



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES

**ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**“FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PIURA 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTOR:

LIC. IRIS PAOLA, YARLEQUE PAUCAR

<https://orcid.org/0000-0002-3875-5957>

ASESORA:

MG. MARÍA DEL PILAR FAJARDO CANAVAL

<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORA Y ORIGINALIDAD

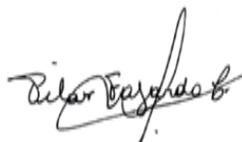
Yo, **YARLEQUE PAUCAR , IRIS PAOLA** , identificada con DNI :44796805 , en mi condición de autor del trabajo académico presentada para optar **el título profesional de especialista en enfermería en emergencias y desastres**, de título **“FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SANTA ROSA, PIURA 2022”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 17% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del año 2023.



Lic. YARLEQUE PAUCAR, Iris Paola
DNI 44796805



Mg. Fajardo Canaval, María Del Pilar
DNI 25697604

Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

YARLEQUE PAUCAR IRIS PAOLA

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	18%	3%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	revistas.um.es Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	search.scielo.org Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorioinstitucional.buap.mx Fuente de Internet	1%
7	www.doonamis.es Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II.MATERIAL Y MÉTODOS.....	28
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	34
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
V. ANEXOS	41

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	42
ANEXO 2: OPERALIZACIÓN DE VARIABLES.....	46
ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO:.....	48

RESUMEN

Objetivo: identificar los factores asociados al estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa, Piura en el 2022

Materiales y Métodos: El estudio responde al enfoque cualitativo, al tipo de investigación básica, diseño no experimental-transeccional, con una muestra de 32 profesionales enfermeras (o), del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa, Piura, 2013, enfermería, elegidas por el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, quienes brindarán información a través de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario sobre factores asociados al estrés de Cabanach, G, (1998), adaptado al estudio y el cuestionario sobre estrés laboral de Maslach, también adaptado al estudio de investigación, no requiriendo de validación por estar ya validado por su autor.

Resultados: Para la obtención de los resultados la información será procesada a través del Programa Estadístico SPSS-25, con los cuales se elaborará las tablas y los gráficos que permitirá exponer los resultados obtenidos.

Conclusiones: el estudio permitirá identificar los factores más relevantes que influyen el origen del estrés laboral, así como identificar el nivel de estrés de los profesionales de enfermería y poder aplicar las estrategias más pertinentes para reducir el nivel de estrés de tal forma que se maximice la productividad y la calidad de atención del profesional de enfermería.

Palabras claves: Factores asociados al estrés laboral.

ABSTRACT

Objective: to identify the factors associated with work stress in the nursing professional of the emergency service of the Hospital Santa Rosa, Piura in 2023

Materials and Methods: The study responds to the qualitative approach, to the type of basic research, non-experimental-transactional design, with a sample of 32 professional nurses (o), from the emergency service of the Hospital Santa Rosa, Piura, 2013, nursing, chosen by the non-probabilistic sampling method for convenience, who will provide information through the survey technique and as an instrument the questionnaire on factors associated with stress by Cabanach, G, (1998), adapted to the study and the questionnaire on work stress of Maslach, also adapted to the research study, not requiring **validation** because it is already validated by its author.

Results: To obtain the results, the information will be processed through the SPSS-25 Statistical Program, with which the tables and graphs will be elaborated that will allow the results obtained to be exposed.

Conclusions: the study will make it possible to identify the most relevant factors that influence the origin of work stress, as well as to identify the level of stress of nursing professionals and to be able to apply the most relevant strategies to reduce the level of stress in such a way as to maximize the productivity and quality of nursing professional care. Keywords: Factors associated with work stress.

I. INTRODUCCIÓN

Las sociedades actuales hoy se enfrentan a una serie de cambios, cambios que se dan en las esferas de la ciencia, del conocimiento, y que tienden a alterar las relaciones familiares, empresariales y de la persona misma. Estos cambios obligan a las organizaciones a disponer de recursos humanos con altos estándares y niveles de adaptación a un desempeño laboral a presión y fundamentalmente por la necesidad de minimizar los costos empresariales, con ello se busca en primer término, el aumento de la productividad de la empresa, así como lograr la satisfacción del cliente, sin tomar en cuenta cómo se afecta al trabajador, el que es sometido a largas jornadas laborales, la necesidad de adaptarse a la infraestructura, a las deficiencias del sistema operativo, que influyen en producir estrés laboral que tiende a afectar la salud del trabajador así como de la empresa.

El estrés significa una respuesta del organismo humano ante una serie de peligros o ciertas necesidades insatisfechas, que tienden a alterar el normal desenvolvimiento físico o psíquico de la persona y que están en relación a ciertos factores de orden emocional, presión laboral, familiar, presión por satisfacer las necesidades de los consumidores, que en suma van a afectar la salud emocional, física de la persona, como también puede afectar al entorno familiar o laboral, generando la exposición al peligro, la baja productividad laboral y altos costos para las empresas.

Dentro de los síntomas más comunes que pueden observarse en las personas que adquieren estrés laboral, están los riesgos de índole emocional que se manifiesta en tartamudez, aspecto que dificulta la comunicación y el desarrollo e integración de la persona; ansiedad e inestabilidad emocional, irritabilidad que puede provocar conflictos personales y laborales, que se liga al mal humor, frustración que tiende a producir eventos de difíciles relaciones interpersonales; factores que tienden a provocar agotamiento, inseguridad, desmotivación que va a impactar en el rendimiento laboral de las personas afectando a los objetivos y metas de la organización, situación que se condice con la intolerancia.

Entre los aspectos conductuales, el estrés que se origina en torno al escenario laboral permite el acrecentamiento paulatino en la disminución de la productividad, la falta de concentración en el trabajo que se traduce en errores que pueden originar fallas en el proceso productivo o incremento de los accidentes de trabajo; el desarrollo de inadecuadas relaciones interpersonales, que su desenlace se expresa en conflictos, agresiones, a lo que se suma la inestabilidad emocional, que se expresa en falta de concentración y aumento en el consumo de tabaco, alcohol y en muchos de los casos y como forma de buscar saciar la inestabilidad emocional se recurre al consumo de otras sustancias, que afectan la salud de las personas.

Así mismo, entre los síntomas cognitivos que expresa una persona con un alto nivel de estrés laboral se puede mencionarse a las dificultades en la concentración para el desempeño de múltiples actividades no solo laborales, sino de orden familiar, en las relaciones interpersonales, factores que van a influir a la labor dentro de la organización, como por ejemplo, olvidos en su desempeño laboral, difícil desempeño en la toma de decisiones, falta de iniciativa y compromiso con la organización, como falta de respuestas en la solución de los problemas a los que asocia su desempeño laboral

De otro lado, los síntomas a nivel fisiológico se muestran ausentismos laborales provocados por la alteración de la salud de los trabajadores, como dolores de cabeza, altos niveles de fatiga, agitación del corazón, malestares estomacales, entre los más conocidos, situación que en suma van a afectar la calidad de las relaciones interpersonales, la productividad de la organización; por lo que éstos aspectos o síntomas que expresa el trabajadores deben ser abordados con el fin de que no afectan la imagen y la competitividad de la organización.

En la perspectiva de la OMS, explica que el “estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima” (1). Desde el enfoque de La Comisión Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, citado por Rodríguez Carbajal, Raquel, el estrés laboral se define como, “las nocivas reacciones físicas y emocionales que

ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador". En otra perspectiva la OMS, asume que el problema del estrés en el trabajo es concebido como un conjunto de respuestas de tipo emocional, cognitivas y de conducta frente a requerimientos a los trabajadores que en muchos de los casos exceden los conocimientos, aptitudes, capacidades y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. (2)

Fernández Martínez, E. citando a Selye, asume que el estrés significa "una contestación a un determinado cambio, frente a una exigencia a la que es sometido el ser humano". Este estímulo tiende a ser percibido por la persona y en muchos de los casos es considerado como positivo o negativo, según sea sus resultados. La mayoría de investigadores o personas conciben que el estrés como algo negativo, pues tiende a afectar la salud emocional, física, cognitiva de la persona. (3)

Se considera que el origen del estrés es producto de la imposición hacia la persona al sentirse presionado para el cumplimiento de tareas, cuando existen presiones que sobrepasan el nivel de respuesta del trabajador frente a los cambios o innovaciones tecnológicas, laborales. Para los autores Davis y Palladino, citados por Ospina, conciben que estrés puede concebirse como una respuesta a la que llega el ser, frente a una exigencia de carácter laboral y que origina algún tipo de alteración ya sea neurológicas o fisiológicas. (4)

La encuesta titulada, "Informe de la situación del lugar del trabajo en el mundo", aplicada en por el Gallup en 116 estados informa que el 43.0% de los encuestados expresaron que han experimentado algún tipo de estrés durante su jornada laboral, así mismo se detalla, que el porcentaje de trabajadores con algún tipo de estrés , fue del 38% en el año2019, situación que se ha incrementado por la severa crisis económica producida por la Pandemia del Covid-19 que originó el cierre de centros laborales, facilitó reducir puestos de trabajo. De otra parte, Gallup, explica en sus resultados que los trabajadores de países como EE.UU. y Canadá exhibieron los altos índices de estrés diario a nivel global (57%), mientras que, la situación en Europa Occidental, el problema del estrés decayó al 39%, cuando en 2019 era del 46%. (5).

Desde el enfoque que expone las Naciones Unidas, en su Portal Noticias ONU, (6), explica que los incidentes laborales, es producto de las extremas horas de trabajos a la que es sometido el trabajador, así como por las enfermedades y accidentes laborales, que originan más de 374 millones de fallecimientos durante el año, acciones que generan enormes repercusiones en el ámbito social, personal, laboral, como en las relaciones con la familia como en el familiar, no sólo desde un punto de vista económico, sino también en relación al bienestar físico y emocional a corto y a largo plazo. (6).

En este mismo sentido, OMS, (OIT), llega a sostener que, más de 374 millones de trabajadores tienden a sufrir de accidentes en el trabajo, significando una pérdida económica para la empresa y el estado, estimándose una consecuente pérdida de días laborables que llega a afectar en una reducción de alrededor del 4% del PBI mundial, estadísticas que pueden ir en incremento hasta alcanzar el 6% del PBI en muchos países en el mundo. Se expresa además que, que al menos más de 1000 mueren por una serie de accidentes laborales, así como unas 6,500 personas fallecen por la presencia de enfermedades profesionales. A nivel general, las cifra sobre el incremento del estrés tienden a incrementarse ampliando más aún el número de personas que fallecen, originado por accidentes de trabajo, así por ejemplo se presenta que se incrementó de 2,33 millones de personas que murieron producto de accidentes laborales en el año 2014 a 2,78 millones en el año 2017. (7).

En América Latina la situación no es ajena a lo que pasa en el mundo, según el estudio Health on Demand (Mercer Marsh Beneficios), en Latinoamérica ese porcentaje de trabajadores que dicen haber experimentado estrés y están entrando en el llamado burnout, concebido como la cronificación del estrés laboral. Este episodio se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador, proceso que ha aumentado del 43% a un 56%. (8).

A causa del distanciamiento social, se produjo también la reducción de puestos de trabajo, del trabajo remoto, reducción de los ingresos, inestabilidad laboral, ocasionado por la influencia de la pandemia del Covid 19, que alteró desde el año 2020, la salud mental de muchas de las personas en especial de los trabajadores, conllevando a un

deterioro paulatino de la estabilidad emocional, psíquica y social, no solo dentro del marco de las empresas, sino también en el seno de la sociedad y la familia. En Latinoamérica, según datos de UNICEF, el 27% de los jóvenes ha sufrido ansiedad y un 15% depresión tras la pandemia, generándose un incremento del 35% (OPS). De acuerdo a Mercer Marsh Beneficios, el 79% de las empresas no contaba con ninguna herramienta para medir la salud mental de sus empleados, y el 71% tampoco había desarrollado ningún programa para reducir los problemas de salud mental entre su plantilla (9).

En el Perú, según la encuesta realizada por Trabajando.com, refiere que más del 50% de los peruanos sufre de estrés laboral crónico como consecuencia del trabajo remoto y el desempleo. Durante este segundo confinamiento en medio de la pandemia de COVID-19, el estrés puede verse en incremento... Los resultados del estudio reflejan que un 70% de los trabajadores peruanos encuestados sufren de estrés laboral, mientras que un 71% indica que el estrés ha generado en ellos depresión laboral... así mismo un 39% asumió que el estrés laboral guarda estrecha relación con el ambiente laboral, un 27% asume que los accidentes laborales están relacionados con el desempleo y un 18% con las responsabilidades que se asume fuera o dentro del centro laboral. (10).

No está demás precisar que el estrés laboral se está constituyendo en un problema de connotación mundial, como nacional, que afecta al PBI de los países donde se expresa con mayor magnitud este problema, el mismo que tiende a disminuir la productividad, por la presencia de ansiedad, malestares físicos y psicológicos que experimenta el trabajador, que a la vez generan accidentes laborales, perdidas de horas hombre, deficiente desempeño de los trabajadores que según ESAN, la productividad laboral se reduce en un 41%, afectando la productividad, la calidad de la producción y la competitividad de la organización, (11).

El estrés laboral en los profesionales de la salud, si bien es cierto es una constante debido a que estos profesionales de la salud se enfrentan cotidianamente a diversas situaciones que debe atender durante el desarrollo de sus labores, situación que se ha agravado por la presencia de la pandemia de COVID-19 que ha originado la presencia de riesgos psicosociales, propiciando profundos episodios en la salud mental y física

de los profesionales de la salud, afectando el rendimiento laboral de estos profesionales.

No cabe duda que el enfrentar una dura batalla contra el covid-19, por los profesionales de salud, en especial, el profesional de enfermería arrastra grandes secuelas en el estado mental, emocional, físico, cognitivo, social en los profesionales de la salud, estado de salud que se ve impactado por las diversas actividades que se realizan para brindar un atención adeuda y de calidad a los pacientes, que acuden principalmente a las áreas de emergencia, donde la presión laboral es extrema, por el tipo de pacientes, la carga laboral, la presión de los familiares, los inadecuados y escasos ambientes, equipos, insumos, que hacen de la acción de los profesionales enfermeros una acción de presión para atender y facilitar la recuperación de los pacientes. (12).

La OIT, la OMS y el Consejo internacional de Enfermería (CIE), sostienen que uno de los problemas a los que se enfrentan los profesionales de enfermería está en relación a las diversas falencias y limitaciones en infraestructura, insumos, equipos, materiales y las condiciones de trabajo a las que se ven expuestos los profesionales de enfermería que tienden a afectar grandemente la salud emocional, física y social de estos profesionales, originando como consecuencia un alto nivel de estrés laboral que afecta no solo al ámbito laboral, las relaciones sociales, sino también afectan las relaciones en el hogar producto del agotamiento del trabajador. (13).

Un estudio publicado por Mamani Ramos, Claudia y Mamani Limachi, Rut, sobre el tema del estrés laboral y las actitudes que asumen las personas como consecuencia de la pandemia del Covid-19 en los profesionales del servicio de enfermería, en Tacna, expresa que, un 57,3% de los trabajadores de enfermería expresaron un bajo nivel de estrés laboral, el 38,8% refirió poseer un nivel medio, y sólo un 3,9% de los profesionales presentaron un nivel alto de estrés. En cuanto a la actitud que expresaron los de los profesionales del servicio de enfermería, obtuvieron los siguientes resultados, el 84,5% de los profesionales presentaron una cualidad poco favorable no sufrir de estrés, y un 15,5% mostraron actitudes favorables a adquirir y desarrollar estrés durante la pandemia COVID-19. El estudio concluye que si se ha generado una relación significativa entre el estrés laboral y las actitudes del profesional de enfermería. (13).

Al respecto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), reporta que presencia de la pandemia del Covid-19, ha tenido repercusiones económicas y sociales trascendentales para la sociedad, las empresas y las diferentes organizaciones en las que ha causado temor, ansiedad, angustia y depresión en muchos trabajadores, como la presencia del estrés durante una crisis, como el sistema de confinamiento y la presencia y atención por parte de las personas a los infectados, que ha alterado en gran medida la salud mental de los trabajadores ligados al sistema de salud, representando un gran desafío para el sistema sanitario y el personal sanitario (OPS, 2020). (14)

El Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2, de la ciudad de Piura, es el establecimiento de salud responsable de brindar un alto nivel de satisfacción en la atención en salud a la población del ámbito de acción de la población a su cargo, además de brinda el servicio de atención integral y ambulatoria, así como la atención hospitalaria básica en múltiples servicios y en diferentes especialidades, orientando su actividad a la recuperación y rehabilitación de las personas hospitalizadas como de aquellos que requieren de un servicio ambulatorio, para ello se cuenta con equipos de salud que garantiza el funcionamiento de las unidades productoras de servicios correspondientes, constituido por Médico especialista, Cardiólogo, Medicina de Rehabilitación, Neurólogo, Neumólogo, Gastroenterólogo, Dermatólogo, Endocrinólogo, Reumatólogo, Psiquiatra, Oftalmólogo, Otorrinolaringólogo, Traumatólogo, Urólogo, Patólogo Clínico, Radiólogo, Anátomo-Patólogo, personal profesional en enfermería, obstetricia, técnicos que facilitan la atención de los usuarios en las especialidades requeridas. (13).

El servicio de emergencia de este hospital esta acondicionado para la atención en el servicio de emergencia las 24 horas del día, así como la asistencia, tratamiento y recuperación de los pacientes, de acuerdo a la normatividad vigente, en ella se resalta que el Departamento de Emergencias y Cuidados críticos comprende el servicio de emergencia, la unidad de servicio de cuidados críticos, la unidad de cuidados intensivos generales y la unidad de cuidados intensivos neonatales. Este departamento es el área orgánica o funcional de un hospital que se encarga de brindar

atención médica-quirúrgica en forma oportuna y permanente durante las 24 horas del día a todos los usuarios cuya vida o salud se encuentre en situación de emergencia. En el área de Emergencias y Cuidados Críticos, laboran un total de 32 profesionales de enfermería, quienes soportan la carga de usuarios que acuden a este hospital con una serie de dolencias, a lo que hoy se suma la incidencia de dengue que ha originado el colapso de muchas instituciones de la salud, como el Hospital Santa Rosa, situación que lleva al profesional de enfermería a enfrentarse a permanentemente y prolongados episodios de carga laboral, presión de los familiares de los pacientes ingresados por emergencia que requieren conocer el estado y evolución de sus familiares, presión por parte de los médicos para concretar una atención rápida, según la gravedad del paciente, carencia de insumos, equipos, la inadecuada infraestructura, el hacinamiento por la asistencia de pacientes de la mayoría de las provincias de la región, situación que repercute en la salud emocional y física, que se traduce en estrés laboral.

No esta demás hacer hincapié, que el estrés laboral perturba negativamente la salud mental y física de todo profesional, más aún cuando se trata del personal del área de emergencia de un hospital, incidiendo en la salud y afectando la efectividad de la calidad de la atención de las instituciones dedicadas al cuidado de la salud de las personas. (14). Al respecto, García M y Gil M (15), expresan que el problema del estrés perjudica no sólo al profesional de enfermería, sino que también involucra al individuo que está a su cuidado, al personal que está al servicio del enfermero, produciendo episodios de discrepancias respecto a las responsabilidades, competencias, tareas y el accionar frente a los pacientes.

La sobre carga laboral, tiende a producir en el profesional de enfermería agotamiento físico y ante situaciones laborales inadecuadas en la que desarrolla su labor, estas influyen negativamente produciendo un débil desenvolvimiento en sus actividades, requiriendo de estrategias laborales para lograr una óptima labor y brindar un servicio de calidad de acuerdo a las exigencias de los usuarios. La creciente demanda en los servicios de salud que expresan los usuarios, la deficiente infraestructura, el colapso de muchos servicios, el hacinamiento constante, la falta de insumos y de equipos, en el área de emergencia, son algunos de los factores que determina una presión laboral, que se traduce en altos niveles de insatisfacción de los pacientes ambulatorios como

los pacientes hospitalizados, factores que generan presión laboral y por ende el origen del estrés, que influye en el desempeño del profesional de enfermería, que produce agotamiento, bajo rendimiento en el trabajo tensiones e incluso ausentismo, en razón de ello, la investigación estará dirigida a identificar los factores que se asocian al estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Piura.

Bases teóricas de la investigación

Sobre el estrés, existen diferentes posturas conceptuales que se orientan a explicar la respuesta del organismo a determinadas circunstancias y que originan ciclos de tensión que tienden a afectar la salud y la estabilidad emocional, psíquica de las personas. Desde el enfoque de Baena, (16), explica que ya en el siglo XVII, el término estrés fue usado en el área de la física y la ingeniería específicamente utilizado para detallar el efecto que causa una fuerza al ser aplicada a objetos. Originalmente la génesis en el uso del término, asociado como una fuerza sobre los objetos, como en la física, se asociaron a otras ciencias como la medicina atribuyéndose su aplicación al médico y fisiólogo Claude Bernard, quién a inicios del siglo XIX, llegó a sostener que el estrés era un estímulo estresor o situaciones de presión que sufre una persona frente a determinados eventos sociales, laborales o económicos.

Román y Hernández (17), ya en el siglo XX, optaron por usar el vocablo estrés como una etapa o acción del ser humano que se describe como reacción frente a mecanismos fisiológicos que tienden a producir un desequilibrio físico o químico en el organismo humano. A esta reacción este autor propuso que sea llamado como "homeostasis" (p. 4). En cambio, Cannon consideraba al estrés es el resultado de alteraciones en el componente homeostático (17). Hernández, por el contrario, toma en cuenta a las respuestas fisiológicas y conductuales, cuyo origen es la alta presión emocional, física o social de cualquier forma del ambiente social. (17).

Es a partir de la mitad del siglo XX, que el término y tema del estrés cobra relevancia e importancia porque se descubre que tiende a afectar la salud y la vida de la persona, razón por la cual se comienza a tomar en cuenta al problema del estrés, no solo por sus consecuencias en la salud de la persona, sino por el contrario, porque afecta a

gran parte del mundo social, conllevando a alteraciones de carácter fisiológico-biológico, en el comportamiento humano, siendo el generador de múltiples enfermedades, por lo que el problema del estrés comienza a ser incorporado dentro de procesos asociados a la investigación científica, con el fin de descubrir sus consecuencias en la vida y la salud de las personas, y su consecuencias en la vida de las organizaciones. Selye es quién a finales del siglo XX el problema del estrés lo incorpora al mundo académico, social, empresarial y médico, fundamentado en las consecuencias psicosociales que genera, no solo en el individuo sino en la familia, la empresa, reconociéndose su importancia como problema. (18).

Trianes, Trianes, M.V., Blanca, M.J., Fernández, F.J., Escobar, M., Maldonado, E.F., y Muñoz, A.M. (19), citado por Holmes y Rahe, llegaron a sostener que, “el problema del estrés está asociado a un estímulo de carácter emocional, laboral, o social que tiende a producir implicancias en el mundo interno como externo del sujeto, estímulos que tienen la particularidad de producir alteraciones en el ser humano y alterar su sistema de equilibrio fisiológico y psicológico” (19). Al mismo tiempo, Seyle, citado en Trianes (20), hace referencia que, “el estrés como respuesta se refiere a las manifestaciones del organismo de tipo fisiológico”.

Escobar, Blanca, Fernández-Baena y Trianes; Fimian, Fastenau, Tashner y Cross (citados en Trianes et al., (19) suman otros condicionamientos de tipo cognoscitivo, motivacional y conductual del organismo humano, que reacciona frente a múltiples estímulos adversos al equilibrio humano, que provocan situaciones de inestabilidad emocional y física en el organismo humano. Así mismo, Sierra, Ortega y Zubeidat (21) consideran los términos ansiedad y angustia como manifestaciones o respuestas al estrés, siendo la ansiedad la reacción más frecuente en situaciones estresantes. Coadyuvando a los enfoques anteriores, Lazarus y Folkman, citados por Trianes, M.V., Blanca, M.J., Fernández-Baena, F.J., Escobar, M., y Maldonado, E.F., explican que, “el estrés es una relación particular entre el individuo y el entorno, que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y pone en peligro su bienestar”. Con respecto al estrés laboral, atendiendo al enfoque de la OIT, el estrés laboral es la respuesta derivada de las diferentes reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales frente a ciertas demandas, consideradas como agotadoras

o exigentes en el centro de labores, ... se refiere a ciclos de tensión, angustias, que conllevan al individuo a la idea de no poder enfrentar las circunstancias o problemas que se derivan de una tensión emocional, por lo cual la OIT llega a sostener al estrés laboral como, "Un problema o alteración que sufre el ser humano o trabajador que no solo tiene consecuencia en la salud del mismo sino en la economía de las organizaciones, en la pérdida de la productividad y la competitividad, que genera grandes pérdidas a los estados y las empresas". Desde este enfoque se puede sostener que el estrés en el trabajador está siendo originado por las altas exigencias en el incremento de la productividad y las exigencias del ambiente que genera alteración en la parte emocional, en el pensamiento y aspecto físicos físicos de la perona. (22).

Cassano (23), refiere que, "el estrés debe ser entendido como es entendido como el las reacciones del organismo humano frente a ataques de diversa índole, como por ejemplo del medio social o laboral. La alteración emocional de la persona, producto de agresiones de diversa naturaleza, tiene como respuesta una forma de adaptación a situaciones diversas como al medio social o al laboral, que provoca el desequilibrio emocional y fisiológico del hombre. Así el estrés laboral es una consecuencia de eventos de naturaleza interna o externa que demanda, como respuesta, de capacidades físicas y psicológicas que pueden influir en el trabajo o la capacidad de adaptación del individuo a un determinado ambiente, por ello los síntomas y respuestas dependen en gran medida de la personalidad de cada una de las personas. Como consecuencia del estrés en el trabajo se origina una serie de alteraciones emocionales, psíquicas, sociales que tienden a afectar la salud física y mental de las personas y tener implicancias en el ambiente laboral, como la generación de problemas que van a alterar las relaciones interpersonales, produciendo absentismo, accidentes e insatisfacción en el trabajo hasta la muerte" (p.56).

Fernández (24) asume que "el tema del estrés laboral es un producto que se origina de la necesidad de eficientes y eficaces resultados y de la capacidad de los recursos para el logro de mejor resultado a los que aspira la organización y que enfrenta a los trabajadores a estados de tensión continua que derivan en alteraciones en su estado emocional y social. (p.46)

Así mismo, Muchinsky (25), sostuvo que, “el problema del estrés laboral esta referido a la calidad en las respuestas frente a acciones dañinas que sufren los trabajadores en su estado físico como emocional, producidas ante las exigencias laborales que en muchos de los casos sobrepasan sus capacidades, recursos o necesidades de los individuos”.

Cano (26) desde la perspectiva de la psicología, pretende identificar al estrés bajo tres sentidos. Una primera aproximación es identificar al estrés como un proceso de instigación que produce una reacción o respuesta por parte del organismo humano. En una segunda acepción vincula al estrés con una reacción o respuesta a estímulos de índole laboral o social, que a su vez genera cambios conductuales, biológicos, psíquicos y fisiológicos que ejercen presión en el hombre generando reacciones negativas que afectan la salud y la estabilidad emocional.

Como puede advertirse, el estrés laboral, esta referido a la respuesta del organismo humano a ciertos procesos de naturaleza laboral que origina descompensaciones emocionales y físicas que tienden a alterar la salud y la vida de los trabajadores, originando consecuencias no solo al entorno familiar del trabajador, sino que sus consecuencias repercuten en la situación económica de la organización, en su calidad operativa y su competitividad. En este contexto, Peña (27) considera que “el estrés un problema que tiende a afectar la salud emocional y social del hombre, así como atacar su salud y en muchos casos su vida, pues trae consigo consecuencias negativas, convirtiéndose en un componente que afecta a muchas organizaciones. Sin embargo, se llega a sumir que a lo largo de la vida del hombre existe o se da la presencia de alteraciones emocionales y sociales, alteraciones que se convierten en estímulos para la aparición del estrés, que causa enormes daños al hombre y a la sociedad. (p.34).

Siendo un condicionante el estrés en la salud del trabajador como en la competitividad de la organización, Peña (27), llega a considerar que entre los posibles factores que originan el estrés laboral se puede mencionar a la descomunal tensión psíquica que se origina en la vida de la persona, cuando existe una alterada presión laboral que supera las capacidades, habilidades y conocimientos del trabajador, así como por la multiplicidad de responsabilidades que se asigna al trabajador que ve alterado su

desempeño habitual, es decir ante presencia de mayores responsabilidades el trabajador se debe esforzar más.

A las causas descritas se suma el trabajo repetitivo, por la realización de trabajos rutinarios, donde se efectiviza la automaticidad del trabajo, la permanente inestabilidad laboral, generada por el desarrollo de una idea de frustración o percepción negativa del futuro en la empresa o la incertidumbre frente a despidos del trabajador; así mismo juega un papel importante el aumento de la carga mental, que aparece frente a nuevas exigencias laborales por el cambio de tecnología o nuevos procesos productivos donde se exige mayor dedicación; como también a desmotivación ocasionado por el nivel de ingresos, agotamiento físico, acoso en el trabajo, presión por más logros productivos o la calidad en la producción, evaluaciones constantes; que van a influir en la estabilidad física y emocional del trabajador.

Llegando a centrar el concepto sobre el estrés laboral, se puede asumir que los problemas laborales se acrecientan debido a la inestabilidad laboral que siente el trabajador que tiende a provocar la perturbación de su salud física y mental, problemática que engloba a muchas organizaciones, más aún las ligadas al sector salud, motivada por la presión en recibir una calidad efectiva en la atención de la salud, a demandas laborales que en muchos de los casos exceden la capacidad de la empresa como la del trabajador.

Desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), 1986) (28), en el escenario laboral se tiende a identificar al problema del estrés como uno de los problemas que afectan no solo la salud del trabajador, sino que es visto como un indicador de alto riesgo que ocasiona pérdidas a las organizaciones por su desequilibrio funcional. Bajo estos argumentos el problema del estrés laboral es visto como la respuesta a diversos estímulos que se producen frente a presiones y exigencias que no se ajustan a las habilidades, conocimientos y capacidades del trabajador que determina a la vez la incapacidad para resolver las exigencias de las organizaciones.

Dentro de la opinión de la OIT, (25), se ha caracterizado al estrés laboral como una reacción que puede sufrir el trabajador ante una serie de exigencias y presiones que exceden sus competencias, capacidades y conocimientos. A este enfoque se suma la

posición mixta que expresa el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo en conjunto con la Organización Mundial de la Salud, llegaron a sostener que. “... los estímulos que los percibe el trabajador como por ejemplo las alteraciones en las condiciones laborales, las inadecuadas relaciones interpersonales la insatisfacción en el trabajo, constituyen factores que afectan la salud y la vida de los trabajadores constituyendo un alto riesgo para la acumulación de ganancia y riqueza de las economías industrializadas así como de los países no industrializados al mermar la productividad, la competitividad y porque se afecta la salud física y mental de los trabajadores”.

En la postura de Pérez (29), atribuida a una perspectiva médica, se llega a sostener que, “el problema del estrés laboral se define tema que va a afectar no solo la salud de la persona, sino que el problema se extiende a la economía de las organizaciones que pone en riesgo su permanencia dentro del mercado”. Así mismo desde el enfoque clínico se pone énfasis en el impacto que ocasiona las diversas condiciones de trabajo a la que es expuesto el trabajador, produciendo episodios graves de estrés cuya acción se siente en la salud mental del trabajador. Ampliando una explicación más sobre el tema, y haciendo énfasis en la postura de la psicología organizacional, el tema del estrés laboral está enfocado como uno de los procesos cognitivos a través del cual el trabajador tiende a percibir el ambiente donde va a desarrollar sus funciones, considerando a aquellos procesos que pueden o no afectar sus actividades, su desempeño, que conlleva a episodios de frustración como de desorganización de su estabilidad emocional, que afecta la vida de las organizaciones.

Es importante precisar que el estrés laboral está asociado a la pérdida paulatina de la salud mental. La salud mental esta entendida como la buena salud emocional, psicológica y social de una persona, tiene que ver cómo una persona piensa, siente y se relaciona con los demás y con el mundo que le rodea. El trabajo juega un rol muy importante en la salud mental, y a continuación veremos qué papel tienen las empresas y consejos para lograr el bienestar mental dentro de un equipo laboral. El estado mental es un componente importante de la salud general y tiene un impacto significativo en la vida laboral de una persona, pues tiende a afectar la capacidad de

una persona para realizar su trabajo de manera efectiva y puede afectar su relación con sus compañeros de trabajo y su rendimiento en general.

Si bien es cierto, existen diversos enfoques que tienden a explicar y la forma de medir el estrés laboral, la investigación toma como base el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud, sustentada por autores como Ivancevich & Matteson, quienes han desarrollado una prueba psicológica que contiene 25 ítems con 7 alternativas como respuestas, que toman en cuenta dimensiones como el clima organizacional, referido a las características que se presentan en el ámbito laboral, es decir, al tipo de ambiente tanto físico y emocional que se percibe en el trabajo, el mismo que puede verse afectado por las actitudes y conductas que asumen los trabajadores. No se puede negar que un clima organizacional sano, tiende a producir una mayor efectividad laboral, una alta productividad y sobre todo la ausencia de conflictos, situación diferente a cuando el clima organizacional es negativo, lleno de conflictos, rotaciones innecesarias, baja productividad e incumplimiento de metas y objetivos.

Se añade a este enfoque el estudio de la dimensión estructura organizacional referida al diseño y a los aspectos de jerarquización que involucran a toda la institución y a la posición del trabajador dentro de la misma, así como al control que se ejerce en su trabajo. Se toma en cuenta también el territorio institucional, dimensión que se refiere al espacio donde cada trabajador desempeña sus actividades diarias, el cual también influencia en los resultados organizacionales. Es así, que algunos individuos llegan a desarrollar un sentimiento de propiedad por su espacio y si este es invadido puede generar una gran fuente de estrés. (30).

Al igual se integran al estudio del estrés laboral dimensiones como el uso y acceso a la tecnología, en relación a la capacidad del trabajador para el uso eficiente o no de la tecnología; de igual forma se introduce en el estudio la influencia del líder, del tipo de liderazgo que se práctica en la organización, aspecto determinante en el comportamiento de los trabajadores por la influencia del líder en los trabajadores. A esta posición se suma la falta de cohesión, como dimensión de estudio, dimensión que tiende a medir el nivel de conflicto, desunión o la falta de cohesión entre los trabajadores, que afecta directamente las relaciones interpersonales e influye en la

capacidad productiva de la empresa. Por último, se considera como dimensión de estudio al respaldo del grupo, variable que está enfocada a determinar el tipo de apoyo que los trabajadores ejercitan frente a la presencia del estrés laboral o frente a sus compañeros que sufren de episodios de estrés laboral.

Al enfoque descrito se suma la perspectiva teórica desarrollada por Karasek, (31), el que constituye uno de los aspectos teóricos que más se utilizan en salud pública para el estudio del estrés relacionado con el trabajo. Este modelo propone que las principales fuentes del estrés laboral provienen de dos características básicas del trabajo.

Este enfoque teórico como como factores que predisponen al estrés laboral las demandas laborales y el control que se tiene sobre las mismas. En cuanto a las demandas laborales esta se refiere a las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona, mientras que el control (dimensión esencial del modelo) hace referencia al cómo se trabaja y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades.

Bajo esta concepción, este modelo, identifica al estrés con aspectos relacionados con la tensión psicológica (*mental strain*) de tal manera que la tensión laboral que experimenta el profesional es una medida compuesta procedente de las dos dimensiones comentadas anteriormente: el trabajador experimentará tensión psicológica cuando las demandas laborales sean altas y escaso el control que se tiene sobre las mismas. En posteriores formulaciones del modelo, a estas dos dimensiones se añadió una tercera, el apoyo social, que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud. Dicho factor hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros como con los superiores, incluyendo dos componentes: apoyo emocional y soporte instrumental. (31).

En otro aporte, se toma en cuenta el estudio de Gray-Toft et al. (32), quienes enumeraron siete estresores fundamentales que están presentes en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería: muerte y sufrimiento de los pacientes, conflicto con los médicos, inadecuada preparación, falta de apoyo social, conflicto con otras enfermeras, sobrecarga de trabajo y, por último, incertidumbre acerca del tratamiento. En síntesis, se podría decir que existen estresores laborales propiamente

implícitos a la profesión, como el contacto continuo con el dolor y el sufrimiento de los pacientes, y otros factores de estrés más vinculados a la organización del trabajo, como son la sobrecarga laboral o la falta de recursos. Dentro de esta misma perspectiva Stordeur et al. (33), asumen que se suman a los factores estresores la sobrecarga de trabajo, como la que se vivió con la pandemia del Covid-19 y hoy con la presencia del dengue que esta ocasionado una sobre carga laboral, seguida de los conflictos con los médicos, conflictos con los compañeros y la falta de claridad en las tareas y objetivos.

A continuación, se presentan estudios que se han desarrollado en torno al estrés laboral en los profesionales de la salud, como en enfermería. así se tiene el aporte de Carrillo, C., Ríos, L. y Martínez, M., desarrollado en la Universidad de Murcia, España, donde se aborda los Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo, (34), con el objetivo de analizar la presencia de estrés laboral en el equipo volante de enfermería de un Hospital General Universitario tomando como referencia el modelo demandas-control-apoyo de Karasek. Estudio observacional de corte transversal, con una muestra de 38 profesionales de enfermería, evaluados con el instrumento de evaluación para conocer la percepción de los profesionales de enfermería sobre el contenido de su trabajo y determinar los estresores laborales, empleando además el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ) traducido y validado para enfermería hospitalaria. Se llegó a la conclusión de que existe una percepción moderada de estresores laborales, resaltando el escaso apoyo social por parte de los superiores, siendo este aspecto un área de mejora sobre la que intervenir. (33).

Rodríguez, Z. ejecuto el estudio titulado, “Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19”, España, con el objetivo de determinar la prevalencia del síndrome de desgaste profesional en el personal de enfermería de la Unidad Quirúrgica del Hospital Dr. Joaquín Castillo Duany en tiempos de la COVID-19, estudio descriptivo-transversal que incluyó a una muestra de 28 profesionales de enfermería evaluados en base al cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Los resultados indican que el 10,7 % de los profesionales tenían alto nivel de despersonalización, el 14,3 % refirió cansancio emocional y solo 21,4 % sintió que

poseía una baja realización personal. Ningún trabajador fue diagnosticado con el síndrome de desgaste profesional, concluyendo que no existe homogeneidad entre los resultados obtenidos en diversas investigaciones respecto a la existencia de esta alteración en el personal de la salud. Lo anterior pudiera responder a particularidades propias de las áreas de trabajo, al tipo de institución hospitalaria, el volumen de asistencia médica prestada y a la presencia de estresores externos o no como la COVID-19. (35).

En México, Salinas, Diana llevó a cabo un estudio, donde relacionó el estrés laboral y calidad de vida en el personal de enfermería, con el objetivo determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en personal de los profesionales de enfermería, investigación transversal, comparativo y correlacional, con una muestra de 138 profesionales de enfermería, evaluados con el cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa y Whoqol-Breff, obteniendo como resultados que el promedio de estrés laboral fue de 41.15 y para calidad de vida 83.73. No se presentó diferencia significativa entre estrés laboral y nivel de atención ($H = 1.920$, $p = .383$). Para calidad de vida, se encontró diferencia por nivel de atención ($H = 9.206$, $p = .010$) y edad ($H = 14.391$, $p = .001$). Se encontró que no hay relación entre estrés laboral y calidad de vida ($p < .05$). Conclusión: No se encontró relación entre las variables principales, sin embargo, si se encontró diferencia entre las dimensiones de calidad de vida y estrés laboral. (36).

A nivel nacional se cuenta con el aporte de Chocce, Marlene, (37), en su estudio en la Universidad María Auxiliadora-Lima, dirigido a examinar el estrés laboral en profesionales de enfermería con el objetivo de determinar el Nivel de Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería, estudio de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo y transversal, con una muestra de 34 profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, profesionales que fueron sometidos a evaluación mediante la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario "Nursing Stress Scale", concluyendo que el estrés laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima Norte, durante la pandemia 2022, fue en su mayoría de nivel medio. (37). Chocce, Marlene. Estrés

laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima norte, durante la pandemia 2022.

Tumialan, Edith y De la cruz, Alicia, realizaron el estudio relacionado con el tema del estrés laboral en profesionales de enfermería en tiempos covid-19 cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería ante la situación de pandemia del Covid-19. Investigación básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal, con una población de estudio de 30 profesionales de enfermería. En los resultados se logró identificar que el nivel de estrés laboral en la dimensión organizacional es alto (50 %), en la dimensión individual el nivel de estrés es medio, (50%) y en la dimensión entorno presentaron el nivel de estrés laboral es medio (66,7%), concluyendo que el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería en la Pandemia del Covid-19 es medio (53,3%). (38). Saldaña Junnior, en la universidad Peruana Unión-Lima, llevó a cabo la investigación, “Estrés laboral pos covid del profesional de enfermería en el servicio Unidad de Cuidados Intensivos COVID en un hospital general de Tarapoto, 2022”, cuyo objetivo fue, determinar el nivel de estrés laboral pos covid del profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID de un hospital general de Tarapoto, 2022, investigación de enfoque cuantitativo de tipo no experimental y de diseño descriptivo simple, con una muestra de 50 profesionales enfermeros, evaluados con la técnica de la encuestas y el cuestionario sobre el estrés laboral, mostrando como resultados que el 3,5% presentó ideación de suicidio activo, 45,7% presentó alto riesgo por algún trastorno mental, 28,1 % presentó depresión, 22,5% trastorno por ansiedad, etc. Se concluye que la pandemia del covid fue un factor determinante en la presencia del estrés laboral en los trabajadores de enfermería. (39).

A nivel local se puede exponer el estudio de Saavedra, Gisela, que en la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo llevo a cabo el estudio, donde relaciona el tema del estrés laboral en tiempos de pandemia en profesionales de la salud, cuyo objetivo fue, investigar el nivel del estrés laboral en estos profesionales de enfermería, investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo-transversal, con una población de estudio de 22 enfermeros, evaluados con la técnica de la encuesta y como instrumento el

cuestionario virtual obteniendo como conclusión que más de la mitad profesionales de enfermería experimentaron un nivel medio del estrés, por lo que se recomienda la ejecución de programas de cuidados y rehabilitación de la salud mental en aquellos profesionales en salud que asisten a personas con COVID-19. De manera global se destaca que un 50.0% se localizó en el nivel intermedio del estrés, siguiendo en segundo lugar un 27.3% que alcanzó el nivel bajo, tan igual que el 27,3%, no obteniéndose un nivel alto. (40).

Díaz, Maribel, en la Universidad César Vallejo-Piura, desarrollo el estudio, “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería durante la COVID-19 del hospital de Paita”, con el objetivo de Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el Covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, de corte transversal descriptivo y correlacional. La población y muestra estuvo compuesta por el total 150 profesionales de enfermería, evaluados con la técnica de la encuesta y como instrumento la Escala de estrés laboral” Siegrist, J. (1996). En conclusión, la presencia de niveles de estrés en los profesionales de la salud les permite hacer uso de estrategias como expresión emocional, uso de pensamientos desiderativos, apoyo social, evitación de problemas y reestructuración cognitiva con lo cual logran manejar los momentos de estrés producto del entorno laboral. (41).

Morales Romel en la Universidad Nacional de Piura, ejecutó la investigación donde investigo el estrés laboral profesionales enfermería en áreas covid, con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en los licenciados en enfermería en las áreas Covid del Hospital José Cayetano Heredia - Piura, mayo 2023, estudio de campo, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y prospectivo, con una muestra de 85 profesionales de enfermería, evaluados con el instrumento de la Escala de Estrés de Enfermería-NSS, adaptada de Gray-Toft y Anderson. El estudio obtuvo como resultados que el 60.0% de los profesionales en enfermería alcanzaron un nivel medio de estrés, un 37.6% un nivel alto y un 2.35%, un nivel bajo, lo que significa que este personal exhibe situaciones críticas de estrés ocasionadas por la

falta de tiempo, comunicación inadecuada, acontecimientos inesperados (muerte de pacientes), dificultades entre colegas, falta de personal, angustias y miedo al contagio, entre otras circunstancias.(42).

Se debe considerar el estrés laboral es un problema que aqueja a miles de trabajadores siendo muy común en las circunstancias por la que atravesó la sociedad producto de la influencia de la pandemia del Covid-19, que obligó a un confinamiento social, y sobre todo a un proceso que obligó a los profesionales de la salud a enfrentarse a duros momentos, como es la presión, miedo, temor al contagio, a la muerte, a la presión por el número de contagiado, a las capacidades adversas de la capacidad instalada, falta de insumos médicos, de profesionales dispuestos a dar la cara frente a la acción de esta epidemia, a la sobre carga laboral, a lo que hoy se suma la acción del dengue que está originando una demanda excesiva de camas, materiales, insumos, que son insuficientes frente al número de contagiados. No esta demás tomar en cuenta que frente a los altos niveles de contagio se requieren de un mayor número de profesionales médicos, enfermeros y técnicos, lo cual esta produciendo altos niveles de estrés laboral.

Como lo sostiene, Torrades s. el estrés laboral es una causa más recurrente en el crecimiento de enfermedades relacionadas con el trabajo; específicamente en aquellos que trabajan en salud. El estrés laboral asociado al COVID-19 y hoy al dengue, es un indicador esencial que conlleva a los casos psicológicos llegando a causar en el personal de enfermería cuadros de ansiedad y depresión por el número de contagiados, la falta de insumos, fármacos, falta de profesionales, infraestructura y el número de fallecimientos que son factores que causan un alto nivel de ansiedad e incapacidad para brindar un servicio de calidad. (43).

Frente a esta crítica situación por la que atraviesa el profesional de enfermería, la investigación ha de servir no solo como información sobre la real magnitud del problema de la salud de los trabajadores de enfermería, sino que además en base a la utilización de la Escala de Estrés aplicado a la enfermería se podrá contar con datos precisos sobre la acción del estrés en la vida profesional, familiar y social de los trabajadores, con lo cual se ha de poder implementar estrategias de control, fortalecer

el rol del profesional de la enfermería y se determinará las formas de cómo afrontar el estrés laboral.

En este sentido se ha de contar con información actualizada con el fin de mejorar la acción de los directivos y diseñar y aplicar estrategias de salud para afrontar con más énfasis y éxito el estrés laboral, en este sentido el objetivo de la investigación es, identificar los factores asociados al estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa, Piura en el 2023. Para el logro de los objetivos propuestos se recurrirá a utilizar la técnica de la encuesta y como instrumento La Escala de Estrés de Enfermería, escala elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, que mide la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes por el personal de enfermería en el centro hospitalario.

Con la información adquirida se podrá asistir al personal directivo sobre los factores que inducen a la adquisición del estrés laboral, sus consecuencias a nivel personal, del equipo de trabajo y de la calidad de atención que se brinda, a partir de lo cual se ha de diseñar las acciones más inmediatas para su manejo y control de este problema que tiende a alterar la salud física, mental, emocional y social de la persona.

II. MATERIAL Y MÉTODOS.

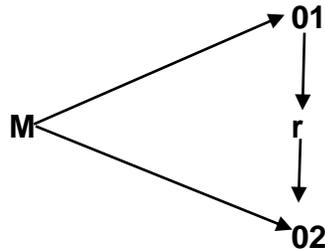
2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación responde al enfoque cualitativo. De acuerdo a lo que sostiene Hernández, et al (2014), el enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico. Deductivo, en razón de que se tratará de extraer una conclusión tomando como base una premisa o a una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas. Ello implica el uso de la lógica para obtener un resultado, solo con base en un conjunto de afirmaciones que se dan por ciertas que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas. No esta demás expresar que el enfoque cualitativo se basa en un esquema inductivo y su método de investigación es interpretativo, contextual y etnográfico. Este modelo de investigación se orienta a método abstraer las experiencias de los individuos y en base a ello poder probar las hipótesis que se han planteado en la investigación.

El tipo de investigación responde a la básica, tal como lo refiere Sampieri, et. Al. (44), es un tipo de investigación que se utiliza en el ámbito científico. La investigación básica tiene como principal función ayudar a comprender y expandir los conocimientos que se tienen sobre un fenómeno determinado, en este caso, la investigación ha de contribuir a ampliar el conocimiento sobre el nivel de estrés que expresan los trabajadores del servicio de emergencia del hospital Santa Rosa de Piura; además de identificar los factores más predominantes que ejercen una influencia directa e indirecta sobre el estrés en los profesionales de enfermería.

En cuanto al diseño de investigación, este debe entenderse como los métodos y técnicas elegidos por un investigador para combinarlos de una manera razonablemente lógica para que el problema de la investigación sea manejado de manera eficiente, así referido el diseño de la investigación responde al no experimental-transeccional. No experimental, tal como concluye

Sampieri, et. al. Estos estudios son los que se realizan sin manipular deliberadamente las variables de estudio, en este caso se ha de presentar la información recopilada tan objetivamente sin ningún tipo de manipulación. Es transeccional en razón de que la información a recopilar o el registro de datos será obtenido en un momento único en el tiempo. El diseño corresponde a:



DONDE:

M: muestra

01: Factores

02: Estrés laboral

2.2. POBLACIÓN

El Departamento de Emergencias y Cuidados críticos del Hospital Santa Rosa de Piura, comprende el servicio de emergencia, la unidad de servicio de cuidados críticos, la unidad de cuidados intensivos generales y la unidad de cuidados intensivos neonatales. En el área de Emergencias y Cuidados Críticos, laboran un total de 32 profesionales de enfermería, se constituyen nuestra población de estudio elegidas por el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, quienes brindarán información a través de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Criterios de inclusión:

- Personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa Piura, con una antigüedad de 1 año
- Profesionales de enfermería que libremente acepten participar en el estudio

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que no labore en el servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa de Piura
- Personal de enfermería con menos de un año de antigüedad

2.3. VARIABLE DE ESTUDIO

Factores asociados al estrés laboral

Definición conceptual: Son el conjunto de síntomas de agotamiento del crecimiento emocional, identitario y personal después de una exposición prolongada a diversos estresores laborales. (45)

Definición operacional: La variable se ha de operacionalizar tomando en cuenta la acción de la jornada laboral, las relaciones interpersonales, las exigencias laborales, presión laboral, situación organizativa-administrativa, que desencadenan el estrés laboral en el profesional de enfermería del Hospital Santa Rosa-Piura.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Técnica: Para la recolección de la información se ha de utilizar la técnica de la encuesta. Como lo refiere Sampieri, et. al. una encuesta es un procedimiento dentro de la investigación en la que el investigador recopila información mediante el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica, tabla o escrita.

Instrumento: Hernández, S. (44), asume que los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables. Entre estos se pueden mencionar: los cuestionarios, entrevistas, escalas de clasificación, entre otros. Para el caso de la investigación se ha de utilizar el cuestionario y conforme lo sostiene Sampieri, “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas al respecto de una o más variables a medir”. (44).

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación, luego de su aprobación, se formulará la solicitud a la Dirección del Hospital Santa Rosa de Piura con el fin de contar con la autorización para realizar la recolección dentro del servicio de emergencia del hospital, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión para el desarrollo del cuestionario.

1.5.2. Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La recolección de la información se realizará en el mes de junio, durante la segunda semana, abordando a todo el personal de enfermería, (profesional de enfermería), que labora en el servicio de emergencia, luego de contar con el consentimiento informado y la libre disponibilidad de participar en el estudio, indicando los objetivos que persigue la investigación.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Los datos recopilado producto del cuestionario aplicado al profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa, serán procesados en el Programa Estadístico SPSS-25, con los cuales se elaborará las tablas y gráficos que han de mostrar la real dimensión del problema abordado.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

La presente investigación, ha considerado para la realización del estudio los siguientes aspectos éticos:

1. El respeto a la autonomía, el estudio respeto la decisión propia de cada profesional de enfermería, fuera afirmativa o negativa, asimismo, se preparó para los casos de negación, dado que pudo haberse suscitado que algún personal asistencial rechazara ser parte del estudio, por fortuna el presente estudio no presento.
2. La beneficencia, es el principio fundamental del estudio, puesto que no busca hacer daño alguno a las personas que participen, por otro lado, la

investigación, pretende brindar información de un nuevo conocimiento generado a partir del presente estudio, la cual puede ser estudiado por diversos investigadores.

3. El principio de la justicia, hace referencia de tratar a cada individuo por igual, sin discriminación alguna. El presente estudio, respeto a cada uno de los participantes encuestados y no se realizó ningún acto de discriminación e inequidad, puesto que a todos se les brindo la información necesaria, exponiendo los objetivos y motivos de la investigación, asimismo, se respondieron las dudas que presentaron con respecto al trabajo de estudio.

III. ASPECTOS MINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	Meses					
	JUN.	Jul.	Agot.	Set.	Nov.	Dic.
Formulación del proyecto de investigación						
Elaboración del proyecto de investigación						

Implementación del proyecto de investigación					
Elaboración y validación del proyecto de investigación					
Recolección de datos primarios: Prueba piloto					
Recolección de datos de la investigación					
Procesamiento de la información					
Organización de los resultados					
Análisis e interpretación de los resultados					
Elaboración del informe final					

3.2 Recursos Financieros (Presupuesto y Recursos Humanos)

RECURSOS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
HUMANOS				
Asesor	Asesorías	4	300.0	1200.0
Estadístico	Informe	2	200.0	400.0
SUB TOTAL				1600.0
MATERIALES				
Papel	Millar	1	50.0	50.0
Lapiceros	Doc.	1	1.0	1.0
Fotocopias	Fotocopia	70	0.1	7.0
Impresiones	Impresión	200	0.5	100.0
Lápices	Doc.	12	12.0	144.0
Borrador	Unidad	5	1.0	5.0
Folder	Doc.	1	20.0	20.0
Movilidad	Pasaje	25	1.5	37.5
Refrigerios	Refrigerio	15	10.0	150.0
Internet	Hora	100	1.0	100.0
SUB TOTAL				614.5
SUB TOTAL				2214.5
Imprevistos (5%)				110.7
TOTAL				2325.2

BIBLIOGRAFÍA

1. OPS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es

2. Rodríguez C, Rivas H. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2011 [citado el 2 de julio de 2023];57:72–88. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006
3. Martínez M. Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería [Internet]. [España]: Universidad de León; 2009 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERN%C3%81NDEZ%20MART%C3%8DNEZ,%20MAR%C3%8DA%20ELENA.pdf?sequence>
4. Ospina S. Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo [Internet]. [Colombia]: Católica de Colombia; 2016 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/5929a844-5aa9-4bb5-b93f-436e9bb61979>
5. Roa M. 2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo [Internet]. Statista. 2021 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
6. ONU. El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día [Internet]. Noticias ONU. 2019 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
7. Redacción D. Revelan aumento en estrés laboral de un 56% [Internet]. *DiarioSalud.do*. 2022 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.diariosalud.do/noticias/revelan-aumento-en-estres-laboral-de-un-56/>
8. Lizama N. ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? [Internet]. *El Comercio Perú*. 2021 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena->

coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/

9. Esan C. ¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial? [Internet]. Edu.pe. 2021 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
10. OMS. La OMS subraya la urgencia de transformar la salud mental y los cuidados conexos [Internet]. Who.int. 2021 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>
11. Bordignon M, Monteiro M. Problemas de saúde entre profissionais de enfermagem e fatores relacionados. *Enferm Glob* [Internet]. 2018 [citado el 2 de julio de 2023];17(3):435. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000300015
12. Mamani R, Mamani L. Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021. *Rev muro investig* [Internet]. 2022 [citado el 2 de julio de 2023];7(1):1–15. Disponible en: <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigaion/article/view/1690>
13. Mamani R, Mamani L. Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021, Universidad Peruana Unión, 2021. [Internet]. [citado 9 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r-Muro-investigaion/article/view/1690>
14. OPS. La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo [Internet]. Paho.org. 2022 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>

15. Carmen G, Moran M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* [Internet]. 2016 [citado el 2 de julio de 2023];0(019):11. Disponible en: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968>
16. Fernández-Baena FJ. Estrés, riesgo familiar e inadaptación socioemocional y escolar en la infancia [Internet]. Universidad de Malaga; 2007 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/2674>
17. Collazo C, Rodríguez Y. el estrés académico: una revisión crítica del concepto desde las ciencias de la educación. *Psicología Iztacala* [Internet]. 2011 [citado el 2 de julio de 2023];14(2):1–15. Disponible en: <http://revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/26023>
18. García N, Zea R. Estrés Académico. *rev psicol univ Antioquia* [Internet]. 2011 [citado el 2 de julio de 2023];3(2):55–82. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11369>
19. Ángela M, Victoria T, José B, Francisco J, Milagros E, Enrique F. Evaluación del estrés infantil: Inventario Infantil de Estresores Cotidianos (IIEC). *psicotherma* [Internet]. 2009 [citado el 2 de julio de 2023];21(2009):598–603. Disponible en: <https://www.psicothema.com/pi?pii=3677>
20. Trianes T. Evaluación y tratamiento del estrés cotidiano en la infancia. *Papeles del Psicólogo* [Internet]. 2012 [citado el 2 de julio de 2023];33(2012):1–7. Disponible en: https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/documentos_ficha.aspx?id=4311
21. Sierra J, Ortega V, Zubeidat I. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Rev Mal-Estar Subj* [Internet]. 2003 [citado el 2 de julio de 2023];3(1):10–59. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1518-61482003000100002
22. OIT. Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo [Internet]. ilo.org. 2016 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm

23. Cassano F. Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018 [Internet]. [lima]: UCV; 2018 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19618>
24. Hernández J. Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. Rev Cub Salud Publica [Internet]. 2003 [citado el 2 de julio de 2023];29(2):103–10. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662003000200002
25. Eckart WE. Naturaleza del Estrés [Internet]. Aulafacil.com. AulaFacil.com; 2016 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.aulafacil.com/cursos/psicologia/facilitador-para-el-control-del-estres/naturaleza-del-estres-l32014>
26. Palacios P, Francisca E. Estrés laboral y estilos de afrontamiento en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana, 2017 [Internet]. [LIMA]: UCV; 2017 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3347>
27. OIT. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención [Internet]. Factorespsicosociales.com. 2022 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
28. Patlán P. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud Uninorte [Internet]. 2020 [citado el 2 de julio de 2023];35(1):156–84. Disponible en: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738>
29. Hernández JR. Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. Rev Cub Salud Publica [Internet]. 2003 [citado el 2 de julio de 2023];29(2):103–10. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662003000200002
30. Tunanñaña Á. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Psiquemag [Internet]. 2013 [citado el 2 de julio de 2023];2(1):33–50. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>

31. Karasek R. Uso de medidas de un solo elemento para examinar las relaciones entre el trabajo, la personalidad y el bienestar en el lugar de trabajo. scirp.org [Internet]. 2016 [citado el 2 de julio de 2023];24(2016):285–308. Disponible en: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1772392](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1772392)
32. Más P, Escribà V. La versión castellana de la escala “Escala de estrés de enfermería”. proceso de adaptación transcultural. Rev Esp Salud Pública [Internet]. 1998 [citado el 2 de julio de 2023];72(6):529–38. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006
33. Stordeur S, D’hoore W, Vandenberghe C. Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. J Adv Nurs [Internet]. 2001 [citado el 2 de julio de 2023];35(4):533–42. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11529953/>
34. Carrillo G, Ríos R, Escudero Fernández L, Martínez Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enferm Glob [Internet]. 2018 [citado el 2 de julio de 2023];17(2):304–24. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412018000200304
35. Rodríguez González Z, Ferrer Castro JE, de la Torre Vega G. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. Medisan [Internet]. 2022 [citado el 2 de julio de 2023];26(5). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1029-30192022000500008&script=sci_abstract Salinas,

36. Salinas H. Estrés laboral y calidad de vida en personal de enfermería por niveles de atención en Puebla [Internet]. BUAP; 2022 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/16994>
37. Quispe A, Chocce M. Estrés laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima Norte, durante la pandemia 2022 [Internet]. [Lima]: UMA; 2022 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/919>
38. Tumialan I, De La Cruz T. Estrés laboral en el personal de Enfermería ante la situación de pandemia Covid-19 en el Centro de Salud Concepción 2021 [Internet]. [Huancayo]: universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt; 2022 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/925/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. Espínola S, Armando J. Estrés laboral pos covid del profesional de enfermería en el servicio Unidad de Cuidados Intensivos COVID en un hospital general de Tarapoto, 2022 [Internet]. [Tarapoto]: UPU; 2023 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6218/Junnior_Trabajo_academico_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
40. Saavedra H. Estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores de personas con Covid-19 en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Privado de Piura 2022 [Internet]. [Piura]: Pedro Ruiz Gallo; 2023 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11249>
41. Mauricio T, Lorena B. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería durante la COVID-19 del hospital de Paita [Internet]. [Paita]: UCV; 2022 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80464/Troncos_MBL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

42. Vílchez M. Niveles de Estrés Laboral en Enfermeras, Grupo 2 [Internet]. Scribd. 2021 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: <https://es.scribd.com/presentation/535979920/Niveles-de-Estres-Laboral-en-Enfermeras-Grupo-2>
43. Oliva S. Estrés y burnot: definición y prevención. Offarm [Internet]. 2007 [citado el 2 de julio de 2023];26(10):104–7. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5324586>
44. Collado C, Lucio P. Metodología de la investigación [Internet]. 6: Mc Graw Hill; 2014 [citado el 2 de julio de 2023]. Disponible en: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
45. Crivillero O, Saavedra E, Sánchez R, Alfaro C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2022 [citado el 2 de julio de 2023];38(0). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>

ANEXOS

ANEXO A. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO

TÍTULO: CUESTIONARIO SOBRE FACTORES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL

AUTOR: CABANACH, G (1998) Y MODIFICADA por: YARLEQUE PAUCAR, Iris. 2023

Presentación

La finalidad del presente cuestionario es recoger información sobre los factores asociados al Estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa-Piura, 2023.

A continuación, se presentan 22 enunciados. Donde usted valorará con la mayor objetividad posible, marcando con una X en la columna de la alternativa que escoja, en función al detalle, que se presenta a continuación.

El cuestionario es anónimo.

Datos Informativos

Edad: Sexo: Ocupación: Tiempo en el servicio:

FACTORES		ALTERNATIVAS		
		No influye	Medianamente influye	Si influye
I. Factores intrínsecos al propio trabajo:				
1	El calor en el centro Quirúrgico me irrita y aumenta mi cansancio			
2	La correcta iluminación en quirófano favorece el buen desarrollo de la cirugía			
3	Los ruidos de los equipos biomédicos alteran mi concentración durante el desempeño laboral			
4	La eliminación de desechos de gases anestésicos irrita y aumenta mi mal humor durante la jornada laboral			
5	El número de cirugías que se realizan al día me afectan físicamente y emocionalmente			
6	La escasez de materiales e insumos generan tensión en el desarrollo de mis funciones			
7	La responsabilidad de tener a cargo materiales y equipos de alto costo me genera preocupaciones y angustia			
8	La exposición constante a peligros físicos, químicos, biológicos me generan temor y malestar			
9	En caso de riesgo de muerte del paciente en Centro Quirúrgico, me genera emociones estresantes			
10	La escasez de personal afecta a mi desempeño laboral			

II.	Factores relacionados con las relaciones interpersonales:			
11	Las relaciones interpersonales inadecuadas con el equipo de trabajo afectan mi desempeño laboral			
12	La Falta de compañerismo durante la sobrecarga de trabajo afecta mi desempeño laboral: (apoyo necesario)			
13	La comunicación inadecuada con el equipo de salud afecta en mi desempeño laboral			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Escala de valoración

- Factores asociados al estrés nivel alto: 52 - 66
- Factores asociados al estrés nivel medio: 37 - 51
- Factores asociados al estrés nivel bajo: 22 - 36

Questionario sobre Estrés laboral

Autor: Maslach. Adaptado por Yarleque Paucar, Iris

El presente instrumento tiene por finalidad recolectar información sobre el Estrés laboral los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa-Piura, 2023, en tal sentido, se solicita por favor responder en forma INDIVIDUAL, ANONIMA Y CONFIDENCIAL del modo más sincero posible, agradeciéndole anticipadamente su gentil colaboración.

Por favor de señalar una puntuación que crea oportuna por cada enunciado que se le presenta:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

N°	Enunciado	Puntuaciones						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

Gracias por su gentil colaboración

Escala de valoración:

Estrés laboral grave: 96- 132

Estrés laboral moderado: 59- 95

Estrés laboral leve: 22- 58

Según dimensiones

Preguntas a evaluar

Valor total

Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20
Despersonalización	5,10,11,15,22
Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21

Cansancio emocional: Puntuación máxima 54

Despersonalización: Puntuación máxima: 30

Realización personal: Puntuación máxima: 48

ANEXO B. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES:

Factores asociados al estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa, Piura, 2023

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Factores asociados	Factores intrínsecos al propio trabajo	Estresores del ambiente físico	El calor en el Centro de labores me irrita y aumenta mi cansancio.	Calidad de medida Ordinal	Personal de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa, Piura, 2023	Escala de Likert del 1 al 3 Para medir Factores Asociados
			La correcta iluminación en el área de trabajo favorece el buen desarrollo de mi labor			
			Los ruidos de los equipos y las quejas o gritos de los pacientes alteran mi concentración durante el desempeño laboral.			
		Sobrecarga de trabajo	El número de atenciones que se realizan al día me afectan físicamente y emocionalmente.			
			La escasez de personal afecta a mi desempeño laboral.			
		Exposición a riesgos y peligros	La eliminación de desechos de material médico utilizado irrita y aumenta mi mal humor durante la jornada laboral.			
			La escasez de materiales e insumos generan tensión en el desarrollo de mis funciones.			
			La responsabilidad de tener a cargo materiales y equipos de alto costo me generan preocupaciones y angustia.			
			La exposición constante a peligros físicos, químicos, biológicos me genera temor y malestar.			
			En caso de riesgo de muerte del paciente en el servicio de emergencia me genera estrés estresantes.			
Factores relacionados con las relaciones interpersonales	Falta de compañerismo	Las relaciones interpersonales inadecuadas con el equipo de trabajo afectan mi desempeño laboral.				
		La falta de compañerismo durante la sobrecarga de trabajo afecta mi desempeño laboral: (apoyo necesario).				
	Comunicación inadecuada	La comunicación inadecuada con el equipo de salud afecta en mi desempeño laboral.				
Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional	Evaluación del rendimiento	La evaluación injusta o poca clara que realiza mi jefe (a) sobre el desempeño laboral, modifica mi conducta				
		Falta de incentivo para seguir la preparación	La falta de incentivo influye en seguir preparándome (Por especialización o capacitación).			
		Falta de reconocimiento por el trabajo desempeñado	La falta de reconocimiento por la eficiencia del trabajo desempeñado influye en mi desempeño laboral.			
		Creo que mi jefe (a) tiene buenas relaciones laborales conmigo.				

	Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional	Rol de las personas dentro de la organización	Mis superiores me dan el trato que merezco. La comunicación con mis superiores es fluida. Me encuentro inmerso en una cultura laboral con presiones de alta productividad. La rotación del personal crea inseguridad laboral La programación de los turnos y/o guardias influyen en mis ingresos económicos.			
Estrés Laboral	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional en el trabajo Sensación de vacío al término de la jornada de trabajo Fatiga matutina Esfuerzo por trabajar Se siente desgastado Frustración en el trabajo	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa Siento que mi trabajo me está desgastando Me siento frustrado en mi trabajo	Calidad de medida Ordinal	Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.	Escala de Likert del 0 al 6 para medir el Estrés Laboral
	Despersonalización	Excesivo trabajo Trabajo directo con personas que producen estrés Tratan a los pacientes como si fueran objetos impersonales Dureza en el trato con pacientes Endurecimiento emocional por el trabajo Desinterés por lo que puedan presentar sus pacientes Sentimiento de culpa por lo que ocurre en sus pacientes	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales Siento que me he hecho más duro con la gente Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas			

Realización personal	Entendimiento parcial de los pacientes	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes		
	Trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes		
	Influencia positiva de la vida a través del trabajo	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo		
	Irradia energía en el trabajo	Me siento con mucha energía en mi trabajo		
	Crea atmosfera relajada	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes		
	Me siento animado	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes		

**ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

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

Título del proyecto: Factores asociados al estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa, Piura, 2023

Nombre del investigador principal: Yarleque Paúcar Iris

Propósito del estudio: determinar el nivel de estrés laboral en los licenciados en enfermería en las áreas Covid del Hospital José Cayetano Heredia - Piura, mayo 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

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

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Yarleque Paucar Iris, autora del trabajo (teléfono móvil N° 934835112, o al correo electrónico.....)

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la, ubicada en la, correo electrónico:

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	

Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....

Firma del participante