivel de Latinoamérica (Preciado, 2016), dicha escala fue adaptada para el presente estudio, por lo que fue sometida a juicio de expertos y permitió identificar los factores organizacionales propios del trabajo de enfermería.

La NSS consta de 31 ítems que describen diferentes situaciones potencialmente generadoras de estrés en la labor de enfermería en área hospitalaria. Estos ítems, según el análisis factorial realizado por Preciado (2016) han sido agrupados en cuatro factores; 14 de ellos relacionado con la eficiencia laboral, 4 con la muerte y sufrimiento, 5 con la relación profesional y 8 relacionados con la interacción emocional (Preciado et al., 2016).

La confiabilidad de los instrumentos se determinó calculando el índice de consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual fue realizado inicialmente mediante una prueba piloto y luego se aplicó a la muestra definitiva, obteniendo los siguientes valores:

- Test del estrés laboral:  $\alpha$  0.923
- Escala de estrés de enfermería:  $\alpha$  0.821

### **3.5. Procedimientos**

Una vez obtenidos los permisos necesarios para la aplicación de la investigación con las autoridades pertinentes, se procedió a verificar la relación de profesionales de enfermería de la Unidad de Vigilancia

Intensiva del nosocomio elegido, y se les envió el cuestionario, previo consentimiento informado, a todos los sujetos de estudio.

Luego de recolectar todos los datos se elaboró una base de datos que pasaron por un proceso estadístico.

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

El procesamiento estadístico de los datos se ejecutó a través del programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 26, ya que es una herramienta que aborda de manera efectiva y completa todas las fases del proceso de análisis desde su preparación, gestión, análisis y reporte de datos (IBM, 2021).

En el análisis de datos se emplearon:

Estadísticos descriptivos: Se utilizaron los métodos de análisis tales como las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos que permitieron organizar y presentar los datos de las variables en estudio y sus dimensiones.

El nivel de significancia ( $p$ ) se utilizó para demostrar la relación estadística que existe entre las variables de estudio. De acuerdo con esta prueba si  $p$  es menor de  $0,05$  se comprueba la relación y se acepta la hipótesis de estudio y si el valor de  $p$  es mayor de  $0,05$  se acepta la hipótesis como nula (Hernández y Mendoza, 2018).

Estadística inferencial: Por tener en la investigación indicadores de tipo nominal, se utilizó la prueba estadística inferencial de Chi cuadrado, con el cual se obtiene un coeficiente de asociación, permitiendo determinar el grado de correlación entre las variables estrés laboral y factores asociados a éste.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante todas las etapas de la investigación se asumió una actitud ética: Durante la recopilación de información respetando la veracidad de los datos, así como de su autoría empleando las referencias bibliográficas

en el sistema APA (7ma edición); en la etapa de diseño metodológico respetando el rigor científico para determinar la muestra, la elaboración de instrumentos, la validación y confiabilidad; durante la recolección de datos, respetando la autodeterminación del investigado y manteniendo en estricta confidencialidad; durante el análisis de datos se mantuvo la veracidad, originalidad y objetividad en la presentación de los resultados obtenidos, las conclusiones, sugerencias e informe final.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva (UVI) de un hospital en Chiclayo.

**Tabla 1**

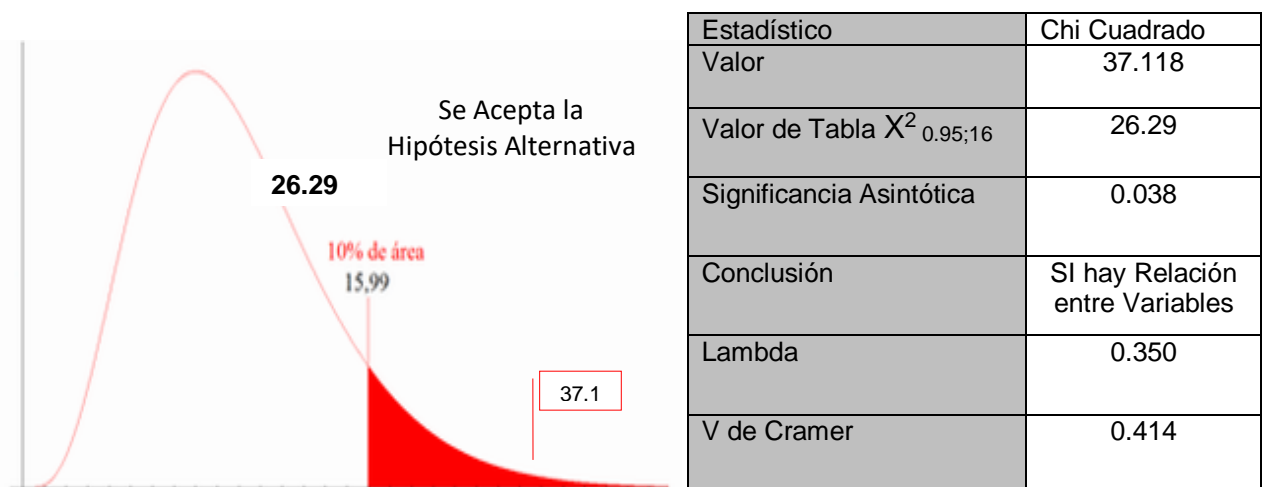
*Relación entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.*

<i>Pruebas de chi-cuadrado</i>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,118 <sup>a</sup>	16	,038
Razón de verosimilitud	20,937	16	,181
Asociación lineal por lineal	4,769	1	,029
N de casos válidos	25		

*Nota.* Resultados obtenidos de los cuestionarios de factores asociados al estrés laboral y estrés laboral

**Figura 2**

*Relación entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros*



*Nota.* Datos procesados en el software SPSS versión 26.

### Prueba de Hipótesis

$H_i$ : Existe una asociación significativa entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el estrés laboral en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

$H_0$ : No existe una asociación significativa entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el estrés laboral en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo

### Criterio de decisión estadística:

Si  $p < 0.05$ : se rechaza la  $H_0$

Si  $p > 0.05$ : se acepta la  $H_0$ .

**Decisión estadística:** Se rechaza la  $H_0$  a nivel de significación de 0.038

### Interpretación

En la Tabla 1 se puede observar que ambas variables tienen correlación significativa con 0.038,  $p < 0.05$ , y un valor de Chi cuadrado de 37.118, mayor que el valor tabla (26.29), lo cual significa que los resultados de las variables no se deben al azar sino a la relación o dependencia de ambas. Además, se muestra un Lambda de 0.350 y un V de Cramer de 0.414, ambos  $> 0.30$ , evidenciando que la fuerza y direccionalidad moderadas. Por tanto, se rechaza la  $H_0$  y se admite la  $H_i$  en la que se afirma que existe asociación significativa entre los factores individuales, extraorganizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

### Objetivo específico 1

Diagnosticar el nivel de estrés laboral

**Tabla 2**

*Nivel del estrés laboral de los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva*

Estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Sin estrés	8	32,0
Bajo	5	20,0
Regular	4	16,0
Alto	5	20,0
Muy alto	3	12,0
Total	25	100,0

Nota. Resultado del cuestionario del estrés laboral

### Prueba de Hipótesis

$H_i$ : Existe estrés laboral de nivel significativo en los enfermeros de la UVI

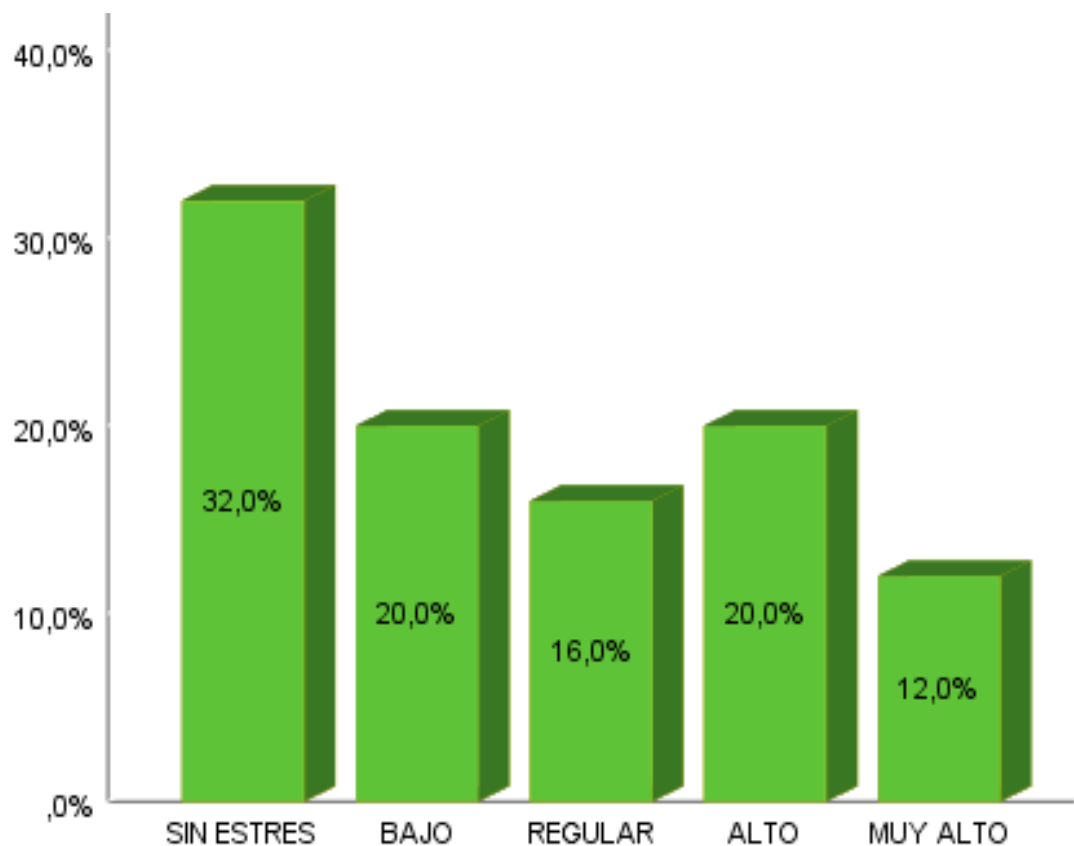
$H_0$ : No existe estrés laboral en los enfermeros de la UVI.

### Interpretación

En relación al nivel de estrés laboral en el servicio de UVI de un hospital de Chiclayo se observa en la tabla 2 que el 32% del personal no tiene estrés, sin embargo, el 68% restante tiene estrés, registrando una tendencia de estrés de nivel bajo, regular, alto y muy alto con un 20%, 16%, 20% y 12% respectivamente en los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva (UVI) de un hospital en Chiclayo. Por tanto, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_i$ , lo cual quiere decir que existe estrés laboral significativo en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

**Figura 3**

*Nivel del estrés laboral de los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva*



## Objetivo específico 2

Establecer la asociación entre los factores individuales con el estrés laboral de los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva (UVI) de un hospital en Chiclayo.

**Tabla 3**

*Asociación entre los factores individuales con el estrés laboral de los enfermeros.*

<i>Pruebas de chi-cuadrado de Pearson</i>		
		Estrés laboral
χ <sup>2</sup>	Chi-cuadrado	24,392
df	Df	12
Sig.	Sig.	,045 <sup>a,b</sup>
χ <sup>2</sup>	Chi-cuadrado	35,781
df	Df	4
Sig.	Sig.	,022 <sup>a,b</sup>

*Nota.* Resultados de los cuestionarios de factores asociados al estrés y estrés laboral

### Prueba de Hipótesis

H<sub>i</sub>: Existe asociación significativa entre los factores individuales y el estrés en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

H<sub>0</sub>: No existe asociación significativa entre los factores individuales y el estrés en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

### Criterio de decisión estadística:

Si  $p < 0.05$ : se rechaza la H<sub>0</sub>

Si  $p > 0.05$ : se acepta la H<sub>0</sub>.

**Decisión estadística:** Se rechaza la H<sub>0</sub> a nivel de significación de 0.022 y 0.045

### Interpretación

En la tabla 3 se observa el análisis inferencial entre la dimensión factores individuales y la variable estrés con una significancia menor de 0.05 para ambos indicadores, pero con mayor dependencia en el indicador sexo que en el indicador edad. Por tanto, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta la hipótesis  $H_1$ , afirmando que existe asociación significativa entre los factores individuales y el estrés laboral, es decir que el nivel de estrés laboral varía según la edad y sexo en los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva (UVI) de un hospital en Chiclayo.

### Objetivo específico 3

Establecer la asociación entre los factores extra organizacionales y el estrés laboral

**Tabla 4**

*Asociación entre los factores extra organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros*

		ESTRÉS LABORAL
Estado Civil	Chi-cuadrado	20,208
	Df	8
	Sig.	,025 <sup>a,b</sup>
Tipo de Contrato	Chi-cuadrado	10,274
	Df	4
	Sig.	,045 <sup>a</sup>
Hijos	Chi-cuadrado	33,229
	Df	16
	Sig.	,034 <sup>a,b</sup>
Labora en otro lugar	Chi-cuadrado	10,298
	Df	4
	Sig.	,041 <sup>a,b</sup>
Estudia	Chi-cuadrado	21,195
	Df	4
	Sig.	,009 <sup>a</sup>

*Nota.* Resultados de los cuestionarios de los factores asociados al estrés y el estrés laboral



### **Prueba de Hipótesis**

$H_i$ : Existe asociación significativa entre los factores extraorganizacionales y el estrés en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

$H_0$ : No existe asociación significativa entre los factores extraorganizacionales y el estrés en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

### **Criterio de decisión estadística:**

Si  $p < 0.05$ : se rechaza la  $H_0$

Si  $p > 0.05$ : se acepta la  $H_0$ .

**Decisión estadística:** Se rechaza la  $H_0$  a nivel de significación de 0.009 a 0.045

### **Interpretación**

En la tabla 4 se observa que en el análisis inferencial entre los factores extra institucionales y el estrés laboral existe una significancia variable en cada indicador, pero siempre  $p < 0.05$ , con una dependencia baja para el indicador de Tipo de contrato y si labora en otro lugar, una dependencia media para el estado civil y si estudia; y una dependencia alta para el número de hijos. Por tanto, se rechaza la  $H_0$  y se admite la  $H_i$ , aceptando que existe asociación significativa entre los factores extra organizacionales y el estrés en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

### **Objetivo específico 4**

Establecer la asociación entre los factores organizacionales y el estrés laboral de los enfermeros de un hospital en Chiclayo.

**Tabla 5**

*Asociación entre los factores organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros*

<i>Pruebas de chi-cuadrado de Pearson</i>		
		ESTRÉS LABORAL
Eficiencia laboral	Chi- cuadrado	84.56
	Df	16
	Sig.	,000
Muerte y sufrimiento	Chi- cuadrado	30.221
	Df	16
	Sig.	,006
Relación profesional	Chi- cuadrado	68.614
	Df	16
	Sig.	,001
Interacción emocional	Chi- cuadrado	40.278
	Df	16
	Sig.	,001

*Nota.* Resultados de los cuestionarios de los factores asociados al estrés y el estrés laboral

### **Prueba de Hipótesis**

H<sub>i</sub>: Existe asociación significativa entre los factores organizacionales y el estrés de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

H<sub>0</sub>: No existe asociación significativa entre los factores organizacionales y el estrés de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

### **Criterio de decisión estadística:**

Si  $p < 0.05$ : se rechaza la H<sub>0</sub>

Si  $p > 0.05$ : se acepta la H<sub>0</sub>.

**Decisión estadística:** Se rechaza la H<sub>0</sub> a nivel de significación de 0.006

### **Interpretación**

En la tabla 5, se muestra que el análisis de correlación entre los Factores organizacionales y el nivel de estrés laboral arrojan valores de significancia de 0.000 a 0.006 ( $p < 0.05$ ), lo cual evidencia que existe una relación estadísticamente significativa entre ambos con dependencia alta. Por tanto, se rechaza la  $H_0$  y se afirma que los factores organizacionales se asocian de manera significativa al nivel de estrés laboral en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.

## V. DISCUSIÓN

El estrés laboral es un problema común en los distintos centros laborales, más aún en los hospitales ante el desafío de hacer frente a la pandemia, con lo cual se han implementado una serie de cambios y sobre todo la creación de Unidades de Vigilancia Intensiva. En el presente estudio se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros de la Unidad Vigilancia Intensiva (UVI) de un hospital en Chiclayo, surgiendo como hipótesis que existe asociación significativa entre dichos factores y el estrés laboral del personal de enfermería. Al respecto se pudo comprobar la hipótesis planteada, determinando que si existe relación significativa (0.038) y una dependencia media ( $\text{Chi}^2= 37.118$ ) entre los factores individuales, extra organizacionales y organizacionales con el nivel de estrés laboral de los enfermeros de la UVI, evidenciando una mayor dependencia de los factores organizacionales, puesto que son estos los que guardan mayor relación con el tipo de trabajo realizado en el área. Este resultado coincide con Lima (2017), quien afirma que el estrés es un fenómeno multifactorial, es decir que es causado por diferentes factores de origen interno y externo que incluyen la capacidad de control del individuo ante las demandas laborales y que han sido incluidas en la presente investigación.

Para describir a la variable Estrés Laboral, se establecieron 5 niveles, encontrando que el 38% del personal no tiene estrés, mientras que el 68% restante si tuvo estrés en diferentes niveles, desde bajo a muy alto. Esto se debe a que de manera general en una unidad crítica como lo es una Unidad de Vigilancia Intensiva se atiende a pacientes con riesgo inminente de morir que requiere atención especializada y una serie de procedimientos invasivos. Al respecto, en otros estudios se evidenciaron niveles mayores de estrés, Trettene et al. (2018) en su investigación sobre el estrés en enfermeros de un centro de terapia intensiva en Río de Janeiro, encontró que el 63% tenía estrés intermedio y el 35% estrés alto. De similar forma Lastre (2018) en un estudio sobre estresores laborales en el personal de enfermería de una UCI en Colombia halló niveles de estrés medio con 4.7%,

elevado con 14.2 y severo en un 66%, por su parte Zamora (2022) encontró niveles de estrés moderado en un 20% y alto en un 63% en enfermeros de la UCI de un hospital de Chimbote. Con niveles menores de estrés, pero aún considerable, Betancourt et al. (2020) en su artículo sobre estrés en el personal de enfermería de una UCI durante la pandemia en Ecuador, encontró que el 21% de ellos tenía estrés alto y el 79% restante estrés bajo. Por tanto, se corrobora que el estrés en enfermería en una Unidad de cuidados intensivos es de nivel significativo e inherente al área, tal como afirma Lima (2017) las unidades de cuidados intensivos son las áreas más estresantes de un hospital afectando a todo el equipo multidisciplinario, y en especial al personal de enfermería.

La variable factores asociados al estrés laboral se compone de tres dimensiones: factores individuales, factores extra organizacionales y factores organizacionales, comprobándose en la presente investigación que estadísticamente los tres tienen relación significativa y dependencia, desde baja a muy alta, con el estrés laboral.

En cuanto a los factores individuales se encontró que la edad tiene una dependencia intermedia ( $\text{Chi}^2 = 24.392$ ) con la variable estrés laboral, observándose que en el grupo de edad de 31 a 35 años existe mayor incidencia de estrés laboral que el resto, con un 66.6% en los niveles alto y muy alto. Este resultado se puede explicar debido a que a este grupo de edad pertenecen el personal relativamente nuevo y por tanto con menos experiencia, lo que los expone a un estrés mayor en situaciones difíciles durante la atención de enfermería. El indicador de sexo muestra una dependencia intermedia ( $\text{Chi}^2 = 35.781$ ) y mayor que la del indicador de edad, observándose que el sexo femenino tiene niveles de estrés más altos que el de sexo masculino, teniendo un 50% en niveles regular y alto de estrés superando el 40% observado en el sexo masculino en los mismos niveles de estrés. Esta tendencia es general, siempre es la mujer en quien se reporta mayor incidencia de estrés debido a que ella lleva una mayor carga en el hogar adicional a su propio trabajo. Coincidiendo con el estudio Betancourt (2020) encontró que el sexo femenino es el más expuesto a niveles altos de estrés. Luengo et al. (2020) a su vez, encontró mayor

porcentaje de fatiga en el grupo de 35-44 años de edad en el personal de enfermería de un hospital de Chile. Por el contrario, Sarbozi et al. (2020) en su estudio en el que detalla la asociación de distintas variables con el agotamiento del personal de enfermería en Irán, muestra que no hubo asociación significativa del agotamiento con la edad y sexo, teniendo valores  $p > 0.05$ . De igual manera Trettene et al. (2018) no encontró relación del nivel de estrés con el sexo y la edad de los enfermeros.

En los factores extra organizacionales, se encontró que el tipo de contrato y si labora o no en otro lugar tienen una dependencia baja ( $\text{Chi}^2 = 10.274$  y  $10.298$ ) con el nivel de estrés laboral, evidenciando que los de contrato 728 sumaron un 45.5% de estrés laboral en los niveles regular y alto, mientras el grupo CAS Covid sumó un 50% de niveles de estrés laboral de alto y muy alto. Es decir, existe una mayor incidencia de estrés en el personal de contrato CAS Covid, ya que este es un contrato de tipo temporal y a la fecha de recolección de datos, no sabían si serían contratados o no para el siguiente mes, por lo que dicha inestabilidad laboral les generaría mayor estrés. Respecto a sí labora en otro lugar o no, el mayor estrés es del grupo que sí labora en otro lugar con una suma 75% en los niveles de regular alto y muy alto estrés laboral. Para los indicadores de estado civil y si estudia o no, se obtuvo una dependencia media ( $\text{Chi}^2 = 20.208$  y  $21.195$ ) del nivel de estrés, observando que los grupos de solteros solo el 25% se encontró en un estrés laboral alto, el de los casados el 37.5% sumaron con un estrés alto y muy alto, mientras los convivientes el 40% sumaron un estrés laboral de niveles alto y muy alto. Es decir que aquellos que no tienen pareja muestran niveles de estrés más bajos que los que sí tienen, lo cual se explica debido a que el tener pareja formal involucra una responsabilidad familiar que demanda tiempo y dedicación. Para el indicador de sí estudia o no, la mayor suma es para los que no estudian con un 53.9% de estrés laboral con los niveles de regular, alto y muy alto. Estos resultados, son contrarios a los esperados, y se podría explicar debido a que el cursar estudios de especialidad les aporta conocimientos que influyen de manera positiva durante sus labores dándoles mayor seguridad en el fundamento de sus acciones. En el indicador de número de hijos la dependencia es

intermedia ( $\text{Chi}^2= 33.229$ ), siendo el de mayor alcance con 2 hijos con una suma de 70% de estrés laboral en los niveles regular alto y muy alto mientras que sin hijos mostraron un 25% en los niveles alto y muy alto. Sarbozi et al. (2020) en su investigación encontró asociación significativa ( $p= 0.047$ ) del tipo de empleo (temporal o fijo) con el agotamiento del personal, más no encontró asociación significativa con el estado marital. Sin embargo, Luengo et al. (2020) encontró que a mayor número de hijos había mayores niveles de estrés. Por su parte Trettene et al. (2018) no encontró asociación significativa del nivel de estrés con el estado civil, el número de hijos ni el tener más de un vínculo laboral.

Los factores organizacionales mostraron asociación significativa con una dependencia intermedia a muy alta con un  $\text{Chi}^2$  de 30.22 a 84.56. Estos resultados evidencian que los factores organizacionales son los de asociación más significativa y con mayor dependencia y por ende dichos factores son determinantes para generar estrés laboral en los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo. En esta dimensión los factores organizacionales fueron establecidos por los indicadores de Eficiencia laboral, muerte y sufrimiento de los pacientes, relación profesional y la interacción emocional con sus compañeros y pacientes, todos los cuales están referidos específicamente a situaciones que podrían alterar o afectar de alguna forma la atención de enfermería dentro de la unidad generándoles estrés.

En cuanto al primer indicador de eficiencia laboral, en el cual se incluyeron aquellas situaciones que afectan directamente el rendimiento profesional de un enfermero durante sus labores diarias, arrojando una significancia de 0.000 y una dependencia muy alta con  $\text{Chi}^2$  de 84.56, siendo ambos valores los de mayor asociación y dependencia de esta dimensión y de toda la variable. Al respecto Zamora (2022) encontró similares resultados con una relación fuerte y negativa ( $\text{sig} .000$  y  $\text{Rho spearman } -0.898$ ) del desempeño laboral y el nivel de estrés de los enfermeros de una UCI en Chimbote. De similar forma Chirinos (2021) en su investigación sobre Burnout y desempeño laboral del personal de salud en un área de cuidados intensivos de un hospital en Chiclayo, encontró asociación significativa de 0.000 y una

relación positiva moderada de  $Rho= 0.320$  entre el desempeño laboral y el agotamiento.

Para el indicador Muerte y sufrimiento, el cual está referido al ver morir o sufrir a los pacientes durante la atención de enfermería, se tuvo una significancia de 0.006 y un  $Chi^2$  de 30.221, evidenciando una asociación significativa con una dependencia media de este indicador con el nivel de estrés laboral. Al respecto Cofre (2021) en su investigación sobre estrés laboral y calidad del cuidado de enfermería en pacientes con Covid 19 en Guayaquil, encontró similares resultados, arrojando que el 35,9% del personal tenía niveles medio de estrés referido a la muerte y sufrimiento de los pacientes. Betancourt (2020) por su parte encontró valores aún mayores en el que el 71% de los profesionales de enfermería señalaron a la muerte y sufrimiento de sus pacientes como generador de estrés. Esta situación es debido a que en las unidades críticas los pacientes se encuentran en un estado muy grave, por lo cual son sometidos a procedimientos invasivos especiales que podrían ser muy dolorosos y con efectos secundarios prolongados, de los cuales la enfermera es en la mayoría de casos quien los realiza y a la vez debe cuidar dichos efectos. Sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos y dedicación que se brinda en la unidad, la tasa de mortalidad es alta, teniendo que presenciar el deceso de muchos pacientes a los que generalmente se les brindó cuidados durante un periodo relativamente largo. Generando por ello sentimientos de tristeza e impotencia que producen estrés.

El indicador de relación profesional, está referido a problemas de interacción con los compañeros, la jefa inmediata o coordinadora del servicio y con los médicos. En este indicador se encontró una significancia de 0.001 y un  $Chi^2$  de 68.614 lo que se traduce en una asociación significativa con una dependencia alta de dicho indicador con el estrés laboral. Con resultados similares Lastre (2018), encontró que la relación profesional con médicos y el equipo de enfermería, de una unidad de cuidados intensivos en Colombia, eran señalados como estresores en un 30.6% y 38.7% respectivamente. Al respecto Brunner et al. (2019) afirma que las relaciones negativas con los compañeros de trabajo aumentan el riesgo de estrés laboral. La interacción



con los compañeros de trabajo forma parte del apoyo social planteado en la teoría del estrés de Karasek y Teorell y que debería constituirse en un modulador del estrés. Los resultados obtenidos en el presente estudio ponen de manifiesto que la relación entre los profesionales de la Unidad de vigilancia intensiva no es del todo adecuada y se requiere intervención al respecto, ya que son señalados como uno de los indicadores más determinantes en el nivel de estrés.

Por último, se tiene al indicador de interacción emocional, el cual se refiere a la interacción emocional con sus compañeros para expresar sus propios sentimientos y con los pacientes y su familia para brindarles apoyo emocional. En este indicador se encontró una significancia de 0.001 y un  $\chi^2$  de 40.278, lo cual evidencia una asociación significativa y una dependencia media de la interacción emocional con el estrés laboral. Lastra (2018) de manera similar encontró en su investigación que el no sentirse preparado para ayudar emocionalmente al paciente a su familia fue asociado con el estrés en un 33%. Rojas (2020) por su parte en un estudio sobre el estrés laboral, comunicación interna y competencias profesionales de las enfermeras en un hospital de Lima, encontró que la comunicación interna y el estrés laboral tenían una correlación moderada negativa de -0.567. Los resultados hallados en la presente investigación se deben a que por la alta demanda de trabajo y dedicación que se les brinda a los pacientes, los enfermeros de la UVI no tienen la oportunidad o el tiempo suficiente para manifestar sus sentimientos con sus demás compañeros y tampoco lo tienen para brindar el apoyo emocional que requiere el paciente y su familia, además de la relación inadecuada entre profesionales que fue señalada en el anterior indicador. También es necesario agregar que no se recibe capacitación o asesoría sobre como apoyar emocionalmente a los pacientes y su familia, las capacitaciones generalmente se abordan desde el punto de vista de las patologías, manejo de máquinas, procedimientos y similares.

## VI. CONCLUSIONES

- 1- La variable factores individuales, extra organizacionales y organizacionales asociados al estrés laboral se relaciona significativamente con una dependencia media con la variable estrés laboral de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo ( $\text{Chi}^2 = 37.118$ ).
- 2- El estrés laboral en los enfermeros de la UVI tiene una incidencia alta con un 68% del personal con algún nivel de estrés, mientras que solo el 32% no tiene estrés.
- 3- Los factores individuales de edad y sexo se relacionan significativamente con el estrés laboral de los enfermeros, con una dependencia media ( $\text{Chi}^2 = 24.392$  y  $35.781$ )
- 4- Los factores extra organizacionales se relacionan significativamente con el estrés laboral de los enfermeros, teniendo una dependencia baja para los indicadores de tipo de contrato y si labora en otro lugar ( $\text{Chi}^2 = 10.274$  y  $10.298$ ), y una dependencia media para estado civil, si estudia y el número de hijos ( $\text{Chi}^2 = 20.208$ ,  $21.195$  y  $33.229$ )
- 5- Los factores organizacionales tienen la relación significativa ( $\text{sig} = 0.000-0.006$ ) y grado de dependencia más alta con el estrés laboral de los enfermeros en relación a los otros factores, teniendo una dependencia media para los indicadores de muerte y sufrimiento e interacción emocional ( $\text{Chi}^2 = 30.221$  y  $40.278$ ), dependencia alta para el indicador relación profesional ( $\text{Chi}^2 = 68.614$ ) y dependencia muy alta para el indicador eficiencia laboral ( $\text{Chi}^2 = 84.56$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los resultados de la presente investigación se recomienda lo siguiente:

- 1- A los directivos del hospital, realizar periódicamente evaluaciones sobre el nivel de estrés y sus causas, basados en los instrumentos elaborados en el presente estudio ya que a la fecha existen cambios continuos en la estructura organizacional de los servicios, para enfocar de manera efectiva actividades de prevención del estrés en el personal de enfermería del hospital.
- 2- A jefatura de enfermería, implementar medidas estratégicas para disminuir el estrés laboral del personal de enfermería que labora en la UVI, como terapias de relajación mediante pausas activas programadas de forma regular, sesiones de psicología personalizada, rotación periódica y cíclica de todo el personal del área de acuerdo al perfil de cada profesional.
- 3- A la coordinadora del servicio de UVI, empoderar al personal masculino en la organización del servicio, ya que a la fecha son las mujeres quienes están al mando de la organización y coordinación del servicio. Y al grupo de edad con mayor incidencia en estrés laboral (31-35 años), brindarles mayor apoyo y respaldo durante la labor de enfermería. Todo ello para equilibrar el trabajo y disminuir el estrés en el sexo femenino y grupo de edad señalado.
- 4- A la coordinadora del servicio de UVI, tener en cuenta la carga familiar del personal de la UVI a la hora de designar responsabilidades adicionales a la labor asistencial como son los comités, coordinaciones entre otros, y brindar facilidades en cuanto a horarios y otros que sean posibles a quienes se encuentren laborando en otro lugar o cursando estudios, con la finalidad de aliviar o disminuir la carga tensional en quienes son más vulnerables al estrés.
- 5- A jefatura de enfermería del hospital y coordinadora del servicio de UVI, organizar periódicamente capacitaciones y talleres con psicología orientados a enfrentar momentos difíciles y dolorosos de los pacientes, así como apoyo emocional al paciente y su familia, trabajo en equipo y

relaciones interpersonales. Reorganizar algunas actividades en el servicio de UVI de tal manera que no se interrumpa ni se retrase la labor de enfermería. Estas actividades disminuirán los factores organizacionales generadores de estrés.

## REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Técnicas de Instrumentos de Investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales\\_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf)
- Barradas, M. Delgadillo, R. Gutiérrez, L. Posadas, M. García, J. López, J. y Rodríguez, E. (2018) *Estrés y Burnout, enfermedades de la vida actual*. Palibrio. <https://acortar.link/2060UU>
- Betancourt, A. Dominguez, W. Pelaez, B. y Herrera, M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de covid 19. *UNESUM-Revista Científica Multidisciplinaria*. 4(3 Número Especial),41-50. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
- Brunner, B. Igic, I. Keller, A. Wieser, S.(2019). Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *Eur J Health Econ* 20(1), 1165–1180. <https://doi.org/10.1007/s10198-019-01084-9>
- Buheji, M. Jahrami, H.& Dhahi, A. (2020).\_Minimising stress exposure during pandemics similar to COVID-19. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*. 10(1), 9-16. DOI: 10.5923/j.ijpbs.20201001.02
- Carrasco, O. (2020). *Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del Hospital III EsSalud, Chimbote* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional de la universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69628>
- Cofre, I. (2021). *Estrés laboral por pandemia y calidad del cuidado de enfermería en pacientes con covid-19 en un hospital de Guayaquil, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional de la universidad Cesar

Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69116>

Cortez, V. (2019). Efectos del estrés laboral en las empresas y sus trabajadores. Blog RH. Sodexo. <https://blog.sodexo.com.mx/blog/efectos-del-estres-laboral>

Chávez, J. (2020). *Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital san Bartolomé programa de afrontamiento 2019* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villarreal] Repositorio UNFV- Institucional. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4182>

Chirinos, W. (2021). *Burnout y desempeño laboral en el personal de salud del área de cuidados intensivos del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, EsSalud, Chiclayo, 2021* [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional de la universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85667>

Chu, B. Marwaha, K. Sanvictores, T & Ayers, D. (2021). *Physiology, stress reaction*. Treasure Island (FL): Publicación de Stat Pearls <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK541120/>

Ervasti M, Kallio J, Määttänen I, Mäntyjärvi J, Jokela M.(2019) Influence of personality and differences in stress processing among finnish students on interest to use a mobile stress management app: survey study. *JMIR Ment Health*. 6(5):e10039. doi: 10.2196/10039

Faisal, F. Noor, N. & Khair, A. (2019) Causes and consequences of workplace stress among Pakistan University Teachers Farida. *Bulletin of Education and Research*, 41(3), 45-60. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1244645.pdf>

Felix, R. García, C. y Mercado S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Revista Cultura Científica y Tecnológica*, 64(15), 31-42. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>

Fernández, O. (2020). *Estrés en tiempos de Covid y afrontamiento de enfermeras del*

*servicio de cuidados intensivos del Hospital Naval del Perú – 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital institucional de la universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79684>

Gallego, Y. Gil, S. y Sepúlveda, M. (2018). *Revisión teórica de eustres y distres definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento*. Universidad CES. [https://repository.ces.edu.co › bitstream](https://repository.ces.edu.co/bitstream)

Gallup (2020). *State of the global workplace report*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Gonzalo, A. (2021). *Betty Neuman: Neuman sistema model*. Nurseslabs. <https://nurseslabs.com/betty-neuman-systems-model-nursing-theory/>

Gormandy, M. (2022). *The definition of work stress*. Health & Wellness. <https://www.lovetoknowhealth.com/well-being/definition-of-work-stress>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Métodos de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Interamericana.

IBM Corporation. 2021. *IBM SPSS Statistics*. <https://www.ibm.com/downloads/cas/ERYRD6G5>

Info capital humano (2019). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>

King, H (2020). *Stress*. Alexander technique. <https://www.hilaryking.net/glossary/stress>

Kurki, R. (2018) *Stress Management among Nurses: Literature Review of Causes and Coping Strategies*. Arcada. <https://www.theseus.fi/handle/10024/145346>.

- Lastre, G. Gaviria, G. Herazo, Y. y Mendinueta, M.(2018). Estresores laborales en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. *Revista latinoamericana de Hipertensión*, 13(5), 323-329. [https://www.revhipertension.com/r/h\\_5\\_2018/estresores\\_laborales\\_en\\_el\\_persona\\_l.pdf](https://www.revhipertension.com/r/h_5_2018/estresores_laborales_en_el_persona_l.pdf)
- Lima, J. Reis, T. Silva, R. Dos Santos, F. Dos Santos, J. y Rangel, E. (2017). Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. *Enfermería Global*, 16(48), 80-120. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412017000400080](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000400080)
- Liu, J. Vickers, K. Reed, M. y Hadad, M.(2017).Re-conceptualizing stress: Shifting views on the consequences of stress and its effects on stress reactivity. *PLOS ONE*, 12(3), Artículo e0173188. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5342217/>
- Luengo, C. Palma, S. Sandoval, C. Sepúlveda, A. Villarroel, C. (2020). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Revista Ciênc. saúde coletiva*, 25 (1), 243-249. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
- Mansilla, F. (2018). *El estrés laboral: concepto y modelos teóricos*. Psicología online. <https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html>
- Mental Health Foundation (2021). *Good mental for all*. <https://www.mentalhealth.org.uk/a-to-z/s/stress>
- Montoya, C. (2021). *Riesgos psicosociales laborales*. Ediciones de la U. <https://acortar.link/laY4Y9>
- Muhammad, S. Mashal, I. Amjad, R. a,bM. Phil, S. (2021). Work Environment Stress: Causes and Outcomes. *International Journal of Innovation, Creativity and*



Ñaupas, H., Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: cuantitativa, cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

OpenStax Collage (2017). Stress, Lifestyle, and Health. *Introductory Psychology*. <https://courses.lumenlearning.com/suny-hccc-ss-151-1/chapter/what-is-stress/>

Organización Internacional del Trabajo -OIT -. (21 de junio de 2019). *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*, Segunda parte. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_713984.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_713984.pdf)

Ortiz, A. (2020). Work stress, origin, consequences and how to combat it. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156)

Pérez, J. (2018). *Trata el estrés con preparación neurolingüística*. Centro de estudios Ramón Areces.

Preciado, L., Ambriz, A. Enriquez, C., Hernandez, G. (2016). Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. *Revista Iberoamericana de Ciencias de la salud*, 5(10),1-18. <https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/35/145>

Ramírez, E. (2020). *Estrés laboral y cuidado humanizado en personal de enfermería de*

*un hospital de Guayaquil en Tiempos COVID-19, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional de la universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56889>

Rojas, C. (2021) *Estrés laboral, comunicación interna y las competencias profesionales de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de mayo 2020*, [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV-Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57011/Rojas\\_CMS-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57011/Rojas_CMS-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sarbooji, T., Kakhki, S., Teimori, G., & Nayyeri, S. (2020). Burnout and its influencing factors between frontline nurses and nurses from other wards during the outbreak of Coronavirus Disease -COVID-19. *Nursing Research and education*, 38(2), artículo e03. <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v38n2e03>

Theorell, T. (2020). The Demand Control Support Work Stress Model. In: Theorell, T. (eds) *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*. Handbook Series in Occupational Health Sciences. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_13)

Toketemu, O. (2022). *Whats is general adpatacion sindrome?* Verywellmind. <https://acortar.link/TzD9yo>

Torres, X. y Bailles, E. (2019). *El estrés, como detectarlo y controlarlo para mejorar la salud*. Profit. <https://acortar.link/76SS9m>

Trattene, A.; Bonete, R.; Capelato, P.; Merighi, M. y Ribeiro A. (2018). Estresse – realidade vivenciada por enfermeiros atuantes em um Centro de Terapia Intensiva. *Revista Enfermagem UERJ*, 26, artículo e17523. <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2018.17523>

Umair, M. Ihsan, M. y Reba, A. (2021). Work Environment Stress: Causes and Outcomes. *International Journal of Innovation. Creativity and Change*, 15(5), 979-992.

[https://www.ijicc.net/images/Vol\\_15/lss\\_5/15574\\_Sajid\\_2021\\_E1\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/Vol_15/lss_5/15574_Sajid_2021_E1_R.pdf)

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://acortar.link/sq4neA>

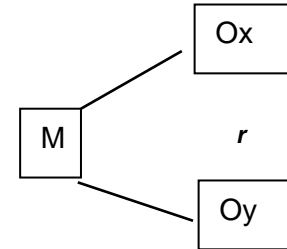
Walinga, J (2018). *Stress and coping*. Introducing a la psychology. <https://openpress.usask.ca/introductiontopsychology/chapter/stress-and-coping/>

Zamora, Z. (2022). *Estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital institucional de la universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85658>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿Cuál es la asociación que existe entre los factores individuales, extraorganizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b></p> <p>Determinar la asociación de los factores individuales, extraorganizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo</p>	<p>Hi: Existe asociación significativa entre los factores individuales, extraorganizacionales y organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.</p>	<p><b>V.I.: Factores asociados al estrés</b></p>	<p><b>Unidad de Análisis</b></p>	<p><b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Transversal Descriptivo correlacional</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b></p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los enfermeros de la UVI?</li> <li>- ¿Están los factores individuales asociados al estrés laboral de los enfermeros de la UVI?</li> <li>- ¿Están los factores extraorganizacionales asociados al estrés laboral de los enfermeros de la UVI?</li> <li>- ¿Están los factores organizacionales asociados al estrés laboral de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo?</li> </ul>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnosticar el nivel de estrés laboral en los enfermeros de la UVI</li> <li>- Establecer la asociación entre los factores individuales con el estrés laboral de los enfermeros de la UVI</li> <li>- Establecer la asociación entre los factores extra organizacionales con el estrés laboral de los enfermeros de la UVI</li> <li>- Establecer la asociación entre los factores organizacionales y el estrés de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.</li> </ul>	<p>H<sub>i1</sub> existe estrés laboral de nivel significativo en los enfermeros de la UVI; H<sub>i2</sub> existe asociación significativa entre los factores individuales y el estrés laboral; H<sub>i3</sub> existe asociación significativa entre los factores extraorganizacionales y el estrés laboral; y H<sub>i4</sub> existe asociación significativa entre los factores organizacionales y el estrés de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo.</p>		<p><b>V.D.: Estrés laboral</b></p>		



## ANEXO 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: **Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un hospital en Chiclayo**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Estrés laboral	Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento ante ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo (Mansilla, 2018)	Respuesta ante las demandas laborales que superan la capacidad de adaptación y que comprende las dimensiones respuesta fisiológica, respuesta psicológica y respuesta conductual.	Respuesta fisiológica	Trastornos del sueño	Tiene dificultad para conciliar el sueño, permanecer dormido o se ha despertado demasiado temprano	Ordinal: Cuestionario 1=Nunca 2=Rara vez 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
					Siente sueño en momentos de actividad o a dormido más de los habitual	
				Fatiga crónica	Se siente cansado y sin energía la mayor parte del día	
				Cefaleas	Tiene dolores de cabeza o migrañas	
				Problemas digestivos	Presenta problemas de digestión, dolor abdominal o diarreas	
			Respuesta psicológica	Inquietud	Se siente incapaz de relajarse y estar tranquilo	
				Sentimientos de depresión y tristeza	Se siente triste o decaído	
					Ha perdido el interés por las cosas que normalmente le interesaban	
					Quiso o quiere morir	
				Ansiedad	Sentimientos de angustia o desesperación	
				Problemas de concentración	Dificultad para concentrarse en alguna actividad	
			Dificultad para tomar decisiones, más de lo normal			
			Agresividad	Sentimientos de agresividad o mayor irritabilidad		
			Respuesta conductual	Actitud conflictiva	Tiende a polemizar o discutir de manera innecesaria	
				Aislamiento	Se aísla de los demás	
Desgano en el trabajo	Siente desgano para realizar su trabajo					

				Trastornos alimenticios	Existe aumento o disminución en el consumo de alimentos	
				Conductas maniacas	A menudo tiende a rascarse, morderse las uñas, arrancarse el cabello, etc	
				Tendencias adictivas	Tiende a fumar, beber alcohol, participar en juegos o uso de internet más de lo habitual	
Factores asociados al estrés laboral	Son situaciones o circunstancias laborales que generan estrés al sobrepasar la capacidad de afrontamiento del individuo (Pérez, 2018)	Es todo elemento que produce o condiciona el estrés laboral y comprende las dimensiones individual, extra organizacional y organizacional.	Individual	Edad	_____	Razón
				Sexo	F ( ) M ( )	Nominal
			Extra organizacional	Estado civil	S( ) C( ) Conv.( )	Nominal
				Nº de hijos	_____	Razón
				Tipo de contrato	CAS COV ( ) CAS REGULAR( ) 728 ( )	Nominal
				Otras ocupaciones	Labora en otra institución: Si ( ) No ( ) Estudia: Si ( ) No ( )	Nominal
			Organizacional	Eficiencia laboral	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	Ordinal
					Miedo a cometer un error en el cuidado de un paciente	
					El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	
					Recibir información insuficiente del médico acerca del estado del paciente	
Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está.						
Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.						
Personal y turno imprevisible						
Realizar demasiadas tareas que no son propias de enfermería						
No tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería						
					Questionario Escala del estrés de enfermería (Preciado, 2016) 1=Nunca 2=Rara vez 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	

					El médico no está presente en una urgencia médica	
					No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	
					Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	
					No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	
					Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	
					El médico prescribe un tratamiento que parece que parece inapropiado para el paciente.	
			Muerte y sufrimiento		Realizar cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los paciente	
					La muerte de un paciente	
					Muerte de un paciente con quien ha tenido una relación cercana	
					Ver a un paciente sufrir	
			Relación profesional		Recibir críticas de un médico	
					Problemas con un supervisor	
					Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros	
					Problemas con uno o varios médicos	
					Recibir críticas de un supervisor	
			Interacción emocional		Sentirse insuficientemente preparado para para ayudar emocionalmente al paciente.	
					Sentirse insuficientemente para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	
					No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	

					<p>No saber que se le debe decir al paciente y su familia sobre su estado</p>	
					<p>Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora</p>	
					<p>Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana</p>	
					<p>No tener ocasión para hablar con otros compañeros sobre problemas del servicio.</p>	
					<p>No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con los compañeros</p>	
					<p>No tener ocasión para expresar a otros compañeros mis sentimientos negativos hacia los pacientes (conflictivos, hostiles)</p>	



## ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (1)

#### Test del estrés laboral

**Autor: Erika Julissa Puertas Villarreal**

Estimado colaborador (a), se le invita a participar de la siguiente encuesta, en caso acepte participar, deberá llenar una ficha de datos y completar los siguientes ítems, respondiendo a todas las preguntas con honestidad y seriedad. Recuerde que no hay respuesta mala ni buena. Es importante señalar que no existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación.

Cabe resaltar que su participación es estrictamente voluntaria, y que la información obtenida será de carácter anónimo. Los datos obtenidos se emplearán para propósitos investigativos, teniendo como objetivo general el presente estudio: Determinar los factores asociados al estrés laboral de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo. Asimismo, existe la posibilidad de que los DATOS ANÓNIMOS obtenidos puedan compartirse en un repositorio público.

Si usted está de acuerdo con lo mencionado, puede continuar con la resolución del formulario.

**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem según la escala.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	RARA VEZ (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Resp. fisiológica	Trastornos del sueño	Tiene dificultad para conciliar el sueño, permanecer dormido o se ha despertado demasiado temprano ¿Siente sueño en momentos de actividad?					
	Cefaleas	¿Tiene dolores de cabeza o migrañas?					
	Problemas digestivos	¿Tiene problemas de digestión, dolor abdominal o diarreas?					
	Fatiga crónica	¿Sientes Cansancio permanente?					
Resp. psicológica	Inquietud	¿Se siente incapaz de relajarse y estar tranquilo?					
	Sentimientos de depresión y tristeza	¿e siente triste o decaído?					
		¿Ha perdido el interés por las cosas que normalmente le interesaban?					
		¿Quiso morirse?					
	Ansiedad	¿Experimenta sentimientos de angustia o desesperación?					
	Problemas de concentración	¿Tiene dificultad para concentrarse en alguna actividad?					
¿Tiene dificultad para tomar decisiones, más de lo normal?							

	Agresividad	¿Experimenta sentimientos de agresividad o mayor irritabilidad?					
Resp. conductual	Actitud conflictiva	¿Presenta tendencia a polemizar o discutir de manera innecesaria?					
	Aislamiento	¿Se aísla de los demás?					
	Desgano en el trabajo	¿Siente desgano para realizar su trabajo?					
	Trastornos alimenticios	¿Ha aumentado o disminuido el consumo de alimentos?					
	Conductas maníacas	¿Se rasca, muerde las uñas, se arranca el cabello?					
	Tendencias adictivas	¿Fuma, bebe alcohol, participa en juegos o uso de internet más de lo habitual?					

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (2)

### Escala del estrés de enfermería

**Autor: Gray-Toft, modificada por Escriba(1998).**

Estimado colaborador (a), se le invita a participar de la siguiente encuesta, en caso acepte participar, deberá llenar una ficha de datos y completar los siguientes ítems, respondiendo a todas las preguntas con honestidad y seriedad. Recuerde que no hay respuesta mala ni buena. Es importante señalar que no existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación.

Cabe resaltar que su participación es estrictamente voluntaria, y que la información obtenida será de carácter anónimo. Los datos obtenidos se emplearán para propósitos investigativos, teniendo como objetivo general el presente estudio: Determinar los factores asociados al estrés laboral de los enfermeros de la UVI de un hospital en Chiclayo. Asimismo, existe la posibilidad de que los DATOS ANÓNIMOS obtenidos puedan compartirse en un repositorio público.

Si usted está de acuerdo con lo mencionado, puede continuar con la resolución del formulario.

#### DATOS GENERALES:

EDAD: \_\_\_\_ SEXO: M ( ) F ( ) ESTADO CIVIL: S ( ) C ( ) CONV. ( ) Nº DE HIJOS: \_\_\_\_

TIPO DE CONTRATO: CAS Covid ( ) CAS Regular ( ) 728 ( )

LABORA EN OTRA INSTITUCIÓN: SI ( ) NO ( )

REALIZA ESTUDIOS DE POST GRADO , ESPECIALIZACIÓN U OTRO: SI ( ) NO ( )

**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa (x) la alternativa que responde a una causa de estrés durante sus labores.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	ALGUNA VEZ (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Ambiente laboral	Eficiencia laboral	¿Percibe interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas?					
		¿Siente miedo a cometer un error en el cuidado de un paciente?					
		¿El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo?					
		¿Recibe información insuficiente del médico acerca del estado del paciente?					
		¿Toma una decisión sobre un paciente cuando el médico no está?					
		¿Pasa temporalmente a otros servicios con falta					

		de personal?					
		¿El personal y turno son imprevisibles?					
		¿Realiza demasiadas tareas que no son propias de enfermería?					
		¿No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería?					
		¿El médico no está presente en una urgencia médica?					
		¿No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado?					
		¿Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio?					
		¿No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente?					
		¿Está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente?					
	Muerte y	¿Realiza cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes?					
		¿Ver morir a un paciente					
		¿Ver morir a un paciente con quien ha tenido una relación cercana?					
		¿Ver a un paciente sufrir?					
	Relación profesional	¿Recibe críticas de un médico?					
		¿Tiene problemas con su coordinador o jefe inmediato?					
		¿Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros?					
		¿Tiene problemas con uno o varios médicos?					
		¿Recibe críticas de un superior?					
	Interacción emocional	¿Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente?					
		¿Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente?					
		¿No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente?					
		¿No sabe que se le debe decir al paciente y su familia sobre su estado?					
		¿Se siente impotente en el caso de un paciente que no mejora?					
		¿Escucha o habla con un paciente sobre su muerte cercana?					
		¿No tiene ocasión para hablar con otros compañeros sobre problemas del servicio?					
		¿No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con los compañeros?					

## ANEXO 4: FICHA TÉCNICA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### VALIDACIÓN DE EXPERTO 1

#### INSTRUMENTO 1: TEST DEL ESTRÉS LABORAL

**TÍTULO DE LA TESIS:** Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés laboral	Resp. fisiológica	Trastornos del sueño	Tiene dificultad para conciliar el sueño, permanecer dormido o se ha despertado demasiado temprano	X		X		X		X		
			Siente sueño en momentos de actividad o a dormido más de los habitual	X		X		X		X		
		Fatiga crónica	Se siente cansado y sin energía la mayor parte del día	X		X		X		X		
		Cefaleas	Tiene dolores de cabeza o migrañas	X		X		X		X		
		Problemas digestivos	Presenta problemas de digestión, dolor abdominal o diarreas	X		X		X		X		
	Resp psicológica	Inquietud	¿Se siente incapaz de relajarse y estar tranquilo?	X		X		X		X		
		Sentimientos de depresión y tristeza	¿Se siente triste o decaído	X		X		X		X		
			Ha perdido el interés por las cosas que normalmente le interesaban	X		X		X		X		
			Quiso morirse	X		X		X		X		
		Ansiedad	¿Experimenta sentimientos de angustia o desesperación?	X		X		X		X		
		Problemas de concentración	¿Tiene dificultad para concentrarse en alguna actividad?	X		X		X		X		
	¿Tiene dificultad para tomar decisiones, más de lo normal?		X		X		X		X			
	Agresividad	¿Experimenta sentimientos de agresividad o mayor irritabilidad?	X		X		X		X			
	Resp.conductual	Actitud conflictiva	¿Presenta tendencia a polemizar o discutir de manera innecesaria?	X		X		X		X		
		Aislamiento	¿Se aísla de los demás?	X		X		X		X		
		Desgano en el trabajo	¿Siente desgano para realizar su trabajo?	X		X		X		X		
		Alteración en el consumo de alimentos	¿Ha aumentado o disminuido el consumo de alimentos?	X		X		X		X		
		Conductas maniacas	A menudo tiende a rascarse, morderse las uñas, arrancarse el cabello, etc	X		X		X		X		
Tendencias adictivas		Tiende a fumar, beber alcohol, participar en juegos o uso de internet más de lo habitual	X		X		X		X			

**Grado y Nombre del Experto:** Dr. Omar Bellido Valdiviezo

**Firma del experto**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Omar Bellido Valdiviezo', is written over a horizontal line.

Dr. Omar Bellido Valdiviezo  
DNI 32992005

## INSTRUMENTO 2: ESCALA DEL ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA

**TÍTULO DE LA TESIS:** Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ambiente laboral	Eficiencia laboral	¿Percibe interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas?	X		X		X		X		
		¿Siente miedo a cometer un error en el cuidado de un paciente?	X		X		X		X		
		¿El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo?	X		X		X		X		
		¿Recibe información insuficiente del médico acerca del estado del paciente?	x		x		x		X		

	<i>¿Toma una decisión sobre un paciente cuando el médico no está?</i>	X		X		X		x		
	<i>¿Pasa temporalmente a otros servicios donde falta de personal?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿El personal y turno son imprevisibles?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Realiza demasiadas tareas que no son propias de enfermería?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿El médico no está presente en una urgencia médica?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente?</i>	X		X		X		X		
<i>Muerte y sufrimiento</i>	<i>¿Realiza cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Ver morir a un paciente</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Ver morir a un paciente con quien ha tenido una relación cercana?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Ver a un paciente sufrir?</i>	x		x		x		X		



<b>Relación profesional</b>	<i>¿Recibe críticas de un médico?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Tiene problemas con su coordinador o jefe inmediato?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Tiene problemas con uno o varios médicos?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Recibe críticas de un superior?</i>	X		X		X		X		
<b>Interacción emocional</b>	<i>¿Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No sabe que se le debe decir al paciente y su familia sobre su estado?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Se siente impotente en el caso de un paciente que no mejora?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Escucha o habla con un paciente sobre su muerte cercana?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No tiene ocasión para hablar con otros compañeros sobre problemas del servicio?</i>	x		x		x		x		

		<i>¿No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con los compañeros?</i>	x		x		x		x		
--	--	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

**Grado y Nombre del Experto:** Dr. Omar Bellido Valdiviezo

**Firma del experto**



Dr. Omar Bellido Valdiviezo  
DNI 32992005

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (1)

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Test del estrés laboral

### 3. TESISTA:

Lic. Erika Julissa Puertas Villarreal

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 3 de Junio de 2022



Dr. Omar Bellido Valdiviezo  
DNI 32992005

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (2)

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala del Estrés laboral de enfermería

### 3. TESISTA:

Lic. Erika Julissa Puertas Villarreal

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 3 de junio de 2022



Dr. Omar Bellido Valdiviezo  
DNI 32992005

## Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BELLIDO VALDIVIEZO
Nombres	OMAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	32992005

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	14/10/19
Resolución/Acta	0325-2019-UCV
Diploma	052-070854
Fecha Matricula	06/09/2008
Fecha Egreso	31/12/2010

Fecha de emisión de la constancia:  
08 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000853985

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 08/08/2022 17:06:10-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**VALIDACIÓN DE EXPERTO 2**  
**INSTRUMENTO 1: TEST DEL ESTRÉS LABORAL**

**TÍTULO DE LA TESIS: Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés laboral	Resp. fisiológica	Trastornos del sueño	Tiene dificultad para conciliar el sueño, permanecer dormido o se ha despertado demasiado temprano	X		X		X		X		
			Siente sueño en momentos de actividad o a dormido más de los habitual	X		X		X		X		
		Fatiga crónica	Se siente cansado y sin energía la mayor parte del día	X		X		X		X		
		Cefaleas	Tiene dolores de cabeza o migrañas	X		X		X		X		
		Problemas digestivos	Presenta problemas de digestión, dolor abdominal o diarreas	X		X		X		X		
	Resp psicológica	Inquietud	¿Se siente incapaz de relajarse y estar tranquilo?	X		X		X		X		
		Sentimientos de depresión y tristeza	¿Se siente triste o decaído	X		X		X		X		
				Ha perdido el interés por las cosas que normalmente le interesaban	X		X		X		X	
				Quiso morirse	X		X		X		X	
		Ansiedad	¿Experimenta sentimientos de angustia o desesperación?	X		X		X		X		
		Problemas de concentración	¿Tiene dificultad para concentrarse en alguna actividad?	X		X		X		X		
			¿Tiene dificultad para tomar decisiones, más de lo normal?	X		X		X		X		
	Agresividad	¿Experimenta sentimientos de agresividad o mayor irritabilidad?	X		X		X		X			
	Resp.conductual	Actitud conflictiva	¿Presenta tendencia a polemizar o discutir de manera innecesaria?	X		X		X		X		
		Aislamiento	¿Se aísla de los demás?	X		X		X		X		
		Desgano en el trabajo	¿Siente desgano para realizar su trabajo?	X		X		X		X		
		Alteración en el consumo de alimentos	¿Ha aumentado o disminuido el consumo de alimentos?	X		X		X		X		
		Conductas maniacas	A menudo tiende a rascarse, morderse las uñas, arrancarse el cabello, etc	X		X		X		X		
Tendencias adictivas		Tiende a fumar, beber alcohol, participar en juegos o uso de internet más de lo habitual	X		X		X		X			

**Grado y Nombre del Experto: Dra. Tania Roberta Muro Carrasco**

***Firma del experto***

A handwritten signature in black ink, enclosed within a faint oval border. The signature is cursive and appears to read 'Tania Muro Carrasco'.

---

*Dra. Tania Roberta Muro Carrasco*

*DNI 17403791*

## INSTRUMENTO 2: ESCALA DEL ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA

**TÍTULO DE LA TESIS:** Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ambiente laboral	Eficiencia laboral	¿Percibe interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas?	X		X		X		X		
		¿Siente miedo a cometer un error en el cuidado de un paciente?	X		X		X		X		
		¿El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo?	X		X		X		X		
		¿Recibe información insuficiente del médico acerca del estado del paciente?	x		x		x		X		



	<i>¿Toma una decisión sobre un paciente cuando el médico no está?</i>	X		X		X		x		
	<i>¿Pasa temporalmente a otros servicios donde falta de personal?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿El personal y turno son imprevisibles?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Realiza demasiadas tareas que no son propias de enfermería?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿El médico no está presente en una urgencia médica?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente?</i>	X		X		X		X		
<b>Muerte y sufrimiento</b>	<i>¿Realiza cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Ver morir a un paciente</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Ver morir a un paciente con quien ha tenido una relación cercana?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Ver a un paciente sufrir?</i>	x		x		x		X		

<b>Relación profesional</b>	<i>¿Recibe críticas de un médico?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Tiene problemas con su coordinador o jefe inmediato?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Tiene problemas con uno o varios médicos?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Recibe críticas de un superior?</i>	X		X		X		X		
<b>Interacción emocional</b>	<i>¿Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No sabe que se le debe decir al paciente y su familia sobre su estado?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Se siente impotente en el caso de un paciente que no mejora?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Escucha o habla con un paciente sobre su muerte cercana?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No tiene ocasión para hablar con otros compañeros sobre problemas del servicio?</i>	x		x		x		x		

		¿No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con los compañeros?	x		x		x		x		
--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

**Grado y Nombre del Experto:** *Dra. Tania Roberta Muro Carrasco*

**Firma del experto**



---

*Dra. Tania Roberta Muro Carrasco*

*DNI 17403791*

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (1)

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Test del estrés laboral

### 3. TESISISTA:

Lic. Erika Julissa Puertas Villarreal

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 8 de Junio de 2022



---

*Dra. Tania Roberta Muro Carrasco*  
DNI 17403791

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (2)

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala del Estrés laboral de enfermería

### 3. TESISTA:

Lic. Erika Julissa Puertas Villarreal

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 8 de Junio de 2022



*Dra. Tania Roberta Muro Carrasco*

*DNI 17403791*

Constancia SUNEDU del validador

## Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MURO CARRASCO
Nombres	TANIA ROBERTA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17403791

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
Secretario General	RAFAEL ANTONIO GUERRERO DELGADO
Decano	JULIO TELLO LAZO

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA SALUD
Fecha de Expedición	13/10/2010
Resolución/Acta	155-2010-R-GyT
Diploma	A1023615



CÓDIGO VIRTUAL 3637613

Santiago de Surco, 27 de Noviembre de 2020

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA (E)

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 27/11/2020 13:46:56-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Firma mecánica al amparo del numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**VALIDACIÓN DE EXPERTO 3**  
**INSTRUMENTO 1: TEST DEL ESTRÉS LABORAL**

**TÍTULO DE LA TESIS: Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés laboral	Resp. fisiológica	Trastornos del sueño	Tiene dificultad para conciliar el sueño, permanecer dormido o se ha despertado demasiado temprano	X		X		X		X		
			Siente sueño en momentos de actividad o a dormido más de los habitual	X		X		X		X		
		Fatiga crónica	Se siente cansado y sin energía la mayor parte del día	X		X		X		X		
		Cefaleas	Tiene dolores de cabeza o migrañas	X		X		X		X		
		Problemas digestivos	Presenta problemas de digestión, dolor abdominal o diarreas	X		X		X		X		
	Resp psicológica	Inquietud	¿Se siente incapaz de relajarse y estar tranquilo?	X		X		X		X		
		Sentimientos de depresión y tristeza	¿Se siente triste o decaído	X		X		X		X		
			Ha perdido el interés por las cosas que normalmente le interesaban	X		X		X		X		
			Quiso morirse	X		X		X		X		
		Ansiedad	¿Experimenta sentimientos de angustia o desesperación?	X		X		X		X		
		Problemas de concentración	¿Tiene dificultad para concentrarse en alguna actividad?	X		X		X		X		
			¿Tiene dificultad para tomar decisiones, más de lo normal?	X		X		X		X		
	Agresividad	¿Experimenta sentimientos de agresividad o mayor irritabilidad?	X		X		X		X			
	Resp.conductual	Actitud conflictiva	¿Presenta tendencia a polemizar o discutir de manera innecesaria?	X		X		X		X		
		Aislamiento	¿Se aísla de los demás?	X		X		X		X		
		Desgano en el trabajo	¿Siente desgano o desmotivación para realizar su trabajo?	X		X		X		X		
		Alteración en el consumo de alimentos	¿Ha aumentado o disminuido el consumo de alimentos?	X		X		X		X		
		Conductas maniacas	A menudo tiende a rascarse, morderse las uñas, arrancarse el cabello, etc	X		X		X		X		
Tendencias adictivas		Tiende a fumar, beber alcohol, participar en juegos o uso de internet más de lo habitual	X		x		X		x			

**Grado y Nombre del Experto: Dra Tomasa Vallejos Sosa**

**Firma del experto:**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dra. Vallejos Sosa', written over a horizontal line.

---

**DRA. TOMASA VALLEJOS SOSA**  
**DNI 16573932**



## INSTRUMENTO 2: ESCALA DEL ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA

**TÍTULO DE LA TESIS:** Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ambiente laboral	Eficiencia laboral	¿Percibe interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas?	X		X		X		X		
		¿Siente miedo a cometer un error en el cuidado de un paciente?	X		X		X		X		
		¿El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo?	X		X		X		X		
		¿Recibe información insuficiente del médico acerca del estado del paciente?	X		X		X		X		

	<i>¿Toma una decisión sobre un paciente cuando el médico no está?</i>	X		X		X				
	<i>¿Pasa temporalmente a otros servicios donde falta de personal?</i>	X		X		X				
	<i>¿El personal y turno son imprevisibles?</i>	X		X		X				
	<i>¿Realiza demasiadas tareas que no son propias de enfermería?</i>	X		X		X				
	<i>¿No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería?</i>	X		X		X				
	<i>¿El médico no está presente en una urgencia médica?</i>	X		X		X				
	<i>¿No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado?</i>	X		X		X				
	<i>¿Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio?</i>	X		x		X				
	<i>¿No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente?</i>	X		X		X				
	<i>¿Está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente?</i>	X		X		X				
<b>Muerte y sufrimiento</b>	<i>¿Realiza cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes?</i>	X		X		X				
	<i>¿Ver morir a un paciente</i>	X		X		X				
	<i>¿Ver morir a un paciente con quien ha tenido una relación cercana?</i>	X		X		X				
	<i>¿Ver a un paciente sufrir?</i>	x		x		X				

<b>Relación profesional</b>	<i>¿Recibe críticas de un médico?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Tiene problemas con su coordinador o jefe inmediato?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Tiene problemas con uno o varios médicos?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Recibe críticas de un superior?</i>	X		X		X		X		
<b>Interacción emocional</b>	<i>¿Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿No sabe que se le debe decir al paciente y su familia sobre su estado?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Se siente impotente en el caso de un paciente que no mejora?</i>	X		X		X		X		
	<i>¿Escucha o habla con un paciente sobre su muerte cercana?</i>	X		x		X		x		
	<i>¿No tiene ocasión para hablar con otros compañeros sobre problemas del servicio?</i>	x		x		x		x		

		¿No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con los compañeros?	X		X		X		X		
--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

**Grado y Nombre del Experto:** Mg. Manuel Antonio Cardoza Sernaqué

**Firma del experto**



---

**DRA. TOMASA VALLEJOS SOSA**  
**DNI 16573932**

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (1)

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Test del estrés laboral

### 3. TESISISTA:

Lic. Erika Julissa Puertas Villarreal

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de junio de 2022



---

**DRA. TOMASA VALLEJOS  
SOSA  
DNI 16573932**

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (2)

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factores asociados al estrés laboral de las enfermeras de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un Hospital en Chiclayo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala del Estrés laboral de enfermería

### 3. TESISISTA:

Lic. Erika Julissa Puertas Villarreal

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de junio de 2022



---

**DRA. TOMASA VALLEJOS  
SOSA  
DNI 16573932**

## Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VALLEJOS SOSA**  
Nombres **TOMASA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16573932**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**  
Rector **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**  
Secretario General **HAYDEE CHIRINOS CUADROS**  
Director **FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **17/06/2005**  
Resolución/Acta **827-2005-R**  
Diploma **A555144**  
Fecha Matriculación **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
24 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000794319

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 24/06/2022 16:13:33-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

## ANEXO 4: CONFIABILIDAD

### Instrumento 1: Test del estrés laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	19

#### Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0001	32,0000	108,308	,588
VAR0002	32,4074	105,789	,720
VAR0003	32,2593	106,199	,601
VAR0004	32,5556	116,103	,315
VAR0005	32,2963	104,755	,831
VAR0006	32,7407	110,892	,760
VAR0007	32,3333	106,538	,824
VAR0008	32,7037	110,370	,589
VAR0009	33,2963	117,217	,437
VAR0010	32,8889	112,949	,544
VAR0011	32,7778	108,026	,823
VAR0012	32,8519	110,362	,710
VAR0013	32,8889	110,333	,706
VAR0014	32,8889	111,795	,717
VAR0015	32,7037	111,293	,490
VAR0016	32,8519	108,746	,763
VAR0017	32,3333	108,538	,676
VAR0018	32,9259	118,379	,164
VAR0019	32,9630	116,345	,336



## Instrumento 2: Escala del Estrés laboral de enfermería

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	31

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR0001	70,6087	179,431	,381	,814
VAR0002	70,9565	183,589	,293	,817
VAR0003	70,7391	179,383	,438	,812
VAR0004	71,1739	192,968	,002	,828
VAR0005	70,6522	192,328	,022	,827
VAR0006	71,4348	182,348	,317	,817
VAR0007	69,9130	198,538	-,159	,835
VAR0008	71,1739	173,241	,700	,803
VAR0009	71,0870	186,628	,214	,820
VAR0010	70,9565	190,680	,111	,823
VAR0011	71,1739	176,423	,610	,807
VAR0012	70,3478	180,237	,446	,812
VAR0013	71,3043	183,494	,399	,814
VAR0014	71,1304	187,664	,183	,821
VAR0015	70,3913	175,249	,568	,807
VAR0016	69,7391	187,656	,225	,819
VAR0017	70,5652	177,166	,411	,813
VAR0018	69,6522	181,419	,344	,816
VAR0019	71,1739	179,059	,511	,810
VAR0020	71,7826	186,905	,387	,816
VAR0021	71,6087	183,794	,342	,816
VAR0022	72,0435	189,680	,311	,818
VAR0023	71,4783	183,443	,479	,813
VAR0024	71,3043	197,858	-,140	,835
VAR0025	70,8696	183,119	,216	,822
VAR0026	71,0870	181,719	,336	,816
VAR0027	70,5217	183,897	,227	,821
VAR0028	70,0000	174,000	,590	,806
VAR0029	71,3043	181,949	,413	,813
VAR0030	70,9565	170,953	,769	,800
VAR0031	70,6957	172,221	,658	,803

## DATOS DESCRIPTIVOS

**Tabla 6**

*Factores asociados al estrés laboral y nivel de estrés laboral*

		ESTRÉS LABORAL					Total	
		SIN ESTRES	BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO		
FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL	MUY BAJA	Recuento	2	1	0	0	1	4
		% del total	8,0%	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%	16,0%
	BAJA	Recuento	4	0	1	1	0	6
		% del total	16,0%	0,0%	4,0%	4,0%	0,0%	24,0%
	MEDIA	Recuento	2	2	2	2	0	8
		% del total	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	0,0%	32,0%
	ALTA	Recuento	0	1	0	0	0	1
		% del total	0,0%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	MUY ALTA	Recuento	0	1	1	2	2	6
		% del total	0,0%	4,0%	4,0%	8,0%	8,0%	24,0%
	Total	Recuento	8	5	4	5	3	25
		% del total	32,0%	20,0%	16,0%	20,0%	12,0%	100,0%

**Tabla 7**  
*Factores individuales y nivel de estrés laboral*

		ESTRÉS LABORAL													
		SIN ESTRES				BAJO				REGULAR		ALTO		MUY ALTO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Edad	26 a 30 años	3	60,0%	1	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%				
	31 a 35 años	1	16,7%	1	16,7%	0	0,0%	2	33,3%	2	33,3%				
	36 a 40 años	2	28,6%	1	14,3%	2	28,6%	2	28,6%	0	0,0%				
	41 a más	2	28,6%	2	28,6%	2	28,6%	1	14,3%	0	0,0%				
	Total	8	32,0%	5	20,0%	4	16,0%	5	20,0%	3	12,0%				
Sexo	Femenino	5	25,0%	5	25,0%	4	20,0%	3	15,0%	3	15,0%				
	Masculino	3	60,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	40,0%	0	0,0%				
	Total	8	32,0%	5	20,0%	4	16,0%	5	20,0%	3	12,0%				

**Tabla 8**  
*Factores extraorganizacionales y nivel de estrés laboral*

		ESTRÉS LABORAL													
		SIN ESTRES				BAJO				REGULAR		ALTO		MUY ALTO	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Estado Civil	Soltero	5	41,7%	3	25,0%	1	8,3%	3	25,0%	0	0,0%				
	Casado	2	25,0%	0	0,0%	3	37,5%	1	12,5%	2	25,0%				
	Conviviente	1	20,0%	2	40,0%	0	0,0%	1	20,0%	1	20,0%				
	Total	8	32,0%	5	20,0%	4	16,0%	5	20,0%	3	12,0%				
Tipo de Contrato	728	3	27,3%	3	27,3%	4	36,4%	1	9,1%	0	0,0%				
	CAS Covid	5	35,7%	2	14,3%	0	0,0%	4	28,6%	3	21,4%				
	Total	8	32,0%	5	20,0%	4	16,0%	5	20,0%	3	12,0%				
Hijos	0	4	50,0%	2	25,0%	0	0,0%	1	12,5%	1	12,5%				
	1	2	40,0%	0	0,0%	1	20,0%	1	20,0%	1	20,0%				
	2	1	10,0%	2	20,0%	3	30,0%	3	30,0%	1	10,0%				
	3	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%				
	4	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%				
	Total	8	32,0%	5	20,0%	4	16,0%	5	20,0%	3	12,0%				
	NO	8	47,1%	3	17,6%	3	17,6%	1	5,9%	2	11,8%				

Labora en otro lugar	SI	0	0,0%	2	25,0%	1	12,5%	4	50,0%	1	12,5%
	Total	8	32,0%	5	20,0%	4	16,0%	5	20,0%	3	12,0%
Estudia	NO	3	23,1%	3	23,1%	2	15,4%	3	23,1%	2	15,4%
	SI	5	41,7%	2	16,7%	2	16,7%	2	16,7%	1	8,3%
	Total	8	32,0%	5	20,0%	4	16,0%	5	20,0%	3	12,0%

**Tabla 9**  
*Factores organizacionales y nivel de estrés laboral*

		ESTRES LABORAL									
		SIN ESTRES		BAJO		REGULAR		ALTO		MUY ALTO	
		f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
EFICIENCIA LABORAL	MUY BAJA	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	BAJA	0	0,0%	6	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	MEDIA	0	0,0%	0	0,0%	9	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	ALTA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%
	MUY ALTA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
	Total	4	16,0%	6	24,0%	9	36,0%	4	16,0%	2	8,0%
MUERTE Y SUFRIMIENTO	MUY BAJA	1	11,1%	3	33,3%	2	22,2%	1	11,1%	2	22,2%
	BAJA	0	0,0%	1	16,7%	4	66,7%	1	16,7%	0	0,0%
	MEDIA	3	42,9%	2	28,6%	1	14,3%	1	14,3%	0	0,0%
	ALTA	0	0,0%	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%
	MUY ALTA	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	4	16,0%	6	24,0%	9	36,0%	4	16,0%	2	8,0%
RELACIÓN PROFESIONAL	MUY BAJA	2	33,3%	2	33,3%	2	33,3%	0	0,0%	0	0,0%
	BAJA	1	11,1%	1	11,1%	3	33,3%	2	22,2%	2	22,2%
	MEDIA	1	12,5%	3	37,5%	3	37,5%	1	12,5%	0	0,0%
	ALTA	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	MUY ALTA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%
	Total	4	16,0%	6	24,0%	9	36,0%	4	16,0%	2	8,0%
INTERACCIÓN EMOCIONAL	MUY BAJA	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%
	BAJA	0	0,0%	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	0	0,0%
	MEDIA	2	22,2%	2	22,2%	3	33,3%	1	11,1%	1	11,1%
	ALTA	2	22,2%	2	22,2%	2	22,2%	2	22,2%	1	11,1%
	MUY ALTA	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	4	16,0%	6	24,0%	9	36,0%	4	16,0%	2	8,0%

## BASE DE DATOS

	FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL														ESTRÉS LABORAL				
Nº	INDIVIDUALES		D1	EXTRAORGANIZACIONALES					D2	ORGANIZACIONALES				D3	V1	RESPUESTA FISIOLÓGICA	RESPUESTA PSICOLÓGICA	RESPUESTA CONDUCTUAL	V2
	Edad	Sexo		EC	TC	Hijos	Labora	Estudia		EL	MS	RP	IE			D4	D5	D6	
1	2	1	3	3	2	2	2	1	10	35	16	10	23	84	97	16	22	13	51
2	4	1	5	1	1	0	1	1	4	33	11	6	16	66	75	6	8	8	22
3	1	2	3	1	2	0	1	2	6	33	12	7	8	60	69	5	8	8	21
4	4	1	5	3	1	2	1	2	9	35	9	8	16	68	82	7	10	10	27
5	3	1	4	2	1	2	1	1	7	30	11	10	21	72	83	13	13	12	38
6	4	1	5	1	1	0	1	2	5	31	10	10	17	68	78	7	10	6	23
7	3	1	4	2	1	2	2	2	9	38	9	10	17	74	87	8	10	17	35
8	2	2	4	1	2	1	2	2	8	40	12	16	24	92	104	15	18	15	48
9	4	1	5	1	1	1	1	1	5	21	15	11	19	66	76	17	14	10	41
10	2	1	3	2	2	1	1	1	7	39	17	8	23	87	97	15	24	18	57
11	4	1	5	1	1	4	1	1	8	36	12	9	17	74	87	9	16	8	33
12	3	1	4	1	1	2	2	2	8	32	12	13	18	75	87	16	16	11	43
13	3	1	4	1	1	0	2	2	6	36	20	9	29	94	104	11	11	11	33
14	2	1	3	2	2	1	1	1	7	25	13	8	22	68	78	6	10	10	26
15	4	2	6	2	2	2	2	1	9	34	9	10	19	72	87	10	19	13	42
16	3	1	4	3	1	3	1	2	10	31	9	8	19	67	81	5	8	6	19
17	4	1	5	2	1	2	1	2	8	47	9	8	24	88	101	12	15	10	37
18	1	1	2	2	2	0	1	2	7	27	13	5	10	55	64	17	22	16	55
19	3	1	4	2	2	2	1	1	8	29	10	11	16	66	78	7	8	6	21
20	2	1	3	3	2	2	1	1	9	41	14	8	16	79	91	11	13	8	32
21	2	1	3	1	2	0	1	1	5	28	14	7	21	70	78	16	16	14	46
22	1	2	3	1	2	0	1	2	6	43	8	8	18	77	86	9	9	6	24
23	1	1	2	1	2	0	2	1	6	21	13	7	21	62	70	11	11	8	30
24	3	1	4	3	2	2	2	1	10	33	14	11	24	82	96	16	19	11	46
25	1	2	3	1	2	1	1	2	7	24	10	5	20	59	69	8	9	7	24



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Factores asociados al estrés laboral en enfermeros de la Unidad de Vigilancia Intensiva de un hospital en Chiclayo.", cuyo autor es PUERTAS VILLARREAL ERIKA JULISSA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido 18.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 06 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO <b>DNI:</b> 02855165 <b>ORCID</b> 0000-0001-6738-0683	Firmado digitalmente por: CARMANUE el 15-08- 2022 22:47:54

Código documento Trilce: TRI - 0396674