

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias de la Salud

Carrera Profesional de Enfermería

**NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE
LABORAN EN EL HOSPITAL SIMÓN BOLÍVAR DE - ABRIL 2021**

Luz Merly, García Chuquimango

Rosila, Salazar Rodríguez

ASESORA:

M. Cs: Lucy Elizabeth Morales Peralta

Cajamarca – Perú

Diciembre – 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias de la Salud

Carrera Profesional de Enfermería

**NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE
LABORAN EN EL HOSPITAL SIMÓN BOLÍVAR DE - ABRIL 2021**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título

Profesional de Licenciadas en Enfermería

Bach. Luz Merly García Chuquimango

Bach. Rosila Salazar Rodríguez

ASESORA:

M. Cs: Lucy Elizabeth Morales Peralta

Cajamarca – Perú

Diciembre – 2021

COPYRIGHT © 2021 by

Luz Merly, García Chuquimango

Rosila, Salazar Rodríguez

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

*APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA*

*NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE
LABORAN EN EL HOSPITAL SIMÓN BOLÍVAR DE CAJAMARCA- ABRIL
2021*

JURADO EVALUADOR



*Mg. Judith del Carmen Limay Leiva
(Presidenta)*



*Mg. Karla Jaquelin Rodríguez Rojas
(Secretaria)*



*M. Cs. Lucy Elizabeth Morales Peralta
(Vocal)*

DEDICATORIA

A:

Dios quien supo guiarme por el buen camino, por darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se me presentaban, enseñándome a encarar las adversidades que se me presentaron sin perder nunca la dignidad como persona.

Mis padres y hermano por su apoyo recibido durante el transcurso de mi carrera profesional. Mis tíos y abuelos por su apoyo y motivación que me dieron.

Luz Merly García Chuquimango

A:

Dios por enseñarme día a día con humildad paciencia y sabiduría todo es posible. mis padres y hermanos quienes con su amor, apoyo y comprensión están siempre a lo largo de mi vida, en especial para mis hijas, que el presente trabajo signifique para ellas un ejemplo de perseverancia en el logro de los objetivos y el valor del esfuerzo. aellos que constantemente tienen una palabra de aliento en los momentos difíciles y que son incentivo en mi vida.

Rosila Salazar Rodríguez

AGRADECIMIENTO

- En primer lugar, a Dios y a nuestros padres que nos han brindado su apoyo durante nuestro proceso y desarrollo profesional, así mismo agradecer a los docentes que nos apoyaron con sus experiencias y conocimientos científicos que en efecto de todo nos han logrado formar profesionales responsables y humanitarias.
- A nuestra asesora la Mcs Lucy Elizabeth Morales Peralta por su apoyo que nos brindó en el proceso de investigación.
- Al Dr. Jhoni Delgado Clavo y profesionales de Enfermería del Hospital Simón Bolívar Cajamarca que nos permitió el llenado de encuestas para así poder llevar a cabo nuestro proyecto de tesis.
- Así mismo, a la facultad Ciencias de la Salud de Enfermería de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo por facilitarnos información relevante a nuestro trabajo de investigación.

Las autoras

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo. Determinar el nivel de estrés de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca -abril 2021. Estudio de corte transversal, descriptivo y correlacional, muestra conformada por 60 enfermeras que laboran en diferentes servicios del Hospital Simón Bolívar de Cajamarca, se aplicó la escala The Nursing Stress Scale (NSS) elaborado por Gray-Toft y Anderson. Se obtuvo los siguientes resultados; el 63,3% de enfermeras presento un nivel de estrés bajo, el 36,7% un nivel medio, no encontrándose nivel alto.

En relación con las dimensiones de ambiente físico presentan un nivel bajo de estrés 66.7%, nivel medio 30,0%, resaltando nivel alto 3,3%; en el ambiente psicológico nivel bajo de estrés 1,7%, nivel medio 83,3%, resaltando 15%, de nivel alto; en el ambiente social presentan nivel bajo de estrés de 85%, nivel medio 15%.

Palabras claves: enfermeras, nivel de estrés dimensiones de ambiente físico, psicológico, social.

ABSTRACT

In the present research work aimed. To determine the stress level of the nursing professionals who work in the Hospital Simón Bolívar de Cajamarca -April 2021. A cross-sectional, descriptive and correlational study, a sample made up of 60 nurses who work in different services of the Hospital Simón Bolívar de Cajamarca, were applied The Nursing Stress Scale (NSS) developed by Gray-Toft and Anderson. The following results were obtained; 63.3% of nurses presented a low level of stress, 36.7% a medium level, not finding a high level.

In relation to the dimensions of the physical environment, they present a low level of stress 66.7%, a medium level 30.0%, highlighting a high level 3.3%; in the psychological environment, low level of stress 1.7%, medium level 83.3%, highlighting 15%, high level; in the social environment they present a low level of stress of 85%, average level 15%.

Key words: nurses, stress level dimensions of physical, psychological, social environment

ÍNDICE

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I.....	14
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Formulación del problema.....	16
1.2. Justificación de la investigación.....	16
1.3. Objetivo de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos Específicos.....	17
CAPITULO II	18
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.1.1. Internacional	18
2.1.2. Nacional.....	19
2.1.3. Regional.....	22
2.2. Teorías que sustentan la investigación	22
2.3. Bases teóricas	24
2.3.1. Estrés 24	
2.3.2. Estrés laboral	25
2.3.3. Según sus efectos el estrés se puede clasificar:	25
2.3.4. Principales Estresores, según Correa los clasifica de la siguiente manera.....	27
2.3.5. Para Gray-Toft y Anderson, Hay 3 dimensiones que generan estrés en los profesionales de enfermería:	28
2.3.6. Síntomas del Estrés Laboral.....	29
2.4. Definición de términos básicos.....	31
2.5. Variables de estudio:.....	32
1.2. Operacionalización de variables	33

CAPITULO III.....	34
3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	34
3.1. Tipo de investigación.....	34
3.2. Unidad de análisis, universo y muestra	34
3.2.1. Unidad de análisis.....	34
3.2.2. Universo.....	34
3.2.3. Muestra	34
3.3. Descripción del área de estudio	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.4.1. Técnica	35
3.4.2. Instrumento	35
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento.....	36
3.6. Técnica de análisis de datos.....	36
3.7. Aspectos éticos de la investigación	37
CAPITULO IV.....	39
4. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN	39
4.1. Resultados.....	39
4.2. Análisis y Discusión	41
CAPITULO V.....	46
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1. Conclusiones.....	46
5.2. Recomendaciones	46
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1:	Nivel de estrés del personal profesional de Enfermería que labora en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca-abril 2021.	Pág. 39
TABLA 2:	Nivel de estrés según dimensiones del personal profesional de Enfermería que labora en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca-abril 2021.	Pág. 39
TABLA 3:	Características socio laborales relacionado a nivel de estrés del personal profesional de Enfermería que labora en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca-abril 2021.	Pág. 40

INTRODUCCIÓN

Por la problemática que vivimos actualmente, el estrés laboral, es un tema importante y frecuente en investigaciones psicológicas, fisiológicas y laborales, debido a las condiciones ambientales, sociales, personales y económicas a la que las personas se enfrentan diariamente, que pueden considerarse estresantes (1)

La Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS) lo define como el conjunto de respuestas cognitivas, fisiológicas y emocionales que se producen ante ciertos aspectos adversos del contenido, la organización o el ambiente de trabajo. Es decir, se trata de la reacción física y mental ante un reto o cambio que afecta a nuestro trabajo, y que tiene lugar en el entorno o puesto donde desempeñamos las funciones que nos corresponden y donde desarrollamos nuestra carrera profesional (2).

Por tal motivo, es importante saber determinar correctamente la presencia de éste. Existen desencadenantes que están ligados específicamente al desempeño de una profesión. El trabajo en hospitales ha sido considerado como una fuente estresante, porque implica estar continuamente en contacto con el dolor, desesperación y a menudo con la muerte, la competitividad laboral, cargas de trabajo y las tensiones a la que se somete el profesional de enfermería; desequilibran su sistema nervioso provocando un estado de ansiedad. Esto, a su vez, desencadena un descontrol de las emociones y se convierte en la causa de enfermedades psicosomáticas como úlceras gástricas, aumento del colesterol, hipertensión arterial, comportamientos agresivos (3)

Este trabajo consta de cuatro capítulos:

Capítulo I:

El problema, que detalla la definición y delimitación del problema, justificación, planteamiento del problema y los objetivos que se pretende alcanzar.

Capítulo II:

Marco teórico, que incluye antecedentes del problema, teorías que sustentan la investigación, bases conceptuales y Operacionalización de variables.

Capítulo III:

Método de investigación, se puntualiza el diseño metodológico que se tendrá en cuenta para el desarrollo de la investigación, el área de estudio, población, obtención de la muestra, la unidad de análisis, la técnica e instrumento de recolección de datos, el procesamiento de la información y el rigor que rige la investigación.

Capítulo IV:

En el que se muestran los resultados obtenidos, la discusión y análisis de los mismos, así como también las conclusiones y recomendaciones que se llegó en el presente estudio.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A nivel mundial se reconoce al estrés laboral como un problema importante, especialmente en los profesionales de la salud que desarrollan su actividad en el ámbito hospitalario, debido a que el hospital es un área laboral que tiene mayor capacidad de generar estrés, por las altas demandas laborales y una escasa autonomía o control sobre sí mismo, lo que produce una tensión laboral residual que puede verse reflejada en múltiples indicadores de salud (4)

Una investigación reciente llevada a cabo en 11 países sobre 23.500 profesionales de Enfermería aproximadamente concluye que estos perciben un entorno laboral desfavorable y unas altas experiencias de agotamiento, debido a la gran responsabilidad que tienen sobre la calidad y equilibrio de salud del paciente, el trato con ellos, así como los problemas de organización en el hospital. Destacan las afecciones cognitivas-afectivas hacia el entorno organizacional y sus pacientes, constituyendo un estresor de riesgo para la aparición de altos niveles de estrés, debido a que mantienen un contacto más directo con los pacientes al vivir el sufrimiento y muerte de los mismos (4)

En Perú se vive el mismo problema, según Alvarado C. y Rojas J. (2020) indicaron que el hospital de ESSALUD Callao los profesionales de enfermería están atravesando un nivel medio de estrés con 65,6% (5). De igual modo, Morales M. (2018), señalaron que el profesional de Enfermería del servicio de UCI adulto del hospital de emergencias Villa El Salvador, padecen de un nivel medio de estrés con 54%, seguido de nivel alto con 31% (6).

En Cajamarca, Lozano, E. (2014), indico que los profesionales de enfermería del Hospital Tito Villar Cabeza de Bambamarca padecen de un nivel de estrés laboral alto (7).

El alto estrés al que se enfrentan los profesionales de Enfermería puede provocar niveles altos o muy altos de ansiedad (8). Mientras que el Instituto de Salud Mental (NIMH) refiere que el estrés crónico altera el sistema inmunológico, digestivo, cardiovascular, del sueño y reproductivo. Algunas personas experimentan principalmente síntomas digestivos, además otras pueden tener dolores de cabeza e insomnio, sentir tristeza o enojo, o mostrar irritabilidad. Con el tiempo, la tensión continua que produce el estrés en el cuerpo puede contribuir a problemas graves de salud, como enfermedades cardíacas, presión arterial alta diabetes y otras enfermedades incluidos trastornos mentales como la depresión (9)

Además de los problemas de salud que provocan el alto nivel estrés laboral, también esta incrementado las tasas de lesiones y accidentes laborales (12). De igual modo, la Organización Mundial de la Salud, ha alertado el aumento del número de infecciones, enfermedades y agresiones señaladas en relación con los trabajadores de la salud, ya que en estos tiempos, se ha ejercido niveles extraordinarios de estrés psicológico sobre los trabajadores de la salud expuestos a entornos de gran demanda durante largas horas, los cuales viven con el temor constante de estar expuestos a la enfermedad mientras están separados de sus familias y se enfrentan a la estigmatización social. (10)

Ante lo expuesto, podemos observar que el estrés laboral en las Enfermeras puede ocasionar diversos problemas en la salud física y mental, además de provocar un clima laboral desfavorable para todo el personal de salud y pacientes.

1.1. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de estrés de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca – abril 2021?

1.2. Justificación de la investigación

El estrés en los profesionales de Enfermería es un problema grave, porque puede provocar niveles altos de ansiedad y depresión (8), además puede provocar irritación, depresión, dolores de cabeza, náuseas o trastornos del sueño, pudiendo tener un impacto negativo en la seguridad de los pacientes y en la calidad de los cuidados prestados (4). Por esto, es importante salvaguardar la salud mental de los que actualmente están en primera línea, protegiéndolos y cuidándolos porque “ningún país, hospital o centro de salud puede mantener a salvo a sus pacientes a menos que preserve la seguridad de sus trabajadores de la salud” (10)

Por tal motivo, esta investigación tiene como propósito de identificar el nivel de estrés de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca-abril 2021, con los resultados permitirán aportar información científicamente validada y servirán como antecedente para que el equipo de salud busque fortalecer estrategias para mejorar la salud mental de las enfermeras y todos los que laboran en el hospital. También servirá de referencia para posteriores investigaciones sobre este tema tan importantes

para nuestro país y en la región de Cajamarca.

1.3.Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar el nivel de estrés de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca-abril 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de estrés de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca, según dimensión ambiente físico.
- Identificar el nivel de estrés de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca, según dimensión ambiente psicológico.
- Identificar el nivel de estrés de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca, según dimensión ambiente social.
- Determinar la relación del nivel de estrés y según dimensiones de los profesionales de Enfermería que trabajan en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Carrillo García, et al. (España 2018). En un estudio “Factores de estrés laboral en el personal de Enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control – apoyo”. Se observó en los resultados; la tasa de participación fue del 90,47% (N=38). Se registró una media para la dimensión de apoyo social de $2,59 \pm 0,47$, para la dimensión de demandas psicológicas en el trabajo de $3,26 \pm 0,47$, y para la dimensión de control sobre el trabajo se obtuvo una media de $2,87 \pm 0,40$. El análisis de datos puso de manifiesto un nivel moderado de estresores, destacando un déficit de apoyo social por parte de los superiores, que resultó ser más acusado en el grupo de profesionales adscritos a la dirección de Enfermería (2,89 vs 2,49; $p < 0,05$). Ninguna de las tres dimensiones se mostró asociada a las variables sociolaborales de sexo, edad, turno, adscripción y tipo de vinculación al hospital (11).

Medina Espinoza A. (Ecuador 2017). En una investigación titulada “Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil”. En los resultados; el 40% de las Enfermeras son jóvenes y están expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo, el

80% es de sexo femenino, el 25% de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos. El 65% a veces tienen el material para realizar procedimientos seguros. La mayoría del personal encuestado sintió dolores musculares (57%) y desmotivación (45%) en el cargo de licenciados de Enfermería. (12).

Muñoz C, et al. (Chile 2015). Desarrollaron una investigación sobre “salud mental del personal Enfermero que realiza cuidados en situaciones estresantes”, en los resultados se observó que el 48,5% de los participantes obtuvieron un nivel medio de estrés. Concluyeron que los profesionales de Enfermería presentan estrés, ya que realizan procedimientos en situaciones estresantes que generan un impacto en la salud mental (13)

2.1.2. Nacional

Alvarado C. y Rojas J. (Lima 2020). En una investigación de “Estrés en profesionales de Enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Es salud, Callao – 2020”. En los resultados: en cuanto al estrés en profesionales de Enfermería predominó el nivel medio con 65,6% (n=86), seguidamente el nivel bajo con 32,8% (n=43) y nivel alto con 1,6% (n=2). En relación con las dimensiones, en el ambiente físico predominó el nivel medio con 69,5% (n=91), en el ambiente psicológico predominó el nivel medio con 53,4% (n=70) y en el ambiente social predominó el nivel medio con 55% (n=72). La dimensión que obtuvo mayor puntaje de estrés fue la del ambiente físico con 9,1% (n=12) (5)

Montes Alejo E, (Huacho 2020). Realizo una investigación sobre “Estrés laboral y el vínculo Enfermera – paciente en los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019 – 2020”. En los resultados demuestran que el 52,2%, de los profesionales de Enfermería presenta un nivel de estrés medio, así mismo el 31,9% presenta un nivel de estrés alto y el 15,9% presentan un nivel de estrés bajo. Con respecto al vínculo enfermera – paciente el 58,0 % es inadecuado y el 42,0% es adecuado, realizado mediante la prueba estadística Chi cuadrada a un nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$) (14).

Morales M. (Lima 2018). Hizo una investigación sobre “Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI adulto del hospital de emergencias Villa El Salvador”. En sus resultados indicaron que predominó el nivel medio de estrés con 54%, seguido de nivel alto con 31% y según los factores predominó el factor psicológico con un 64% y el factor físico con un 24%. Concluyó que el mayor porcentaje de enfermeros se concentran en los que están entre 31 y 40 años, son casadas(os) y tienen hijos (6).

Chung K, y Salas J. (Trujillo 2018). Desarrollaron un estudio sobre “Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia-Hospital Regional Docente de Trujillo”. En sus resultados indicaron que el 53% presentó un nivel medio, seguido por el 47% con nivel bajo. Concluyeron que existe relación entre sus variables principales (15).

Torres Molina T. (Lima 2017). Desarrollaron una investigación sobre “Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el Profesional de Enfermería a pacientes quemados adultos de 2° y 3° grado de quemadura del Servicio de Quemados de un hospital del MINSA – 2017”, dando como resultados que el 28.57% de profesional de enfermería tienen nivel severo de estrés laboral, el 64.29% tienen moderado estrés laboral y el 7,14% tiene leve estrés laboral, y según las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal hay nivel bajo, medio y alto de estrés (16).

Chipana Chávez M. (Lima 2017). Realizó un trabajo de investigación sobre “Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un hospital del Minsa de Chanchamayo, 2016”, donde concluyeron que la mayoría de las enfermeras presentan un nivel bajo de estrés laboral y aplican totalmente estrategias de afrontamiento (17).

Benites, Chacaliaza y Huanca huari (Ica 2016). Realizo una investigación sobre “Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica – 2016”. En los resultados se observó que, en la dimensión de agotamiento emocional, el 58.6 % presentan un nivel medio de estrés, un 25.9% presentan un nivel Bajo. En la dimensión de despersonalización se observa que el personal de enfermería presenta un nivel medio con un 39.7% y el 25.9 % presentan un nivel de estrés alto. En relación con la dimensión de falta realización personal, se evidenció que el 44.8% tiene un nivel de estrés alto y el 41.4% un nivel Medio. En cuanto

al nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica, materia del presente trabajo; se encontró que del 100%, de personal de enfermería del personal de enfermería encuestados, 43.1% presentan un nivel Medio de estrés, el 31% un nivel Alto y un 25.9% un nivel Bajo (18).

2.1.3. Regional

Lozano, E. (Bambamarca 2014). Realizo una tesis sobre “Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Tito Villar Cabeza. Bambamarca 2014”, en los resultados se mostró que él; el 59, 4% presentó un nivel de estrés alto, el 31,3 % estrés laboral medio y 9,4% un nivel de estrés bajo, en cuanto a las características de los profesionales de enfermería la mayoría fueron menores de 30 años, casadas, convivientes, tienen un tiempo de servicio inferior de 1 año y son nombrados, cuentan con un tiempo de ocio mayor de 6 horas semanales, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales son regulares, sin sobrecarga en la jornada laboral y están de acuerdo con las horas de trabajo establecido pero en desacuerdo con el salario recibido. Con respecto a las subescalas el 50% presenta estrés laboral moderado, en la dimensión cansancio emocional, 46,9% estrés laboral severo, 75% estrés severo en la dimensión despersonalización, 21 ,9% leve, 53,1% estrés moderado en la dimensión de realización personal y 34,4% leve(7).

2.2. Teorías que sustentan la investigación

Los problemas laborales pueden ser la causa de que se experimente estrés al acudir al trabajo, ya que la mente tiende a justificar su propio desajuste

culpando a algo por eso los autores Landy y Conte (2005), desarrollaron cuatro teorías que nos aclaran algunas de las problemáticas del trabajo para los enfermeros profesionales. Las teorías sobre el estrés para organizar las relaciones entre los estresores, las predisposiciones y los moderadores potenciales de estas relaciones son las siguientes según (19):

1. Modelo demanda-control que se define en dos factores:

Demanda del puesto que se define por la carga de trabajo o los requerimientos intelectuales del mismo, y control del puesto, esta se define como una combinación de autonomía en el trabajo y discrecionalidad para usar diferentes habilidades (19). Indica que la combinación de demandas de trabajo altas con el control bajo da como resultado que los puestos sean de “alta predisposición”, derivado a su vez en una gran variedad de problemas de salud (19)

2. Modelo de ajuste persona-ambiente:

Supone que el ajuste entre una persona y su ambiente determina la cantidad de estrés que la persona percibe. La cantidad de estrés que un empleado siente está influida por la percepción de las demandas provenientes del ambiente y por la percepción de su capacidad para enfrentar estas demandas (19).

Edwards y Rothbard, encontraron que el bienestar de los empleados variaba de acuerdo con su percepción de las experiencias laborales y familiares.

3. El ajuste persona-puesto:

Se refiere al grado en el que las capacidades, habilidades e intereses de un individuo son compatibles con las demandas del puesto particular (19).

4. El ajuste persona-organización:

se refiere a si los valores de un empleado son consistentes con los valores de los demás miembros de la organización (19).

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Estrés

El estrés en el campo de la salud fue involucrado exclusivamente en 1926 por Hans Selye, quien lo determinó como “una respuesta física no específica a cualquier requerimiento que se experimenta como desagradable o agradable, dicha réplica puede ser de forma fisiológica o psicológica (14).

De igual forma Peiró, considera que el estrés como un estímulo de presión que se aplica a determinados materiales y que produce una alteración temporal o, en ocasiones, permanente en los mismos. Además, se considera como respuesta psicosomática a determinados estímulos que este caso sería conceptualizado como estresores o fuentes de estrés. Una tercera acepción ha conceptualizado el estrés como una transacción entre la persona y su entorno, de manera que es la experiencia subjetiva y la forma de apreciar a la persona su situación lo que se caracterizaría como estrés (20).

Otras fuentes la definen como la reacción fisiológica que se origina en el individuo frente a una situación que el sujeto experimenta como amenaza; es una contestación automática y esencial para la conservación. Cuando esta respuesta natural se evidencia extremadamente, se transforma en un período de depresión perjudicando el crecimiento y desempeño del organismo tanto físico como mental (14).

2.3.2. Estrés laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1999, definió el concepto de estrés aplicado al trabajo como: “el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo” (21).

El Estrés Laboral también se define como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación (22).

El estrés laboral es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno. Evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas, tareas, roles interpersonal y físico y pone en peligro su bienestar (23)

2.3.3. Según sus efectos el estrés se puede clasificar:

- **Eustres (estrés positivo)**

Es aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene su mente abierta y creativa, y prepara al cuerpo y mente para una función óptima. En este estado de estrés, el individuo deriva placer, alegría, bienestar y equilibrio, experiencias agradables y satisfactorias. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo y motivado, es lo que le mantiene viviendo y trabajando. El individuo expresa y manifiesta sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa en forma única/ original. Se enfrentan y resuelven problemas. Los estresores positivos pueden ser una alegría, éxito profesional, el éxito en un examen, satisfacción sentimental, la satisfacción de un trabajo agradable, reunión de amigos, muestras de simpatía o de admiración, ir de paseo entre otros (24)

- **Distres (estrés negativo)**

Es aquel estrés perjudicante o desagradable. Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo que produce una sensación desagradable. Son estresores negativos un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, un duelo entre otros. Cuando las demandas al individuo suelen estar por encima de sus dotes naturales y sus capacidades de enfrentamiento o de adecuación, dan como resultado un estrés negativo. El mal estrés puede llevar a bajo rendimiento laboral e incluso a la pérdida de trabajo (25).

2.3.4. Principales Estresores, según Correa los clasifica de la siguiente manera

- **Fuentes ambientales**

Se posee el tráfico intenso, el ruido, condiciones físicas no favorables en las zonas de labor y/o escuela, la inseguridad pública y los desastres naturales, etc.

- **Fuentes familiares**

Las dificultades de los hijos y/o de los papás, los problemas conyugales, patologías o deceso de un miembro de la familia.

- **Fuentes personales**

El descontento en la realización de metas, o la exposición de metas muy elevadas y el pensamiento negativo. Tener compromiso por las acciones de los demás.

- **Fuentes fisiológicas**

Inestabilidad química, patologías, presionar al organismo, factores hormonales.

- **Fuentes laborales**

Presiones exorbitantes de compromiso, falta de tiempo para la entrega de tareas, jefes con alto nivel de exigencia y diálogo ineficiente, etc.

El Estrés en el personal de enfermería, es una ocupación que por sus singulares características (escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, relación con pacientes y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte,

falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, etc.) genera estrés laboral crónico, y es una de las ocupaciones donde mayor incidencia tiene el síndrome de quemarse por el trabajo. Sus consecuencias más relevantes son el deterioro de la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones sanitarias y el alto índice de ausentismo que existe entre los profesionales. La sobrecarga laboral tiene una incidencia especial como fuente de estrés crónico en enfermería (18).

2.3.5. Para Gray-Toft y Anderson, Hay 3 dimensiones que generan estrés en los profesionales de enfermería:

- **Ambiente físico**

Es la carga laboral que se presenta de forma inesperada o continua, por ejemplo: interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas, personal y turno imprevisible, realizar demasiadas tareas que no son de enfermería, no tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente, no tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería, falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio (27).

- **Ambiente Psicológico**

Esta dimensión consta de cinco indicadores que son; muerte y sufrimiento, preparación inadecuada para hacer frente a las necesidades emocionales, falta de apoyo del personal, e incertidumbre sobre el tratamiento, por ejemplo: sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría, sentirse insuficientemente preparado para ayudar

emocionalmente a la familia del paciente, no tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área, y no saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento, etc. (27).

- **Ambiente social**

Consta de dos indicadores; conflicto con los médicos y conflicto con otras enfermeras y supervisoras, por ejemplo: recibir críticas de un médico, problemas o conflictos con uno o varios médicos, miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente, estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente, problemas o conflictos con un supervisor, pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal, dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios, etc. (27).

2.3.6. Síntomas del Estrés Laboral

Para la comisión europea – Prevención de riesgos laborales; Refiere que ante una situación estresante aparecen síntomas de diversa índole; afectando al individuo a varios niveles (28):

- **Nivel Cognitivo**

Encontramos inseguridad, preocupación, temor, dificultad para decidir, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, temor a la pérdida del control, temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, dificultad para pensar, estudiar o concentrarse.

- **Nivel Fisiológico**

Sudoración, tensión muscular, palpitaciones, molestias gástricas, temblor, dolor de cabeza, dificultades respiratorias, mareos, náuseas.

- **Nivel Motor**

Intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse), fumar, comer o beber en exceso, ir de un lado para otro sin una finalidad concreta, quedarse paralizado; tartamudeo, lloros.

De igual modo, el Instituto de Salud Mental (NIMH) refiere que el estrés crónico altera el sistema inmunológico, digestivo, cardiovascular, del sueño y reproductivo. Algunas personas experimentan principalmente síntomas digestivos, mientras que otras pueden tener dolores de cabeza e insomnio, sentir tristeza o enojo, o mostrar irritabilidad. Con el tiempo, la tensión continua que produce el estrés en el cuerpo puede contribuir a problemas graves de salud, como enfermedades cardíacas, presión arterial alta, diabetes y otras enfermedades incluidos trastornos mentales como la depresión (9)

La práctica médica ha constatado por años las enfermedades producto del estrés, los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva a la persona moderna a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y produce la aparición de diversas patologías (29).

2.4. Definición de términos básicos

- **Estrés:** Es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada (5)
- **Estrés laboral:** El estrés laboral es respuesta de su conducta que puede tener el personal de enfermería consigo mismo y el ambiente de trabajo ante precisiones y exigencias laborales que no se adaptan a sus capacidades y conocimiento que de alguna manera va a afectar de forma significativa en el aspecto físico y psicológico de los prestadores de servicios (30)
- **Enfermería:** Ciencia que comprende los conocimientos actividades, aptitudes necesarias para atender correctamente las necesidades del individuo, grupo y comunidad, referente a la salud su conservación y promoción y su restablecimiento.
- **Paciente:** Es aquel individuo que padece de alguna enfermedad o dolencia donde se somete a un tratamiento para su pronta recuperación (14)
- **Vínculo enfermera – paciente:** Es un proceso unidireccional, en donde habilidades propias de la enfermera (o) se hacen presentes para establecer una relación interpersonal con el paciente, considerando la

comunicación como un elemento fundamental (14)

- **Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería:** Son las respuestas que refiere el personal de Enfermería que cumplen labor asistencial en el Hospital Regional (18), en relación con sus dimensiones ambientes físico, ambiente psicológico, y ambiente social; que experimentan como consecuencia de sus jornadas de trabajo en el hospital.

2.5. Variables de estudio:

Nivel de estrés de los profesionales de enfermería

1.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensión	indicador	ítems	Instrumento
Nivel de estrés de los profesionales de enfermería	Son reacciones ante un desafío o exigencia que se da en el personal de enfermería y que se presentan cuando no se respetan los requisitos laborales, las competencias y necesidades del profesional sanitario en el ambiente físico, psicológico y social. (31)	Ambiente físico 6 ítems (1,25,27,28,30,34)	Nivel de estrés bajo	0-34 puntos	La escala de estrés de enfermería (NSS) elaborado por Gray-Toft y Anderson (27).
		Ambiente psicológico 18 ítems (3,4,6, 7,8, 11,12,13, 15,16, 17,18,21,23, 26, 31,32,33)	Nivel de estrés medio	35 – 68 putos	
		Ambiente social 10 ítems (2,5, 9,10,14,19, 20,22,24,29)	Nivel de estrés alto	69 -102 puntos	

CAPITULO III

3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de corte transversal porque la medición fue en una sola vez en el tiempo, descriptivo detallo la realidad tal como es, sin modificarla, correlacional asocia la variable nivel de estrés con las dimensiones, de ambiente físico, psicológico y social. (31)

3.2. Unidad de análisis, universo y muestra

3.2.1. Unidad de análisis

Cada una de las licenciadas (os) de enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca.

3.2.2. Universo

La población estuvo constituida por cada uno de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca-abril 2021, que fueron 60 profesionales contratadas según información proporcionada por jefatura de enfermería.

3.2.3. Muestra

Estuvo conformado por 60 profesionales de salud.

3.3.Descripción del área de estudio

El hospital de Simón Bolívar, con categoría II E, de la unidad ejecutora de salud, se encuentra ubicado en la avenida Mario Urtega 451 de Cajamarca.

3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó fue la entrevista estructurada a través del cuestionario de la escala The Nursing Stress Scale (NSS) elaborado por Gray-Toft y Anderson (27), para poder recoger los datos más exactos y precisos, con el fin de determinar el nivel de estrés en los profesionales de enfermería.

3.4.2. Instrumento

Para poder medir el nivel de estrés en los profesionales de enfermería del Hospital Simón Bolívar se utilizó la escala The Nursing Stress Scale (NSS) elaborado por Gray-Toft y Anderson (27), esta escala estuvo compuesta por 34 preguntas con alternativas: Nunca (0), A veces (1), Frecuentemente (2) y Muy Frecuentemente (3).

Cuenta con tres dimensiones las cuales son: dimensión ambiente físico (6 ítems: 1,25,27,28,30,34), dimensión ambiente psicológico (18 ítems: 3,4,6, 7,8, 11,12,13, 15,16, 17,18,21,23, 26, 31,32,33) y por último la dimensión ambiente social (10 ítems: 2,5, 9,10,14,19, 20,22,24,29). Para el cálculo final del nivel de estrés, se consideraron las sumatorias parciales siendo nivel de

estrés bajo de 0-34 puntos, estrés medio de 35 – 68 puntos y estrés alto de 69 - 102 puntos (ver anexo N°02).

3.5.Validez y confiabilidad del instrumento

Se solicitó a tres profesionales de enfermería con amplia experiencia en el tema para que revisen el instrumento, realicen la puntuación y sugerencias a todos los ítems del instrumento, en función a su eficacia, relevancia claridad. Se realizó prueba estadística de razón de validez de contenidos de Lawshe (CVR), en la que se obtuvo 0,925, lo cual muestra que el instrumento tiene concordancia y es válido (ver anexo N°03).

3.6.Técnica de análisis de datos

Una vez que se validó el instrumento y previa autorización del director del Hospital Simón Bolívar, se recopiló los datos, y luego se revisó todos los cuestionarios y se verificó todas las preguntas. Luego se creó una base de datos en una hoja de cálculo Excel para obtener una matriz de “n” filas por “m” columnas donde quedaron registrados los datos procedentes de los cuestionarios verificar los posibles errores de digitación y de esta manera aumentar la calidad de los datos obtenidos, se utiliza el software estadístico IBM SPSS statistics v.26 para el procedimiento.

La técnica utilizada para el análisis invariado, fue la distribución de frecuencias, ahí presentaremos tablas de distintas categorías que componen la

variable. Estas distribuciones de frecuencias se emplearon para los niveles más bajos de medición.

Para el análisis bivariado se usarán las tablas cruzadas, generalmente las de porcentaje columna como sugiere Kerlinger (32).

3.7. Aspectos éticos de la investigación

Dentro de las consideraciones éticas se tomaron en cuenta la autorización del director del Hospital Simón Bolívar de Cajamarca y el consentimiento informado de las enfermeras sujetas de estudio que laboran en el Hospital de Simón Bolívar de Cajamarca, (Anexo 01). Así mismo, se tendrá en cuenta los principios éticos de Belmont, que son el principio de autonomía, beneficencia, no maleficencia y de justicia (33).

Principio de Autonomía. Las enfermeras participaron en forma voluntaria, por su propia elección, como personas autónomas, libres de actuar para tomar su propia decisión de participar o no en el estudio.

Principio de Beneficencia. El estudio se realizó en beneficio de las enfermeras de salud que labora el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca, mediante la identificación del nivel de estrés, el equipo de salud podrá reinventar nuevas estrategias en beneficios de la salud mental.

Principio de la No maleficencia. No causo daño alguno a los sujetos de estudio.

Principio de Justicia. Todas las enfermeras tuvieron la misma oportunidad de

participar en el estudio en forma equitativa respetando, edad, raza, género, religión, política y protocolos de bioseguridad.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.Resultados

Tabla 1.- Nivel de estrés del personal Profesional de Enfermería que labora en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca-abril 2021.

Nivel de estrés	N	%
Nivel bajo	38	63,3
Nivel medio	22	36,7
Nivel alto	0	0,0
Total	60	100,0

Fuente: El Cuestionario y escala de nivel de estrés aplicado por las autoras

En la Tabla 1, muestra el nivel de estrés del personal profesional de enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca -abril 2021, tenemos que el 63,3%, presento un nivel de estrés bajo, 36,7% presentan un nivel medio, no encontrándose un nivel alto.

Tabla 2.- Nivel de estrés según dimensiones del personal Profesional de Enfermería que labora en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca-abril 2021.

Dimensiones	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ambiente físico	40	66,7	18	30,0	2	3,3	60	100,0
Ambiente psicológico	1	1,7	50	83,3	9	15,0	60	100,0
Ambiente social	51	85,0	9	15,0	0	0,0	60	100,0

Fuente: El Cuestionario y escala de nivel de estrés aplicado por las autoras

En la Tabla 2, Se observa que los profesionales de Enfermería que laboran en el hospital simón bolívar en cuanto a la dimensión de ambiente físico presentan un nivel bajo de estrés 66,7%, nivel medio 30,0%, resaltando nivel alto 3,3% en el ambiente psicológico nivel bajo de estrés 1,7% ,nivel medio 83,3%,resaltando 15%,en el ambiente social presenta nivel bajo de estrés de 85% nivel medio 15%.

Tabla 3.- Características Personales relacionando a nivel de estrés del personal Profesional de Enfermería que labora en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca-abril 2021.

	Nivel de estrés							
	Total		Total		Total		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Edad								
De 18 a 30 años	11	57,9	8	42,1	0	0,0	19	100,0
De 31 a 50 años	20	64,5	11	35,5	0	0,0	31	100,0
De 51 a más años	7	70,0	3	30,0	0	0,0	10	100,0
Estado civil								
Soltera	24	75,0	8	25,0	0	0,0	32	100,0
Casada	10	47,6	11	52,4	0	0,0	21	100,0
Divorciada	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100,0
Conviviente	2	66,7	1	33,3	0	0,0	3	100,0
Años de servicio								
Menos de 1 año	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
De 1 a 2 años	18	66,7	9	33,3	0	0,0	27	100,0
De 3 a más años	18	64,3	10	35,7	0	0,0	28	100,0
Condición laboral								
Nombrado	13	72,2	5	27,8	0	0,0	18	100,0
CAS	7	70,0	3	30,0	0	0,0	10	100,0
CAS COVID	18	56,3	14	43,8	0	0,0	32	100,0
Características	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto			

Fuente: El Cuestionario y escala de nivel de estrés aplicado por las autoras

En la Tabla 3, como se puede ver, las enfermeras entre 31 a 50 años presentan un 64,5% de nivel bajo de estrés, sin embargo, el 35,5% tienen un nivel medio de estrés. En cuanto las enfermeras con estado civil soltera un 75,0% presentaron un nivel bajo de estrés, en cambio 52,4% tienen un nivel medio de estrés. También, el 66,7% de profesionales con 1 a 2 años de servicio obtuvieron un nivel bajo de estrés, 33,3% presentaron nivel medio de estrés. Y las licenciadas con condición laboral CAS COVID con 56,3% tienen un nivel bajo de estrés, en tanto el 43,8% tienen un nivel medio de estrés.

4.2. Análisis y Discusión

Los resultados obtenidos de esta investigación realizados a los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca muestran en la tabla 1, que ninguna enfermera tiene un nivel alto de estrés a pesar de la problemática actual que vivimos a causa de la pandemia, sin embargo, el 63,3% tienen un nivel bajo de estrés y el 36,7% presentaron un nivel medio de estrés, datos tomados en segunda ola de la pandemia de Covid-19 resultados concuerdan con la investigación que realizó Chipana C. (2017), donde se observa que la mayoría de las enfermeras de un hospital del Minsa de Chanchamayo presentan un nivel bajo de estrés laboral (17), por otro lado, no concuerda con los resultados obtenidos por Alvarado C. y Rojas J. (2020) donde mostraron que las enfermeras que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Es salud predominó el nivel medio con 65,6% , seguido del nivel bajo con 32,8%

y nivel alto con 1,6% (2), al igual que la investigación de Montes Alejo E, (2020) también se observa que el 52,2% de las enfermeras de los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho tienen un nivel de estrés medio, así mismo el 31,9% presenta un nivel de estrés alto y el 15,9% presentan un nivel de estrés bajo (14).

Actualmente el estrés profesional en hospitales es un problema debido a las altas demandas laborales y una escasa autonomía o control sobre sí mismo, lo que produce una tensión laboral residual (4), la pandemia ha producido cambios radicales en los profesionales de salud, y aunque las enfermeras del hospital de Simón Bolívar de Cajamarca presentan un nivel bajo y medio de estrés podrían estar relacionado con el tiempo laboral, aún están en un proceso de adaptación ocasionado por el COVID - 19, las personas enferman de forma agresiva donde la recuperación es lenta y otras veces fallecen, sin poder hacer nada, también podría estar asociado a los protocolos de bioseguridad, donde las licenciadas tienen que laborar 12 horas, con un equipo de protección personal incomodo, sin almorzar, sin tomar agua, sin acudir a los servicios higiénicos, y restringiéndose a convivir con sus familias debido al temor de contagiarlos con el virus.

En la tabla 2, Se observa que los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Simón Bolívar en cuanto a la dimensión de ambiente físico presenta un nivel bajo de estrés 66,7% ,nivel medio 30,0%, resaltando nivel alto 3,3%, en el ambiente psicológico nivel bajo de estrés 1,7%, nivel medio 83,3%, nivel alto resaltando 15%, en el ambiente social presentan nivel bajo de estrés de 85% nivel

medio 15% .Datos que nos llevan analizar el momento que atravesó la pandemia Covid- 19 ,la encuesta fue tomado al termino medio de la segunda ola, considerando que se había superado aspectos de organización ,recursos humanos ,y equipamiento fundamental para la atención de los usuarios ,infectados ,pese a la limitación en cuanto a medidas de bioseguridad por las que el personal de salud se vio afectado.

En el ambiente físico resalta el 3,3% de nivel alto.Se estaría dando por el abastecimiento de insumos como oxigeno y otros .recursos humanos limitados sin experiencia ,infraestructura deficiente para la atención de los pacientes que están bajo su cuidado.

En el nivel de ambiente psicológico se obtuvo nivel alto del 15% probablemente estrés a causa de la muerte y sufrimiento, de angustia afrontamiento de angustia y dolor con los usuarios y temor de contagio del personal de salud.

Estos datos obtenidos concuerdan con los resultados obtenidos en la investigación de Morales M.(2018), donde el profesional de enfermería del servicio de UCI en villa el salvador de lima predomino el factor psicológico con un 64% y el factor físico 24% (3) de igual modo se asemeja a los resultados obtenidos por Torres M (2017),Donde las licenciadas presentaron nivel bajo y medio según las dimensiones de agotamiento emocional ,despersonalización y realización personal (16).Sin embargo, no concuerda con los resultados obtenidos por la investigación Alvarado C, y Rojas J,(2020),Donde las

enfermeras que laboran en el área de emergencia COVID -19 de un hospital de salud ,que obtuvieron en relación a las dimensiones en el ambiente físico predomino el nivel medio con 69,5% en el ambiente psicológico predomino el ambiente medio con 53,4%y en el ambiente social predomina el nivel medio con 55% (2),al igual que Morales M,(2018)según los factores predomino el factor psicológico con un 64%y el factos físico con un 24%.

En el nivel social presentaron estrés bajo y medio que presentan los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Simón Bolívar muestra una adecuada convivencia con los compañeros de trabajo, buena relación con los jefes y los conflictos que se pueda presentar dentro del ámbito laboral son mínimas, sin embargo, las enfermeras que presentaron un nivel medio de estrés pueden presentar una alteración mental y emocional.

En la tabla 3, se puede ver que las enfermeras que laboran en hospital Simón Bolívar con menor nivel de estrés tienen entre 31 a 50 años (64,5%), son solteras (75,0%), tiene de 1 a 2 años de servicio (66,7%), y son nombrados (72,2%), donde las enfermeras con nivel medio de estrés tienen entre 18 a 30 años (42,1%), son casadas (52,4%), tienen más de 3 años de servicio (35,7%), y su contrato es por CAS COVID (43,8%), esto indica que a mayor edad el profesional puede afrontar mucho mejor los factores de estrés que puedan presentarse el trabajo, además al no tener un esposo e hijos (responsabilidad familiar) en casa puede realizar su aislamiento sin preocupación de contagiar algún ser querido, de igual modo, a mayor años laborados la persona adquiere

destrezas, habilidades, y práctica, la cual genera confianza en sus conocimientos, sin embargo cuando algunos empieza a laborar el proceso de adecuación al ritmo de trabajo puede ser lento en algunos casos, y por último, las profesionales con contrato por CAS COVID, no tienen un contrato seguro generando preocupación en su futuro porque en cuanto acabe la emergencia de la pandemia automáticamente dejaran de laborar. Estos resultados concuerdan con la investigación de Morales M. (2018), donde también se observa que las enfermeras tienen un nivel medio de estrés (54%) y se concentran en las casadas(os) y tienen hijos (3), sin embargo, en el trabajo elaborado por Lozano, E. (2014), las enfermeras del Hospital Tito Villar Cabeza de Bambamarca padecen de un nivel alto de estrés (59, 4%), la mayoría fueron menores de 30 años, casadas, convivientes, tienen un tiempo de servicio inferior de 1 año y son nombrados.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.Conclusiones

El análisis de los resultados obtenidos del siguiente estudio permitió llegar a las siguientes conclusiones:

Se determinó el nivel de estrés del personal profesional de enfermería que laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca-abril 2021, tenemos que el 63,3%, presento un nivel de estrés bajo, el 36,7%, un nivel medio, no encontrándose nivel alto.

En relación con las dimensiones de ambiente físico presentan un nivel bajo de estrés 66,7% nivel medio 30,0%, resaltando nivel alto 3,3% en el ambiente psicológico nivel bajo de estrés 1,7% nivel medio 83,3%resaltando 15% en el ambiente social presentan nivel bajo de estrés de 85% nivel medio 15%.

5.2.Recomendaciones

A la jefa de enfermería del Hospital Simón Bolívar a fin de que dentro de su plan de trabajo diseñen actividades sobre la manera de identificar, cambiar y actuar en los componentes del

estrés laboral cotidiano del profesional de enfermería. Iniciar el trabajo diario con una pequeña reunión que motive la apertura del trabajo. (Puede ser una oración, palabras alentadoras, etc)

A cada profesional de Enfermería motivarlo que indaguen medios de actividades personales que le permitan elevar su autoestima, realizar actividades de relajación, de compartir reuniones con compañeros de trabajo que les permitan superar estados estresantes .

A los responsables de la Dirección del Hospital Simón Bolívar, Centros de Salud, Postas médicas a dirección: Generar actividades que sean política de cada centro a fin de crear o establecer espacios que favorezcan a la reducción o prevención del estrés laboral: variación correcta y conforme de horarios de trabajo y de servicios de hospitalización; planteamiento de actividades deportivas como caminatas, aeróbicos, bicicleteadas; participación en ejercicios de respiración , relajación, meditación, o práctica del yoga.

A las Universidades: Promover en el plan curricular se planteen cursos, áreas de trabajo que tengan relación con estrategias para poder enfrentar las situaciones estresantes que se puedan presentar durante el desarrollo de la actividad laboral de enfermería, como; programas o talleres de reforzamiento de autoestima, manejo de estrés y aprender a trabajar bajo presión.

REFERENCIAS

1. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. El estrés: definición y síntomas. [Internet] Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2015. [Consultado el 06 de febrero de 2021.] Disponible en: https://osha.europa.eu/es/topics/stress/definitions_and_causes.
2. Maset J. Cinfasalud [Internet]. Síntomas del estrés laboral - Cinfasalud; 1 de julio de 2015 [consultado el 1 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://cinfasalud.cinfa.com/p/estres-laboral>
3. Ayala C., Zabala V. Influencia del estrés laboral en el personal de enfermería que brinda atención al paciente que acude al servicio de medicina interna del Hospital Luis G. Dávila de la Ciudad de Tulcán de noviembre 2009 a agosto del 2010 [Optar el Título de Licenciada de Enfermería]. Tulcán: Universidad Técnica del Norte; 2011. 7 p.
4. Portero de la Cruz S, Cebrino Cruz J, Vaquero Abellán M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería en un hospital de tercer nivel. *Metas Enferm* abr 2016; 19(3): 27-32
5. Alvarado Carrasco C., Rojas Reyes J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao – 2020 [Optar el Título de Licenciada de Enfermería]. Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2020. 64 p.
6. Morales Villagomez M. Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño

- profesional del personal de enfermería del servicio de uci adulto del hospital de emergencias Villa El Salvador – 2018 [tesis Doctoral en Internet]. Callao: Universidad Nacional
7. del Callao; 2018 [consultado el 1 de octubre de 2021]. 48 p. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3342>
 8. Lozano Becerra E. Nivel de estrés laboral de los profesionales de Enfermería en el Hospital Tito Villar Cabeza. Bambamarca 2014 [Optar el Título de Licenciada de Enfermería]. Chota: Universidad Nacional de Cajamarca; 2014. 85 p.
 9. PubMed Central (PMC) [Internet]. Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud; 21 de febrero de 2021 [consultado el 1 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7229967/>.
 10. The National Institute of Mental Health [Internet]. 5 cosas que usted debe saber sobre el estrés; [consultado el 1 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/5-cosas-que-usted-debe-saber-sobre-el-estres/index.shtml>
 11. Organización Mundial de la Salud. WHO | World Health Organization [Internet].
 12. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes; 17 de septiembre de 2020 [consultado el 1 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020->

keep-health- workers-safe-to-keep-patients-safe-who

13. Carrillo García C, Ríos Rísquez M, Escudero Fernández L, Martínez Roch ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda control apoyo. *Enferm. glob.* 14 de diciembre de 2018;17(50):2-4.
14. Medina Espinoza AL. Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. [Optar el Título de Licenciada de Enfermería]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago Guayaquil; 2017. 71 p.
15. Muñoz Zambran CL, Rumie Díaz H, Torres Gómez G, Villarroel Julio K. Impacto en la Salud Mental de la(del) Enfermera(o) Que Otorga Cuidados En Situaciones Estresantes. *Ciencia y Enfermería.* 2015;21(1):45-53.
16. Montes Alejo E. Estrés laboral y el vínculo enfermera – paciente en los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019 – 2020. [Optar el Título de Licenciada de Enfermería]. Huacho: National University Jose Faustino Sanchez Carrion; 2020. 78 p.
17. Karol Stefanie CM. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia– hospital regional docente de trujillo 2018 [Optar el Título de Licenciada de Enfermería]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2018. 56 p.
18. Torres Molina TV. Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el Profesional de Enfermería a pacientes quemados adultos de 2° y 3°

- grado de quemadura del Servicio de Quemados de un hospital del minsa - 2017. [Optar el Título de Licenciada de Enfermería]. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018. 50 p.
19. Chipana Chávez M. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016 [Tesis de Especialista en Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017 [consultado el 1 de septiembre de 2021]. 80 p. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7085/Chipana>
20. a_chm.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Benites Villegas GN, Chacaliza Janto, CW, Huancahuari Echevarría JS. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Ica
21. – 2016 [Optar el Título de Licenciada de Enfermería]. Ica: Universidad Nacional San Luis Gozaga de Ica; 2017. 81 p.
22. Michael G. Psicología industrial organizacional. Un enfoque aplicado. 6a ed.
23. Mexico: © D.R. 2010 por Cengage Learning Editores, S.A. de C.V; 2010. 708 p.
24. Peiro J, Rodríguez I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Madrid, España: Papeles del Psicólogo; 2008.
25. Baldwin P. “Stress and the nurse”. Nursing standard. 1999. 13(16):6-12.
26. Melgosa, Julian. Nuevo estilo de vida sin estres. Miami Florida :

Publicadora interamerica, 1995. Vol. segunda edición

27. García Arroyo JM, Domínguez López ML. Aspectos subjetivos del síndrome de Burnout en la profesión médica. *Psicología*. 25 de noviembre de 2014;5(18).
28. Günther KM Huber. *Stress y conflictos métodos de superación*. Madrid, España: Thomson-Paraninfo; 1980. 316 p.
29. García, M. *Burnout en profesionales de enfermería de centros hospitalarios*.
30. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1991, Vol. 7. 3-12 p.
31. García Correa N. *Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del Profesional de Enfermería del Centro de Salud Santa Julia*. Piura, 2018 [Optar el Título de Licenciada de Enfermería]. Piura: Universidad San Pedro; 2018. 62 p.
32. Gray-Toft, P., Anderson, JG *La escala de estrés de enfermería: desarrollo de un instrumento*. *Journal of Behavioral Assessment*, 1981, Vol.3, 11-23 p.
33. *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?* Universidad Complutense de Madrid [Internet]. [consultado el 01 de septiembre de 2021]. Disponible en: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europa%20Es%20Laboral.pdf
34. Sanders Borjas SE. *Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitario*,

- tegucigalpa, honduras. enero - marzo 2016 [tesis Doctoral]. Nueva Segovia: Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua; 2016. 71 p.
35. La organización del trabajo y el estrés: Serie de protección de la salud de los trabajadores . Organizacion Mundial de la Salud. OMS, 2004. 03.
36. Nakasis K. & Ouzouni C. Factores que influyen en el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades psiquiátricas: una revisión de la investigación. Revista de ciencias de la salud .2008. 2 (4), 183-195.
37. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C . Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, México: Editorial Mc Graw Hill Education, 2018. 714 p
38. Roger Barba, S. Matriz de opercionalización de variables simples y complejas.
39. Cajamarca : COPYRIGHT © 2019 by, 2019. p. 35.
40. Fernández Rodríguez N. Canal Jurídico [Internet]. El informe belmont y los principios éticos fundamentales; 13 de febrero de 2020 [consultado el 1 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://revistadigital.inesem.es/juridico/informe-belmont/>.

ANEXOS

**ANEXO: 01. INFORME DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS
DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SIMÓN BOLÍVAR DE
CAJAMARCA 2021**

N°:	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Ambiente Físico (1,25, 27, 28, 30, 34)							
1.	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas							
2.	Problemas con un supervisor							
3.	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)							
4.	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente							
5.	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería							
6.	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio							
	Ambiente psicológico (3, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 21, 23, 26, 31, 32, 33)	Si	No	Si	No	Si	No	
7.	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes							
8.	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora							
9.	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana							
10.	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio							
11.	La muerte de un paciente							
12.	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio							
13.	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha							
14.	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo							
15.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente							
16.	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)							
17.	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente							
18.	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por Un paciente							
19.	Ver a un paciente sufrir							
20.	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente							
21.	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente							

22.	El médico no está presente en una urgencia medica							
23.	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y Tratamiento							
24.	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado							
	Ambiente social (2,5,9,10,14,19,20,22,24,29)	Si	No	Si	No	Si	No	
25.	Recibir críticas de un medico							
26.	Problemas con un supervisor							
27.	Problemas con uno o varios médicos							
28.	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente							
29.	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente							
30.	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible							
31.	Pasar temporalmente a otros servicios \ con falta de personal							
32.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios							
33.	Recibir críticas de un supervisor							
34.	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable ()** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

DNI:**Especialidad del experto:**.....

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.*

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o*

***Dimensión específica del constructo Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.*

***Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.*

Cajamarca, de..... del 2021

Firma del Experto Informante

ANEXO: 02

Instrumento: The Nursing Stress Scale (NSS): “La Escala de Estrés en Personal de Enfermería”

Alfa de Cronbach

Análisis de fiabilidad – Confiabilidad del Instrumento Escala: TODAS LAS

VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluid o ^a		
	50	0	100,0	,0
Total	50		100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

9.

10.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	34

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	29,60	123,551	,372	,807
P2	29,62	127,710	,144	,812
P3	29,24	118,390	,533	,800

NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL
HOSPITAL SIMÓN BOLÍVAR DE CAJAMARCA-ABRIL 2021

P4	29,42	126,861	,134	,813
P5	29,86	126,694	,122	,814
P6	29,62	120,893	,551	,802
P7	29,74	121,584	,479	,804
P8	29,44	119,639	,486	,802
P9	29,98	123,040	,352	,807
P10	29,76	124,635	,258	,810
P11	29,66	117,453	,543	,799
P12	29,72	121,961	,371	,806
P13	29,48	121,316	,345	,807
P14	29,56	118,292	,603	,799
P15	29,72	126,369	,216	,811
P16	29,72	121,593	,617	,802
P17	29,52	124,214	,304	,808
P18	29,70	118,255	,638	,798
P19	29,52	120,255	,423	,804
P20	29,44	123,027	,246	,810
P21	28,82	129,416	-,135	,888
P22	29,92	126,279	,195	,811
P23	29,84	121,239	,423	,804
P24	29,68	127,365	,110	,813
P25	29,84	120,994	,545	,802

**NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL
HOSPITAL SIMÓN BOLÍVAR DE CAJAMARCA - ABRIL 2021**

P26	29,58	124,453	,282	,809
P27	29,46	115,764	,656	,795
P28	29,54	117,804	,643	,798
P29	29,72	126,287	,179	,812
P30	29,58	126,493	,170	,812
P31	29,62	119,424	,572	,800
P32	29,68	120,834	,527	,802
P33	29,68	122,344	,447	,805
P34	29,22	120,991	,508	,803

ANEXO: 04

Informe de validación del instrumento de evaluación

Consolidado de opinión de expertos

Valoración

0= Debe mejorarse

1= Poco Adecuado

2= Adecuado

Crterios	Indicadores	E1	E2	E3	E4	CVR'
Claridad	Es formulado con lenguaje claro y coherente. El vocabulario es apropiado al nivel educativo del sujeto en estudio	2	1	2	2	0,875
Objetividad	Está expresado en preguntas precisas y claras.	1	2	2	2	0,875
Organización	Presentan los ítems/preguntas una organización lógica y clara	1	2	2	2	0,875
Consistencia	Responde a los objetivos, a las variables objeto de estudio, marco teórico	2	2	2	2	1,00
Coherencia	Coherencia entre la variable/objeto de estudio e indicadores/marco teórico. Los ítems corresponden a las dimensiones u objeto de estudio que se evaluarán	2	2	2	2	1,00
	Total	8	9	10	10	
	CVI					0,925

Calificación: Aceptado (7-10puntos), Debe mejorarse (4-6 puntos), Rechazado (<3 puntos).

LEYENDA:

E1: Lic. Enf. Elsa Violeta Ramos Cortegana

E2: Dra. Patricia Margarita Rivera Castañeda

E3: Lic. Enf. Segundo Vásquez Díaz

E4: Lic. Enf. Diana Jeovana Roncal Terán

Para una validez facial se ha obtenido una calificación promedio aceptable de 9.00. Todos los CVR' son mayores a 0.5823, por tanto, cada criterio es válido.

El CVI es 0.800 mayor 0.5823, el instrumento de acuerdo a los cuatro expertos tiene concordancia y es válido.

Donde:

CVR= razón de validez de contenido de los ítems aceptables N=número de jueces

n_e = número de jueces que tienen acuerdo en la categoría esencial

CVI = índice de validez de contenido

M = Total de ítems aceptables en el instrumento

Razón de Validez de contenido de Lawshe con modificación de Florián

CVR' Índice de Validez de contenido.

$$CVR' = \frac{CVR + 1}{2} = \frac{n_e}{N}$$
$$CVI = \frac{\sum_{i=1}^M}{M}$$

ANEXO: 05

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la Investigación titulada “Nivel de estrés de los Profesionales de Enfermería que Laboran en el Hospital Simón Bolívar de Cajamarca - abril 2021”. Habiendo sido informada del propósito de la misma, así como de los objetivos; y teniendo la confianza plena que la información que en el instrumento vierta será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que la investigadora utilizara adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

ANEXO:06

LA ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA – NS

Transcrito de Alvarado C. y Rojas J. (2020).

I. PRESENTACIÓN

Estimado(a), somos bachilleres de enfermería, este estudio tiene como objetivo determinar el nivel de estrés en profesionales de enfermería. En ese sentido se solicita su participación para que nos pueda brindar ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo del estudio. Su participación es anónima y voluntaria y se respetará la confidencialidad.

II. DATOS GENERAL

Marque con un aspa las respuestas correctas con un (X) sobre su estado actual:

Edad:

18 a 30 años 31 a 50 años 51 a más años

Estado Civil:

Soltera Casada Viuda Divorcia:

Años de servicio H.

Menos de 1 año 1 a 2 años 3 a más años

Condición Laboral

Nombrado CAS CAS-COVID Terceros Otros

III. INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de hospital. Indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado ser estresantes en el actual servicio. Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para usted marcando con (X) en una de estas alternativas:

Nunca: 0, A veces: 1, Frecuentemente: 2, Muy frecuentemente: 3.

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

N°	ENUNCIADOS	Nunca	A veces	Frecuente mente	Muy Frecuente
1	<i>Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas</i>	0	1	2	3
2	<i>Recibe críticas de un médico</i>	0	1	2	3
3	<i>Realización de cuidados de enfermería (procedimientos)</i>	0	1	2	3
4	<i>Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no se recupera</i>	0	1	2	3
5	<i>Problemas o conflictos con un supervisor</i>	0	1	2	3
6	<i>Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana</i>	0	1	2	3
7	<i>No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas</i>	0	1	2	3
8	<i>La muerte de un paciente le afecta.</i>	0	1	2	3
9	<i>Problemas o conflictos con uno o varios médicos</i>	0	1	2	3
10	<i>Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente</i>	0	1	2	3
11	<i>No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio</i>	0	1	2	3
12	<i>La muerte de un paciente con quien estable una relación estrecha me afecta.</i>	0	1	2	3
13	<i>El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo</i>	0	1	2	3
14	<i>Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente</i>	0	1	2	3
15	<i>Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente</i>	0	1	2	3
16	<i>No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)</i>	0	1	2	3
17	<i>Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente</i>	0	1	2	3
18	<i>No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente</i>	0	1	2	3
19	<i>Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible</i>	0	1	2	3

20	<i>Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal</i>	0	1	2	3
21	<i>Ver a un paciente sufrir</i>	0	1	2	3
22	<i>Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios</i>	0	1	2	3
23	<i>Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente</i>	0	1	2	3
24	<i>Recibe críticas de un supervisor</i>	0	1	2	3
25	<i>Personal y turno imprevisible</i>	0	1	2	3
26	<i>Le parece inapropiado el método de tratamiento que transcribe el medico</i>	0	1	2	3
27	<i>Realiza demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.; tareas administrativas)</i>	0	1	2	3
28	<i>No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al Paciente</i>	0	1	2	3
29	<i>Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del Servicio</i>	0	1	2	3
30	<i>No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de Enfermería</i>	0	1	2	3
31	<i>El médico no está presente en una urgencia médica</i>	0	1	2	3
32	<i>No sabe que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento</i>	0	1	2	3
33	<i>No sabe bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado</i>	0	1	2	3
34	<i>Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio</i>	0	1	2	3

Gracias por su colaboración

ANEXO:07



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
UNIDAD EJECUTORA DE SALUD CAJAMARCA
HOSPITAL COVID SIMON BOLIVAR



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Cajamarca, 10 de Agosto del 2021.

OFICIO N° 859-2021-GR.CAJ/DRSC/RED.CAJ/H.COVID.CAJ/D.

Expediente MAD
N°. **05893058**

Señora:
SALAZAR RODRÍGUEZ ROSILA
Jr. Alfonso Ugarte # 793
PRESENTE. -

ASUNTO : OTORGA AUTORIZACIÓN.

REFERENCIA : SOLICITUD S/N

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo, y en mérito al documento de la referencia, mediante la cual su persona solicita autorización para la Aplicación de Instrumento de Encuestas Proyecto de Tesis en el Hospital Covid Simón Bolívar – Cajamarca.

Al respecto, debo indicarle a usted que esta dirección da por aprobado el presente documento y se **AUTORIZA** realizar la aplicación de dicha encuesta de manera presencial, a su persona y a la **Srta. Luz Merly García Chuquimango**; por lo que, deberán contactarse con la Lic. Enf. Idamia Bustamante Cusma responsable de Enfermería de la UPSS Emergencia.

Sin otro particular me despido de usted, no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



HOSPITAL REGIONAL DE CAJAMARCA
HOSPITAL SIMON BOLIVAR
Dirección
Yoni Delgado Clavo
MEDICO CIRURJANO - DIRECTOR
C.M.P. 081880

YDCL/msdh
CC: Archivo.
Folio: 01

“Nuestra Atención, con Calidad y Buen Trato”
Jr. Mario Arteaga N° 500 – Cajamarca

ANEXO: 08



Jr. José Sabogal N° 913
Cajamarca – Perú
Teléfonos: (976347077/976839916
homero.bazan@upagu.edu.pe
www.upagu.edu.pe

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Cajamarca, 12 de julio del 2021

OFICIO N° 073-2021-D-FCS-UPAGU

Dr.
Jhoni Delgado Clavo
Director – Hospital "Simón Bolívar de Cajamarca
Presente.

Asunto: Apoyo para tesis

De mi mayor consideración:


Me dirijo a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar el apoyo de su digna dirección para que permita el acceso para la aplicación de encuestas a las enfermeras del Hospital que usted dignamente dirige, con la finalidad de que las bachilleres **LUZ MERLY GARCÍA CHUQUIMANGO** y **ROSILA SALAZAR RODRÍGUEZ**, de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU), puedan llevar a cabo su proyecto de tesis intitulado: **"NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SIMÓN BOLÍVAR DE CAJAMARCA – 2021"**. La asesora de dicho proyecto es la Ms., Lic. Enf. Lucy Elizabeth Morales Peralta.

Le expreso mi agradecimiento por su amable atención y por su apoyo a la formación de nuestros profesionales cajamarquinos.

Hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y cordial deferencia.

Atentamente,



UNIV. PRIV. ANTONIO GUILLERMO URRELO
Facultad de Ciencias de la Salud

Dr. Homero Bazán Zurita
DECANO (e)

C.C.:
-Archivo

ANEXO:09

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SIMÓN BOLIVAR DE CAJAMARCA 2021

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

Nº	Enunciados/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Ambiente Físico (1,5, 27,28,30,34)</i>							
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
2	Problemas con un supervisor	✓		✓		✓		
3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ejm. Tareas administrativas)	✓		✓		✓		
4	No tener suficiente para dar apoyo emocional al paciente	✓		✓		✓		
5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓		
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio que resultan dolorosos a los pacientes	✓		✓		✓		
	<i>Ambiente psicológico (3,4,6,7,8,11,12,13,15,16,17,18,21,23,26,31,32,33)</i>							
7	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos).	✓		✓		✓		
8	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no se recupera.	✓		✓		✓		
9	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área	✓		✓		✓		
10	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	✓		✓		✓		
11	La muerte de un paciente le afecta	✓		✓		✓		
12	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	✓		✓		✓		

13	La muerte de un paciente con quien entable una relación estrecha me afecta	✓		✓		✓	
14	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	✓		✓			
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	✓		✓		✓	
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	✓		✓			
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	✓		✓		✓	
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	✓		✓		✓	
19	Ver a un paciente sufrir	✓		✓		✓	
20	Sentirse insuficiente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	✓		✓		✓	
21	Le parece inapropiado el método de tratamiento que transcribe el medico	✓		✓		✓	
22	El medico no está presente en una urgencia medica	✓		✓		✓	
23	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	✓		✓		✓	
24	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓	
	Ambiente social (2,5,9,10,14,19,20,22,24,29)						
		<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Si</i>	<i>No</i>
25	Recibir críticas de un medico	✓		✓		✓	
26	Problemas o conflictos con un supervisor	✓		✓		✓	
27	Problemas o conflictos con uno o varios médicos	✓		✓		✓	
28	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	✓		✓		✓	
29	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	✓		✓		✓	
30	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible	✓		✓		✓	

31	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	/		/		/	
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del Servicio	/		/		/	
33	Recibir críticas de un supervisor	/		/		/	
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del Servicio	/		/		/	

Observación (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombre del juez validador. Dr. / Mg. Lic. Elsa Violeta Ramos Cortegana

DNI: 41306002 Especialidad del experto: Segunda Especialidad: Cuidados Intensivos- Neonatología.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
Relevancia el ítem es apropiado para representar al componente o

Dimensión específica del constructo
Claridad: se entiende sin dificultad alguna el en enunciado del ítem
es conciso, exacto y directo

Nota: suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados
son suficientes para medir la dimensión

Cajamarca, 02 de setiembre del 2021


 LEP: 50631
 Firmado del experto informante

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SIMÓN BOLIVAR DE CAJAMARCA 2021

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

N°	Enunciados/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Ambiente Físico (1,5, 27,28,30,34)</i>							
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
2	Problemas con un supervisor	✓		✓		✓		
3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ejm. Tareas administrativas)	✓		✓		✓		
4	No tener suficiente para dar apoyo emocional al paciente	✓		✓		✓		
5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓		
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio que resultan dolorosos a los pacientes	✓		✓		✓		
	<i>Ambiente psicológico (3,4,6,7,8,11,12,13,15,16,17,18,21,23,26,31,32,33)</i>							
7	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos).	✓		✓		✓		
8	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no se recupera.	✓		✓		✓		
9	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área	✓		✓		✓		
10	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	✓		✓		✓		
11	La muerte de un paciente le afecta	✓		✓		✓		
12	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	✓		✓		✓		

13	La muerte de un paciente con quien entable una relación estrecha me afecta	✓		✓		✓		
14	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	✓		✓				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	✓		✓		✓		
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	✓		✓				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	✓		✓		✓		
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	✓		✓		✓		
19	Ver a un paciente sufrir	✓		✓		✓		
20	Sentirse insuficiente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	✓		✓		✓		
21	Le parece inapropiado el método de tratamiento que trascibe el medico	✓		✓		✓		
22	El medico no está presente en una urgencia medica	✓		✓		✓		
23	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	✓		✓		✓		
24	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓		
	Ambiente social (2,5,9,10,14,19,20,22,24,29)		Si	No	Si	No	Si	No
25	Recibir críticas de un medico	✓		✓		✓		
26	Problemas o conflictos con un supervisor	✓		✓		✓		
27	Problemas o conflictos con uno o varios médicos	✓		✓		✓		
28	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	✓		✓		✓		
29	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	✓		✓		✓		
30	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible	✓		✓		✓		

“NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SIMÓN BOLÍVAR DE CAJAMARCA-ABRIL 2021”

31	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	✓		✓		✓	
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del Servicio	✓		✓		✓	
33	Recibir críticas de un supervisor	✓		✓		✓	
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del Servicio	✓		✓		✓	

Observación (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable()

Apellidos y nombre del juez validador. Dr. / Mg... DRA. PATRICIA MARGARITA RIVERA CASTAÑEDA.....

DNI: 19211763..... Especialidad del experto: SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA / DOCTORA EN EDUCACIÓN

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
Relevancia el ítem es apropiado para representar al componente o

Dimensión específica del constructo
Claridad: se entiende sin dificultad alguna el en enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

Nota: suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cajamarca, 02 de setiembre del 2021


 CEP 30274
 Firmado del experto informante

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SIMÓN BOLIVAR DE CAJAMARCA 2021

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

N°	Enunciados/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Ambiente Físico (1,5, 27,28,30,34)</i>							
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
2	Problemas con un supervisor	✓		✓		✓		
3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ejm. Tareas administrativas)	✓		✓		✓		
4	No tener suficiente para dar apoyo emocional al paciente	✓		✓		✓		
5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓		
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio que resultan dolorosos a los pacientes	✓		✓		✓		
	<i>Ambiente psicológico (3,4,6,7,8,11,12,13,15,16,17,18,21,23,26,31,32,33)</i>							
7	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos).	✓		✓		✓		
8	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no se recupera.	✓		✓		✓		
9	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área	✓		✓		✓		
10	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	✓		✓		✓		
11	La muerte de un paciente le afecta	✓		✓		✓		
12	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	✓		✓		✓		

13	La muerte de un paciente con quien entable una relación estrecha me afecta	✓		✓		✓	
14	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	✓		✓			
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	✓		✓		✓	
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	✓		✓			
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	✓		✓		✓	
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	✓		✓		✓	
19	Ver a un paciente sufrir	✓		✓		✓	
20	Sentirse insuficiente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	✓		✓		✓	
21	Le parece inapropiado el método de tratamiento que transcribe el medico	✓		✓		✓	
22	El medico no está presente en una urgencia medica	✓		✓		✓	
23	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	✓		✓		✓	
24	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓	
	Ambiente social (2,5,9,10,14,19,20,22,24,29)						
		Si	No	Si	No	Si	No
25	Recibir críticas de un medico	✓		✓		✓	
26	Problemas o conflictos con un supervisor	✓		✓		✓	
27	Problemas o conflictos con uno o varios médicos	✓		✓		✓	
28	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	✓		✓		✓	
29	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	✓		✓		✓	
30	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible	✓		✓		✓	

“NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SIMÓN BOLÍVAR DE CAJAMARCA-ABRIL 2021”

31	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	/		/		/	
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del Servicio	/		/		/	
33	Recibir críticas de un supervisor	/		/		/	
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del Servicio	/		/		/	

Observación (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable()

Apellidos y nombre del juez validador. Dr. / Mg. lc. Segundo Vásquez Díaz

DNI: 27391752 Especialidad del experto: Enfermería En Neonatología

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
Relevancia el ítem es apropiado para representar al componente o

Dimensión específica del constructo
Claridad: se entiende sin dificultad alguna el en enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

Nota: suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cajamarca, 02 de setiembre del 2021



 CEP: 21763 RNE: 13546
 Firmado del experto informante

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SIMÓN BOLIVAR DE CAJAMARCA 2021

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

N°	Enunciados/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Ambiente Físico (1,5, 27,28,30,34)							
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	✓		✓		✓		
2	Problemas con un supervisor	✓		✓		✓		
3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ejm. Tareas administrativas)	✓		✓		✓		
4	No tener suficiente para dar apoyo emocional al paciente	✓		✓		✓		
5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	✓		✓		✓		
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio que resultan dolorosos a los pacientes	✓		✓		✓		
	Ambiente psicológico (3,4,6,7,8,11,12,13,15,16,17,18,21,23,26,31,32,33)							
7	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos).	✓		✓		✓		
8	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no se recupera.	✓		✓		✓		
9	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área	✓		✓		✓		
10	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	✓		✓		✓		
11	La muerte de un paciente le afecta	✓		✓		✓		
12	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	✓		✓		✓		

13	La muerte de un paciente con quien entable una relación estrecha me afecta	✓		✓		✓	
14	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	✓		✓			
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	✓		✓		✓	
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	✓		✓			
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	✓		✓		✓	
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	✓		✓		✓	
19	Ver a un paciente sufrir	✓		✓		✓	
20	Sentirse insuficiente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	✓		✓		✓	
21	Le parece inapropiado el método de tratamiento que transcribe el medico	✓		✓		✓	
22	El medico no está presente en una urgencia medica	✓		✓		✓	
23	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	✓		✓		✓	
24	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	✓		✓		✓	
	Ambiente social (2,5,9,10,14,19,20,22,24,29)						
		Si	No	Si	No	Si	No
25	Recibir críticas de un medico	✓		✓		✓	
26	Problemas o conflictos con un supervisor	✓		✓		✓	
27	Problemas o conflictos con uno o varios médicos	✓		✓		✓	
28	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	✓		✓		✓	
29	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	✓		✓		✓	
30	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible	✓		✓		✓	

31	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	✓		✓		✓	
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del Servicio	✓		✓		✓	
33	Recibir críticas de un supervisor	✓		✓		✓	
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del Servicio	✓		✓		✓	

Observación (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombre del juez validador. Dr. / Mg..... Diana Jeovana Roncal Terán.....

DNI: 26732813 Especialidad del experto: Segunda Especialidad en Cuidado Crítico y Emergencias
Muestra en Gestión de los servicios de Salud.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
Relevancia el ítem es apropiado para representar al componente o

Dimensión específica del constructo

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

Nota: suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son suficientes para medir la dimensión

Cajamarca, 02 de setiembre del 2021



Diana Jeovana Roncal Terán
LIC EN ENFERMERIA
C.E.P. 39522 RNE 9110

Firmado del experto informante