

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

“Estrés laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Essalud “Edgardo Rebagliati Martins”, Lima-2024”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA: Timaná Chávez, Antonia

ASESORA: Celis Victorio, Maximiliana

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Educativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 00326270

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42176066

Grado/Título: Maestro en sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia

Código ORCID: 0009-0008-1495-109X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889
2	Chiclote Robles, Leydi Jackeline	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	47165840	0000-0001-5689-7118
3	Malpartida Repetto, José Luis	Magister en administración de la educación	22486072	0000-0001-5160-6887



Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

**"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA
PERUANA"**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **15:00 P.M** horas del día **16** del mes de **abril** del año **dos mil veinticinco**, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. CECILIA ALEJANDRINA MANRIQUE ALCOCER **PRESIDENTE**
- MG. LEYDI JACKELINE CHICLOTE ROBLES **SECRETARIA**
- MG. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO **VOCAL**
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI **(JURADO ACCESITARIO)**
- **ASESOR DE TESIS. DRA. MAXIMILIANA CELIS VICTORIO.**

Nombrados mediante Resolución N° 0928-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD "EDGARDO REBAGLIATI MARTINS", LIMA-2024"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, **SRA. TIMANA CHAVEZ, ANTONIA**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de BUENO.

Siendo las, 16:13 Horas del día 16 del mes de ABRIL del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
(JURADO ACCESITARIO)

orcid.org/0000-0002-0497-1889 DNI: 25769441

PRESIDENTA

MG. LEYDI JACKELINE CHICLOTE ROBLES

orcid.org/0000-0001-5689-7118 - DNI: 42165840

SECRETARIA

DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO

orcid.org/0000-0001-5160-6887 - DNI: 22480072

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ANTONIA TIMANÁ CHÁVEZ, de la investigación titulada "Estrés Laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins, Lima-2024", con asesor(a) MAXIMILIANA CELIS VICTORIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 908-2024-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 05 de diciembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

12. Timaná Chávez, Antonia.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Con mucho cariño y amor el presente trabajo va dedicado a mis padres por su apoyo incondicional, a mis hijos por su comprensión de haberles quitado el tiempo de atención debido a los estudios.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, salud y deseos de seguir adelante en mi formación profesional.

A la universidad de Huánuco por haberme permitido desarrollar mis estudios en la carrera profesional que tanto deseaba.

Al personal docente de la carrera profesional de Psicología quienes me inculcaron el servicio y apoyo a los demás.

A mis padres y familiares por su comprensión y apoyo en el transcurso de mi formación profesional.

A mi asesora Mag. Maximiliana Celis Victorio, por su orientación brindada en el desarrollo del trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. ESTRÉS LABORAL	24
2.2.2. TEORÍAS DEL ESTRÉS LABORAL	25

2.2.3. TIPOS DE ESTRÉS	27
2.2.4. DIMENSIONES DEL ESTRÉS	28
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	32
2.4. HIPÓTESIS	33
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	33
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	33
2.5. VARIABLES	35
2.5.1. VARIABLE 1	35
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
CAPÍTULO III.....	38
METODOLOGÍA.....	38
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.1.1. TIPO	38
3.1.2. ENFOQUE	38
3.1.3. ALCANCE O NIVEL	38
3.1.4. DISEÑO	39
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	40
3.2.1. POBLACIÓN	40
3.2.2. MUESTRA	40
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
3.3.2. PARA MEDIR VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	41
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	43
3.4.1. PLAN DE TABULACIÓN	43
3.4.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS	43
CAPÍTULO IV	45
RESULTADOS	45
4.1. RESULTADOS	45
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	54
CAPÍTULO V	62
DISCUSIÓN.....	62
CONCLUSIONES	66

RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultado del nivel de estres laboral.....	45
Tabla 2 Resultado del clima organizacional.....	46
Tabla 3 Resultado de la estructura organizacional	47
Tabla 4 Resultado del territorio organizacional	48
Tabla 5 Resultado de la tecnología.....	49
Tabla 6 Resultado de la influencia del líder	50
Tabla 7 Resultado de falta de cohesión	51
Tabla 8 Resultado del respaldo del grupo.....	52
Tabla 9 Prueba de normalidad.....	53
Tabla 10 Resultado de la prueba T del estrés laboral	54
Tabla 11 Resultado de la prueba T del clima organizacional	55
Tabla 12 Resultado de la prueba T de la estructura organizacional	56
Tabla 13 Resultado de la prueba T del territorio organizacional	57
Tabla 14 Resultado de la prueba T de la tecnología.....	58
Tabla 15 Resultado de la prueba T de la influencia del líder	59
Tabla 16 Resultado de la prueba T de la falta de cohesión.....	60
Tabla 17 Resultado de la prueba T del respaldo del grupo	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultado del nivel de estres laboral	45
Figura 2 Resultado del clima organizacional.....	46
Figura 3 Resultado de la estructura organizacional	47
Figura 4 Resultado del territorio organizacional	48
Figura 5 Resultado de la tecnología	49
Figura 6 Resultado de la influencia del líder	50
Figura 7 Resultado de falta de cohesión.....	51
Figura 8 Resultado del respaldo del grupo	52

RESUMEN

Investigación quien presentó como finalidad determinar el nivel de estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima, 2024.

Presentó el tipo de investigación básica, con enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo y con diseño descriptivo simple, siendo la población 290 trabajadores y una muestra de 166, siendo el instrumento el cuestionario de estrés laboral OIT.OMS adaptado en Lima por Suarez (2013), presentando una confiabilidad de 0,966 según el Alfa de Cronbach y una validez realizada por expertos.

Concluyendo que los enfermeros en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés laboral, con una media M de 82,12 una Deviación estándar de 18.616 y una $t_{165}, -49,056$ p $0,001 < 0,05$.

Es decir, el personal que labora en el área de la unidad de cuidados intensivos sí presenta estrés laboral en el Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins.

Palabras claves: Estrés laboral, clima organizacional, estructura, territorio, tecnología, cohesión, liderazgo

ABSTRACT

Research whose purpose was to determine the level of work stress presented by the nursing staff in the Intensive Care area of the ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins hospital, Lima, 2024.

It presented a type of basic research, quantitative approach, descriptive level and simple descriptive design, with the population being 290 workers and a sample of 166, the instrument being the ILO.WHO work stress questionnaire adapted in Lima by Suarez (2013), presenting a reliability of 0.966 according to Crombach's Alpha and validity carried out by experts.

Concluding that the nursing staff in the intensive care area of the ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Hospital presents work stress, with a mean M of 82.12, a Standard Deviation of 18.616 and a $t_{165} = -49.056$ $p < 0.001$ < 0.05 .

That is to say, the staff working in the intensive care unit does indeed experience occupational stress at the ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Hospital.

Keywords: Work stress, organizational climate, structure, territory, technology, cohesion, leadership

INTRODUCCIÓN

La pandemia mostró ciertas características que pueden contribuir a niveles más altos de respuestas al estrés que otras pandemias: es un virus nuevo, lo que crea cierta incertidumbre sobre cómo manejarlo y conduce a un futuro impredecible. Aunque hay más información en Internet y en los smartphones, este mecanismo también contribuye a la desinformación y a la difusión de mitos siendo por lo tanto necesario el estudio sobre el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati Martins en tiempos de pandemia por COVID-19, Lima-2024.

El Banco Mundial (2022) plantea que el estrés es una reacción a situaciones de la vida que enfrenta una persona en situaciones críticas. Los lugares con alta desigualdad y donde la inseguridad, la violencia y la falta de seguridad social ocurren a diario son los lugares de mayor riesgo y más vulnerables al estrés para sus poblaciones. La violencia doméstica, el tráfico y el consumo de drogas, las pandillas, la prostitución, los asaltos y los robos socavan la tranquilidad de las personas.

Estos ciudadanos, estresados por los conflictos en las calles y en el trabajo, pueden comportarse de manera diferente a sus familias, creando crisis constantes para sus hijos, quienes luego pueden repetirlos. Este comportamiento contribuye a un círculo vicioso de pobreza.

El presente informe de investigación presenta la siguiente estructura: La investigación se estructura en cinco capítulos que abordan diferentes aspectos del estudio. El primer capítulo, Planteamiento del Problema, presenta la descripción y formulación del problema de investigación, así como los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar. También se expone la justificación e importancia del estudio, junto con las limitaciones y la viabilidad de su realización. El segundo capítulo, el Marco Teórico, profundiza en los antecedentes de la investigación, revisando estudios previos y teorías relevantes. Se definen los conceptos clave, se formulan las hipótesis que se pretenden comprobar y se identifican las variables que se analizarán, junto con su operacionalización. El tercer capítulo, la Metodología de la

Investigación, describe el enfoque metodológico utilizado en el estudio, incluyendo el tipo de investigación (cuantitativa, cualitativa o mixta), el enfoque (deductivo o inductivo), el nivel (exploratorio, descriptivo o explicativo), el diseño (experimental o no experimental), la población y muestra del estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el proceso de análisis de la información. El cuarto capítulo, los Resultados, presenta los resultados del análisis de los datos recolectados, incluyendo la interpretación de los hallazgos y la contrastación de las hipótesis planteadas. Finalmente, el quinto capítulo, la Discusión de Resultados, analiza los resultados obtenidos, formula las conclusiones del estudio, emite recomendaciones para futuras investigaciones y presenta la lista de referencias bibliográficas utilizadas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La presencia del virus (Covid-19) se ha convertido en una pandemia que afecta a la sociedad de todos los niveles y clases a nivel mundial. Sus consecuencias se manifiestan en todos los ámbitos del desarrollo personal: económico, social, profesional, educativo y familiar. Se sabe que durante una pandemia, los patrones de comportamiento más comúnmente expresados incluyen el miedo a la enfermedad y a la muerte, sentimientos de impotencia, desesperanza, soledad, depresión, ansiedad y culpa. Por lo tanto, el principal motivo para realizar el estudio fue el impacto de la presencia de Covid-19 en las actitudes y comportamiento psicosocial de la población peruana.

La OMS (2020), en enero del año 2020 declaró al Covid 19 como emergencia de salud pública de interés internacional y en el mes de marzo del mismo año, se lo calificó como pandemia. Donde los diversos países a nivel mundial representados por sus autoridades gubernamentales han tomado diversas acciones para afrontar las diversas consecuencias que trae la infección en situaciones económicas y de seguridad social.

Tal como lo menciona Vinueza Aldaz (2020) que, médicos/as y enfermero/as (personal sanitario) quienes constituyen la primera línea de batalla, se enfrentan a condiciones que pueden amenazar su salud mental. Esto se debe a varias razones, incluidas las preocupaciones constantes sobre la propagación de enfermedades infecciosas a los seres queridos y el aumento de la carga de trabajo debido a la enorme necesidad de atención médica; generando estas causas niveles elevados de estrés laboral, a su vez, un motivo de investigación en nuestra localidad para valorar el síndrome de estrés en entes de salud. Este síndrome se refiere a trastornos del comportamiento y cambios fisiológicos asociados que pueden atribuirse a influencias ambientales de intensidad y duración suficientes para suprimir la capacidad de adaptación del individuo.

Así mismo, Carrasco Crivillero (2020) menciona que los trabajadores de la salud, y especialmente el personal de enfermería, se enfrentan a situaciones estresantes asociadas al miedo a un alto riesgo de infección, lo que requerirá el desarrollo de actividades encaminadas al control mental y emocional, la necesidad de realizar terapias intensivas y de larga duración requerirán una gran concentración. y responsabilidad, que puede conducir al agotamiento físico y mental. Como también Obando y otros (2020) refieren que, en la región de Lima, el personal de enfermería es el que más se ha visto afectado, ya que la intensidad de trabajo ha aumentado, desarrollando tanto en enfermeros y técnicos en enfermería un aumento de nivel de estrés, eh ahí que esta problemática de salud pública genera en los médicos un desequilibrio emocional debido a diferentes factores, entre estos el no poder estar con sus familias y el agotamiento laboral ya que se duplican en horas de trabajo debido a la deserción de una cantidad significativa de médicos por miedo a la pandemia o incluso al aislamiento de algún personal médico ya que ha sido contagiado por coronavirus.

Ante esta realidad, donde el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins no es ajeno a ello, pudiendo afectar el desempeño laboral especificado en la atención a las personas que presentan COVID – 19, por lo tanto es de mucha importancia el desarrollo del trabajo:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024?

- b. ¿Cuál es el nivel de estructura organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024?
- c. ¿Cuál es el nivel de territorio organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024?
- d. ¿Cuál es el nivel de tecnología en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024?
- e. ¿Cuál es el nivel de influencia del líder en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024?
- f. ¿Cuál es el nivel de falta de cohesión en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024?
- g. ¿Cuál es el nivel de respaldo del grupo en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar el nivel del clima organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima, 2024.
2. Determinar el nivel de estructura organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024.
3. Determinar el nivel de territorio organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024.
4. Determinar el nivel de tecnología en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024.
5. Determinar el nivel de influencia del líder en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024.
6. Determinar el nivel de falta de cohesión en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024.
7. Determinar el nivel de respaldo del grupo en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se justifica de diferentes puntos de vista:

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Estudiar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital Edgardo Rebagliati, fue de mucha importancia, el aislamiento social al que se vieron obligados producto de la pandemia, demostró muchas falencias emocionales que se presenta, alterando de forma directa o indirecta las emociones provocando dolor físico y mental, sentimientos como ansiedad, irritabilidad, fatiga, aburrimiento e incluso miedo a la muerte o aumentando la depresión a nivel mundial. La aparición de la Covid-19 ha creado innumerables desafíos a nivel global y muchos de los impactos que tendrá a mediano y largo plazo aún no pueden evaluarse con certeza. (Gallegos, et al., 2020).

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

A nivel práctico el desarrollo del estudio beneficia al personal de enfermería del hospital Edgardo Rebagliati Martins, que gracias a los resultados se desarrollará nuevas estrategias de afrontamiento ante los casos de estrés que surgen dentro del cumplimiento de sus funciones laborales y de esta forma poder trabajar favorablemente las dimensiones de esta dificultad presentada en sus integrantes durante su labor.

Además, es importante ser conscientes de esta condición porque la mayoría de los trabajadores de la salud sufren en silencio, con consecuencias para la familia y el trabajo.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Metodológicamente esta investigación fue de mucha importancia porque dará respuesta a la hipótesis planteada y de esta forma poder obtener información sobre los diversos niveles de estrés que vienen atravesando el personal de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati, dicha información recaudada permitirá elaborar planes de acción, políticas antiestrés y desarrollo de herramientas necesarias para prevenir las consecuencias del estrés, como también el uso del

instrumento que será validado y fiable servirá como base para futuras investigaciones.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Nuestra investigación presenta las siguientes limitaciones:

La rotación de turnos del personal de enfermería del hospital Edgardo Rebagliati, dificultará el proceso de evaluación y por consiguiente la obtención de datos que dificultará el desarrollo de la investigación, siendo resueltos mediante la evaluación personalizada a domicilio.

Los resultados obtenidos solo se podrán generalizar a nivel del personal de enfermería debido a la población que conforma la muestra, dificultándonos la generalización de los resultados, resultados que también trae consigo el desarrollo de próximas investigaciones con toda la población del nosocomio.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio fue factible gracias a los siguientes factores:

- Se obtuvo la autorización del personal de dirección del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins para la aplicación del instrumento de evaluación.
- El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, ubicado en Lima, distrito de Jesús María, es un centro hospitalario público de gran tamaño (con aproximadamente 1600 camas) y fácil acceso, lo que facilitó la realización del estudio.
- Se contó con el tiempo, los recursos humanos, materiales y financieros necesarios, así como con la colaboración del personal de enfermería del hospital, lo que permitió llevar a cabo la investigación de manera exitosa.
- Los recursos financieros necesarios fueron adecuados debido que permitieron desarrollar el trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Monterrosa (2020). En Colombia la tesis, Estrés laboral, miedo y ansiedad al Covid 19 en los médicos generales de Colombia, el objetivo principal era determinar la prevalencia de estos síntomas en este grupo de profesionales de atención primaria mediante un enfoque de tipo cuantitativo de un diseño único, descriptivo-transversal utilizando como escala la Escala de Trastorno de Ansiedad Generalizada (GAD-7). Se utilizó un instrumento y el FCV 19S (Miedo al COVID-19), en el que se evaluaron a 531 médicos generales con una edad de 30 años en promedio. Los resultados mostraron que un tercio de los encuestados experimentó estrés leve en el trabajo, mientras que el 6% experimentó estrés alto o severo en el trabajo. El 72% presentó síntomas de ansiedad y el 37,1% presentó síntomas de miedo. Se encontró que siete de cada diez participantes tenían síntomas de ansiedad y estrés en el trabajo y cuatro tenían síntomas de FCV 19S.

Betancourt (2020). En Ecuador la investigación: Estrés laboral entre enfermeras de la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de COVID 19. El propósito del estudio fue determinar los niveles de estrés de los egresados de medicina, auxiliares y pasantes de enfermería durante la pandemia del Covid 19. Este método fue observacional, analítico y transversal en agosto del año 2020. En el Hospital Rodríguez Zambrano de Manta. Incluyó 14 graduados, 2 asistentes y 8 enfermeras en prácticas, la edad promedio osciló entre 21 y 40 años. La encuesta utilizada fue la Escala de Estrés de Enfermería, la cual arrojó los siguientes resultados: Es claro que el género femenino tiene mayores niveles de estrés en el trabajo y es importante evaluar los factores estresantes. El estrés se basa en los mecanismos de

afrentamiento existentes para minimizar la probabilidad de que las personas experimenten estrés. Además, si se tienen en cuenta la mortalidad y el sufrimiento, la carga de trabajo es responsable de los niveles más altos de estrés en el trabajo.

Díaz, G. (2020). En Ecuador la tesis: Estrés laboral sanitario y calidad de atención percibida por usuarios externos del Hospital Básico de Vinces durante COVID-19, Ecuador, 2020. El objetivo del estudio fue explorar la posible correlación entre los niveles de estrés laboral en el sector sanitario y la percepción de calidad de la atención por parte de los usuarios externos al hospital. El método utilizado fue cuantitativo con un diseño básico, no experimental, descriptivo y correlacional; la población es de 80 trabajadores médicos; La muestra fue una encuesta poblacional y como herramienta de recolección de datos se utilizó un cuestionario basado en el modelo vitamínico de estrés laboral. Para evaluar la calidad de los servicios médicos se empleó una población de 117 pacientes, la muestra fue de 88 pacientes externos, muestreo aleatorio simple y aleatorio probabilístico; se utilizó como instrumento al cuestionario SERVQUAL adaptado. Los resultados indicaron que, hubo una correlación moderada positiva (0,120) entre el estrés laboral en el sector sanitario y la calidad percibida de la atención sanitaria, pero no fue significativa (0,290); en cuanto al estrés laboral, la dimensión que recibió mayor porcentaje fue el atributo de efectos fijos (estrés alto 58,8%); la calidad de los exámenes y tratamientos médicos fue calificada como baja por el 1,1%, el 27,3% como media y el 71,6% como alta; Los atributos que mostraron correlaciones más altas fueron aquellos con atributos de eficacia y seguridad fijos (0,201) y no significativos (0,290). Esto nos muestra que existe una relación positiva de moderada a pequeña entre el estrés laboral en el sector de la salud y la calidad percibida de la atención, entre los trabajadores de la salud, los niveles elevados del estrés laboral y la alta calidad general de la atención. Según los usuarios externos, ninguno de los vínculos entre los niveles de estrés laboral y la calidad de la atención se consideraron significativas.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Salazar (2021). En Arequipa la tesis: El estrés laboral y la resiliencia en los tiempos de pandemia en el personal médico de un hospital regional nivel III de Arequipa en el 2021. investigó la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en el personal médico de un hospital regional de nivel III durante la pandemia. El objetivo era determinar si existía una relación entre estos dos factores en el personal de enfermería. El estudio utilizó un enfoque descriptivo, correlacional y no experimental de corte transversal. Se incluyó una muestra de 40 enfermeros, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, tomando en cuenta la disponibilidad y la información de estudios previos. Se utilizaron la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Resiliencia ER-25 para recopilar datos. Los resultados mostraron una correlación negativa e inversa entre el estrés laboral y la resiliencia, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de $r = 0.44$. Esto indica que a mayor estrés laboral, menor resiliencia. Se encontró una relación similar entre las dimensiones de ambas variables. Además, el estudio no encontró diferencias significativas en el estrés laboral y la resiliencia según la edad, el género, el estado civil, la duración del servicio y el cambio de trabajo. De los resultados obtenidos se puede entender que cuanto más estresante es el trabajo, menor es la inmunidad y viceversa, por lo que en la situación actual en el hospital provincial mantener la salud de las personas es muy difícil. Debido a que el Estrés Prolongado, se convierte en enfermedad, es decir, exceso de trabajo, es por eso que la iniciativa de este estudio es visibilizar los daños físicos y mentales causados a nuestros trabajadores de la salud durante la pandemia.

Becerra (2020). En Cajamarca la tesis: El estrés laboral y la calidad de vida de los docentes de escuelas con Quintil 1 en Cajamarca durante la pandemia. El objetivo principal era determinar si existía una relación entre estos dos factores en este grupo de profesionales. Se utilizaron métodos cuantitativos, descriptivos y correlacionales, mediante encuestas transversales y no experimentales. Se utilizó una muestra

aleatoria simple de 175 docentes; Sin embargo, se decidió realizar el análisis estadístico de Spearman luego de analizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados muestran que los docentes con alto estrés laboral y baja calidad de vida tienden a ser docentes que han trabajado entre 17 y 30 años (EL = 23,4% y CV = 29,1%) y tienen estatus de nombramiento (EL = 44). % y CV=29,1%). CV=54,9%) y trabajando en escuelas integradas (EL=38,9% y CV=44,6%).

Choquehuanca y Mamani (2020). En Ica la tesis: Estrés laboral en los tiempos de pandemia en el personal de las IES. MOHO, 2020. El principal objetivo del estudio es analizar el nivel de estrés laboral que experimentaron los trabajadores de las Instituciones de Educación Superior (IES) durante la pandemia. El método se basa en un nivel de descripción básico, estratificado, simple, utilizando un diseño cruzado no experimental, con una población de 610, se aplicó la fórmula de población finita para obtener una muestra de 236 núcleos de empleados que respondieron al cuestionario de Estrés Laboral de 48 ítems para la única variable estrés laboral. Los resultados se presentan descriptivamente en las Partes V y VI. Los resultados mostraron que el 36% de las personas tenía niveles de estrés manejables, el 33% de las personas tenía niveles de estrés altos (la mayoría de la muestra) y el 1% (una porción más pequeña de la muestra) tenía niveles de estrés bajos. encontrado en las medidas. Las relaciones con los supervisores, la formación inadecuada, la falta de apoyo y los conflictos con otros empleados conducen a una falta de niveles mínimos y manejables de estrés en el trabajo.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Artiaga y Ramos (2020). En Lima la tesis: Relación entre clima laboral y estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con COVID-19 en la Clínica Internacional Lima. El objetivo del estudio fue evaluar la relación entre el clima laboral y el estrés entre el personal que atiende a pacientes con Covid-19 en la Clínica Internacional de Lima. El

método utilizado es correlacional y transversal, con un diseño no experimental realizado sobre una muestra total de 100 trabajadores, la herramienta utilizada para determinar la variable clima laboral es el Test de Sonia Palma de ambiente laboral y en el caso de la segunda variable, el MBI (Maslach Burnout Inventory). Los resultados son los siguientes: El personal que atiende a los pacientes de Covid-19 en la Clínica Internacional afirmó que el ambiente de trabajo es positivo: 61% en tres dimensiones, de las cuales el nivel de compromiso con el trabajo es el más favorable: 39%. La comunicación representa la mayor proporción del 5% de percepciones negativas. En cuanto al estrés, tiene un nivel bajo: 53,7% en cuanto a dimensiones, 85,2% - bajo nivel de agotamiento emocional, 51% - bajo nivel de despersonalización y 85,2% - bajo nivel de agotamiento emocional, 51% - bajo nivel de despersonalización y 85,2% - bajo nivel de agotamiento emocional y niveles elevados de autosatisfacción personal.

Molina (2020). En Lima la tesis. Estrés laboral en el trabajador administrativo de una institución de formación policial en los tiempos de covid-19, Lima, 2020. El estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral entre el personal administrativo de la unidad de formación de la Policía durante el período Covid-19. La metodología utilizada no fue experimental y el nivel del estudio fue únicamente descriptivo. La muestra fue compuesta por 80 policías de la escuela de formación del distrito de Puente Piedra, con las edades de 24 a 50 años, y el instrumento utilizado fue la Escala de la OIT-OMS de Estrés Laboral. Los resultados muestran que se aprueba la hipótesis alternativa, mientras que se refuta la hipótesis nula porque su valor es menor a 0.05, lo que significa que el personal administrativo del instituto de formación policial tiene niveles altos de estrés laboral. El nivel de estrés en el lugar de trabajo también se expresa de manera similar: el 95% de los agentes de policía en las escuelas de formación tienen niveles de estrés altos y sólo el 5% tienen niveles medios.

Carrillo (2020). En Lima la tesis Calidad del sueño y el nivel de estrés de los trabajadores de guardia de emergencia de un Hospital de Lima, en el contexto del COVID19, 2020. Su principal objetivo es determinar la calidad del sueño y los niveles de estrés del personal de guardia de hospitales de Lima. Los métodos utilizados son descriptivo-correlacional, transaccional, no experimental, cuantitativo e hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 89 trabajadores del laboratorio de urgencias y se muestreó igual a las variables censales o poblacionales estudiadas: calidad del sueño y niveles de estrés. Se administraron los cuestionarios de calidad del sueño de Pittsburgh de Roihuela adaptado por Carrillo, A y nivel de estrés C. Maslach, todos ellos mediante escala Likert, aportan información sobre la relación entre las variables de estudio en sus diferentes vertientes. El resultado es el coeficiente de correlación de Spearman Rho -0,436, mostrando la existencia de una relación negativa entre las variables. También ocurre en un nivel moderado de correlación y en un nivel de significancia bilateral de $p=0,000<0,01$ (alta significancia). se refuta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis conjunta; y concluyó que la calidad del sueño está relacionada significativamente con el nivel de estrés del personal de guardia en un hospital de Lima en el contexto de Covid-19, 2020.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ESTRÉS LABORAL

De acuerdo a Benjamin (1990), nos manifiesta que el estrés laboral proviene de la palabra latina Stringere que esto significa opresión, interferencia, apretar y/o atar. Por otro lado, la palabra “Estrechar” en Francia, tiene su origen y al mismo tiempo conduce a asfixia, inquietud, agresión, irritabilidad, tristeza, soledad y soledad, y esto se experimenta en cualquier situación cause peligro o dificultad.

Bucci y Luna (2012), refieren que el término estrés se utilizó desde el siglo XVII quien estuco asociado a la tensión con una proyección eminentemente técnica.

Vidal (2019), plantea que en general el estrés se ha conceptualizado de tres maneras: Como un conjunto de estímulos, donde existen condiciones ambientales que ocasionan sentimientos de tensión percibiendo como amenazas o peligrosas denominados estresores. Como una respuesta: referido a como reaccionamos frente a los factores estresores como también es el estado de tensión quien presente dos componentes referidos a los aspectos psicológicos (conducta, pensamiento y emociones emitidas por el sujeto) y el fisiológico (elevación de la excitación corporal). Como proceso que incorpora tanto los estresores como la respuesta a los mismos, añadiendo la interacción entre el sujeto y el ambiente.

Leka (2004), refiere que el estrés laboral es la reacción que puede experimentar una persona ante demandas y presiones en el trabajo que no se ajustan a sus conocimientos y habilidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar su situación. La Comisión Europea (2000) define el estrés en el trabajo. un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a algún aspecto adverso o dañino del contenido, organización o ambiente de trabajo. Es una condición caracterizada por altos niveles de excitación y ansiedad, a menudo acompañada de un sentimiento de incapacidad para afrontar la situación.

2.2.2. TEORÍAS DEL ESTRÉS LABORAL

Dentro de las teorías del estrés, Mateo, P. (2016) manifiesta que el Estrés Laboral se divide en 4 teorías:

Teoría basada en respuestas: Selye nos dice que “son respuestas biológicas no específicas que causan cambios en los sistemas endocrino, nervioso e inmunológico”, ocurre cuando hay un cambio en la homeostasis, lo cual ocurre cuando el equilibrio cambia por factores internos o externos. Se manifiesta en rasgos biológicos en características físicas, funcionales y fisiológicas. En algunos casos, es seguro decir que el cuerpo responde de manera sorprendente y vuelve

a la normalidad sin efectos secundarios negativos. La teoría se divide en 3: Nivel de reacción de alarma; los organismos experimentan y de repente se encuentran expuestos estímulos a los que no están acostumbrado y se preparan para la acción de alguna pelea o una fuga repentina, nivel de resistencia; es cuando el cuerpo se ajusta o adapta al estrés, y el nivel de fatiga o agotamiento; es cuando el organismo no se pudo adaptar, y se presenta los síntomas del nivel de alarma, trastornos fisiológicos o psicológicos que puede ser crónicos e incluso se produce la muerte.

Teoría basada en los estímulos: Holmes,T. & Rahe,R.(1967) nos dicen que el estrés es cualquier situación inusual o inusual que requiere un cambio en el estilo de vida normal. Se considerarán factores que pueden dañar o alterar el funcionamiento del cuerpo humano requiriendo adaptación. Provoca cambios que afectan el estado psicosocial de una persona y pueden determinar períodos de acontecimientos vitales que requieren algunos cambios en las actividades habituales, lo que lleva a la necesidad que debe reconfigurarse. Las consecuencias pueden ser positivas o negativas. Y en medio de esta crisis, todos los días suceden cosas sobre esta situación.

Teorías basadas en las interacciones: Lazarus, R. y Folkman, S. (1986), el estrés es una relación entre una persona y su entorno que amenaza y, por tanto, pone en peligro la salud de esa persona. La relación entre una persona y su entorno se define por dos procesos interconectados: la forma en que la persona evalúa la situación, quien realiza dos valoraciones, que son la valoración primaria, es decir, el proceso de identificación y evaluación de necesidades sobre la situación de su entorno para su beneficio personal. La valoración de tipo secundaria es la evaluación que hace un individuo de su capacidad para afrontar una situación que resulta estresante. Los estilos de afrontamiento son cogniciones y conductas que surgen de la interacción entre las personas y su entorno, y cambian y evolucionan continuamente para adaptarse a otras demandas internas y externas.

Teoría del modelo de esfuerzos y recompensas. Según Siegrist, el estrés laboral ocurre cuando se requieren grandes esfuerzos y bajas recompensas, lo que lleva a una reducción de la autoestima y la autoeficacia y, como resultado, se produce estrés. Los esfuerzos de los empleados pueden incluir: Intrínseco (deficiente afrontamiento del estrés y alta motivación). Extrínseco (obligaciones y demandas). La baja remuneración está en función de 3 tipos de estímulos: estima, dinero, control de estatus (pérdida posible de empleo, degradación, seguridad laboral y, por último, la pérdida del trabajo u empleo).

Por lo tanto, el estrés se produce cuando el esfuerzo intenta superar a la remuneración, o cuando el mérito no sigue el ritmo de los crecientes niveles de esfuerzo.

2.2.3. TIPOS DE ESTRÉS

De acuerdo los tipos de estrés, Lopez, J. y Aliño, I., (2014). Nos dice que la Asociación Psiquiátrica Americana, a través del DSM – V (2014), explica 2 formas de estrés:

El estrés o malestar crónico debido a la acumulación de trabajo desperdiciado altera la homeostasis, manifestándose en la necesidad de realizar una actividad muy intensa o de larga duración, provocando síntomas desadaptativos como dolores de cabeza o musculares, fatiga, mareos, etc.

Estrés o tensión aguda (eutress), en algunas situaciones de la vida este tipo de estrés es muy importante y bueno porque es un proceso adaptativo natural y una oportunidad para resolver problemas y con ello traer resultados positivos. Asimismo, unos niveles adecuados de estrés son fundamentales en nuestra vida diaria porque es bueno para nuestra salud, aumenta la productividad, favorece la estabilidad emocional y nos permite tomar decisiones informadas en momentos clave, además de proteger el organismo y permitirnos funcionar a plena capacidad.

2.2.4. DIMENSIONES DEL ESTRÉS

De acuerdo con el cuestionario sobre el estrés laboral elaborado por la OIT, esta dimensión presenta las siguientes dimensiones:

Clima organizacional

El concepto de clima organizacional responde a criterios y formas de evaluación establecidas por especialistas e investigadoras. No obstante, puede entenderse como una serie de rasgos que inciden sobre la calidad de vida en el lugar de trabajo y repercuten significativamente en la productividad y el desarrollo de la capacidad humana (Santana, 2023).

El clima organizacional o laboral se conceptualiza como las percepciones individuales del ambiente interno de trabajo, tales como la comunicación, el liderazgo y la jerarquía (Hernández & Méndez, 2014).

Estructura organizacional

En esencia, es la manera en la que toda organización establece el trabajo en función del vínculo existente entre los procesos internos y el entorno laboral, como la división del trabajo según las áreas disponibles (Galarza & García, 2017).

Son procesos coordinados entre personas dentro de la entidad. Casi siempre, todas las organizaciones coinciden en cuatro elementos: la coordinación de los esfuerzos, la persecución de objetivos compartidos, el reparto de funciones y la jerarquización (Santana, 2023).

Territorio organizacional

Se trata de contar con un entorno físico adecuado para trabajar y utilizarlo. La falta de espacio o su mala organización puede aumentar todo tipo de riesgos relacionados con el trabajo (Santana, 2023).

Se refiere a la estructura y distribución del espacio físico y simbólico en una organización. Incluye funciones y responsabilidades claras, demarcación de los espacios de trabajo y jerarquía organizativa.

Tecnología

Se trata del material y el equipamiento utilizados por los empleados en el lugar de trabajo para realizar correctamente sus tareas. También incluyen la formación y la instrucción que reciben los trabajadores para poder utilizar estos recursos con eficacia (Santana, 2023).

El término hace referencia a los instrumentos y medios tecnológicos empleados en el lugar de trabajo, incluidos los programas informáticos y los procesos automatizados.

Influencia del líder

Es la influencia que algunas personas, en particular los líderes, ejercen sobre la conducta de los demás para alcanzar resultados. El líder puede ejercer una influencia decisiva en el rendimiento y la motivación de los integrantes del grupo (Santana, 2023).

El estilo de liderazgo es la influencia que los líderes o gestores ejercen sobre sus subordinados, incluyendo la comunicación, el apoyo y la capacidad de motivar y dirigir al equipo.

Falta de cohesión

Se trata de personas que no se identifican con el colectivo con el que colaboran diariamente. Cuando no hay cohesión, puede ser difícil para las personas trabajar juntas de forma eficaz (Santana, 2023). Este término describe la falta de unidad y cooperación dentro de un equipo o entre diferentes departamentos de una organización.

Respaldo del grupo

Se trata de establecer unas positivas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo para que cada uno de los integrantes del equipo se

sienta apoyado y capacitado por el grupo. La comunicación y el mutuo respeto son fundamentales para el éxito del trabajo en equipo (Santana, 2023).

El apoyo social y emocional que los empleados reciben de sus compañeros. Esto incluye la amabilidad, la empatía y el sentido de pertenencia.

Consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral, generado por las exigencias y responsabilidades del trabajo, puede tener consecuencias negativas tanto físicas como emocionales (Azcona, 2016). Estas consecuencias se manifiestan como reacciones nocivas ante la sobrecarga de tareas, responsabilidades o trabajo, y pueden afectar el desempeño laboral, provocando bajo rendimiento, entre otros problemas.

Aunque todos los individuos tienen la capacidad de afrontar situaciones estresantes, esta capacidad puede disminuir con el tiempo (Otero, 2015). Las consecuencias del estrés laboral se pueden clasificar en tres categorías:

Efectos físicos: Insomnio, dolores de cabeza intensos, tensión muscular, aceleración cardíaca, respiración acelerada, disminución del interés sexual, aumento o disminución de la adrenalina.

Efectos emocionales: Falta de atención y concentración, problemas de memoria, inestabilidad emocional, ataques de ansiedad y pánico, depresión, irritabilidad, desorientación, confusión y baja autoestima.

Efectos conductuales: Consumo de alcohol o tabaco, conflictos con familiares, deterioro de las relaciones interpersonales, automedicación, bajo rendimiento laboral, falta o exceso de apetito.

Fases del estrés

El estrés laboral, como cualquier otra anomalía, se desarrolla en etapas. Melgosa (2006) señala que el estrés no surge de forma

repentina, sino que se manifiesta a través de señales fisiológicas y biológicas que nos alertan. Selye, en su modelo de síndrome general de adaptación, describe tres fases de este proceso:

Fase de alarma: El organismo envía señales al cerebro sobre la presencia de un factor estresante, desencadenando reacciones fisiológicas. Si se logra controlar la fuente de estrés rápidamente, la fase termina. Sin embargo, si el estrés persiste y supera las capacidades de afrontamiento, se avanza a la siguiente fase.

Fase de resistencia o de defensa: Ante la prolongación de la fase de alarma, la persona intenta afrontar la situación con todos los recursos disponibles. Esto puede generar desgaste físico y mental, disminuyendo la productividad y provocando una sensación de agotamiento. Si los esfuerzos para controlar el estrés no son efectivos, la persona se acerca a la fase de agotamiento.

Fase de agotamiento: En esta fase, la fuente de estrés se mantiene y las reservas de energía se agotan. La persona puede experimentar síntomas como depresión, problemas de sueño, desmotivación, cambios de humor, fatiga, ansiedad y otros problemas relacionados con estas condiciones.

Prevención del estrés

Por tanto, conociendo que el estrés puede ocasionar resultados de carácter negativo entonces se tiene que desarrollar actividades de prevención del estrés laboral, según Leka, S., Griffiths, A., Cox, t., (2016). La Organización del Trabajo y el Estrés en 2016 introdujeron estrategias para reducir el estrés laboral entre los empleados. Crear o crear un cronograma adecuado para asignar tiempo a las actividades y así hacer que el tiempo sea medible. Modificar los requisitos del trabajo, tales como: ajustar el trabajo para adaptarlo a la capacidad laboral, equilibrar la carga de trabajo y trabajar en grupos. Proporcionar la formación y/o orientación necesaria para adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse eficazmente. Mejorar los

recursos y las condiciones laborales. Organiza clases magistrales y practica técnicas entretenidas para combatir el estrés laboral, por ejemplo, respiración, meditación, etc. Técnicas cognitivas o conductuales para identificar pensamientos negativos y desensibilizarlos sistemáticamente. Haga ejercicio para obtener beneficios físicos y mentales. Tenga cuidado al dormir estableciendo un horario adecuado para acostarse.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Estrés laboral:** Es una respuesta física y mental al daño causado por un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos del individuo y la capacidad percibida para satisfacer esas demandas (OIT, 2016)
- **Clima organizacional:** El ambiente organizacional o ambiente de trabajo se conceptualiza como la percepción que tiene un individuo del ambiente de trabajo interno, como la comunicación, el liderazgo y la jerarquía (Hernández & Méndez, 2014).
- **Estructura organizacional:** Son procesos coordinados entre personas dentro de la entidad. Casi siempre, todas las organizaciones coinciden en cuatro elementos: la coordinación de los esfuerzos, la persecución de objetivos compartidos, el reparto de funciones y la jerarquización (Santana, 2023).
- **Territorio organizacional:** Se trata de contar con un entorno físico adecuado para trabajar y utilizarlo. La falta de espacio o su mala organización puede aumentar todo tipo de riesgos relacionados con el trabajo (Santana, 2023).
- **Tecnología:** Se trata del material y el equipamiento utilizados por los empleados en el lugar de trabajo para realizar correctamente sus tareas. También incluyen la formación y la instrucción que reciben los trabajadores para poder utilizar estos recursos con eficacia (Santana, 2023).

- **Influencia del líder:** Es la influencia que algunas personas, en particular los líderes, ejercen sobre la conducta de los demás para alcanzar resultados. El líder puede ejercer una influencia decisiva en el rendimiento y la motivación de los integrantes del grupo (Santana, 2023).
- **Falta de cohesión:** Se trata de personas que no se identifican con el colectivo con el que colaboran diariamente. Cuando no hay cohesión, puede ser difícil para las personas trabajar juntas de forma eficaz (Santana, 2023).
- **Respaldo del grupo:** Se trata de establecer unas positivas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo para que cada uno de los integrantes del equipo se sienta apoyado y capacitado por el grupo. La comunicación y el mutuo respeto son fundamentales para el éxito del trabajo en equipo (Santana, 2023).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_{i1} : El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presentan niveles bajos de Estrés laboral.

H_0 : El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presentan niveles bajos de Estrés laboral.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_{a1} : El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al clima organizacional.

H_{01} : El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés al clima organizacional.

Ha2: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés a la estructura organizacional.

H02: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés a la estructura organizacional.

Ha3: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al territorio organizacional.

H03: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés al territorio organizacional.

Ha4: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés a la tecnología.

H04: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés a la tecnología.

Ha5: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés a la influencia del líder.

H05: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés a la influencia del líder.

Ha6: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés a la falta de cohesión.

H₀₆: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés a la falta de cohesión.

H_{a7}: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al respaldo del grupo.

H₀₇: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés al respaldo del grupo.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Estrés laboral

Dimensiones

Clima organizacional

Estructura organizacional

Territorio organizacional

Tecnología

Influencia del líder

Falta de cohesión

Respaldo del grupo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Escala
Estrés laboral	El estrés es una respuesta física y mental al daño causado por un desequilibrio entre las necesidades percibidas y los recursos y la capacidad percibidos de un individuo para satisfacer esas necesidades (OIT, 2016)	El estrés laboral está relacionado con la estructura, el clima organizacional, la tecnología, el territorio. La falta de cohesión, la influencia del líder, y el apoyo del equipo.	Clima organizacional	Claridad sobre la visión y objetivos de la organización. Estrategia organizacional y su implementación. Políticas de gestión y su impacto en el trabajo. Dirección y propósito de la organización.	1-10- 11-20	Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT	1 NUNCA. 2 POCAS VECES. 3 A VECES. 4 CON FRECUENCIA. 5 MUY A MENUDO. 6 CASI SIEMPRE. 7 SIEMPRE. Niveles de Estrés Nivel elevado 154 – 175 Estrés 118 – 153 Niveles intermedios 91 – 117 Niveles bajo de estrés 25 - 90
			Estructura organizacional	Comunicación y dinámica de reporte con el supervisor. Autonomía y control sobre el trabajo. Estructura organizacional y procesos formales. Respeto por la jerarquía y la cadena de mando.	2-12- 16-24		
			Territorio organizacional	Control sobre las tareas en el área de trabajo. Acceso a un espacio de trabajo privado. Colaboración con otros departamentos.	3-15-22		
			Tecnología	Recursos disponibles para completar el trabajo a tiempo.	4-14-25		

		Nivel de conocimiento técnico en el área. Disponibilidad de tecnología adecuada.	
Influencia del líder	Apoyo del supervisor ante los superiores. Respeto del supervisor hacia el empleado. Preocupación del supervisor por el bienestar del empleado. Confianza del supervisor en el trabajo del empleado.	5-6-13-17	
Falta de cohesión	Integración en un equipo con colaboración cercana. Reconocimiento y prestigio del equipo en el interior de la organización. Organización y eficiencia del equipo. Presión del equipo sobre el empleado.	7-9-18-21	
Respaldo del grupo	Apoyo del grupo a las metas profesionales del empleado. Protección del grupo ante exigencias injustas. Ayudas técnicas del equipo al empleado.	8-19-23	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

El tipo de la investigación desarrollada en el presente estudio fue básico Sanchez, H. Reyes, C. (2006 p. 40), manifiesta que se trata de un tipo de investigación encaminada a recopilar nuevos conocimientos, sin un objetivo práctico específico y directo. Búsqueda de principios y leyes científicas, y capacidad para organizar teorías científicas. Esto también se conoce como investigación científica básica. El propósito del estudio fue evaluar el nivel de estrés del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins - Lima.

3.1.2. ENFOQUE

Se utilizó el enfoque cuantitativo donde Hernández, R. y Mendoza, C. (2018: p 6), quien refiere que este enfoque representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones, donde cada paso o proceso continua a la siguiente y no podemos bloquear o esquivar pasos, siendo un orden riguroso. Partiendo de una idea, se generan objetivos y preguntas de investigación, se analiza el marco teórico, se derivan hipótesis y definen variables; se traza un plan para probar las variables para extraer conclusiones respecto a la hipótesis sobre el estrés presente en el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins - Lima.

3.1.3. ALCANCE O NIVEL

El nivel de investigación fue descriptiva Hernández, R. y Mendoza, C. (2018: p144) donde señalan: La investigación a escala o nivel descriptivo tiene como objetivo mostrar las propiedades y características

de conceptos, fenómenos, variables o eventos en un contexto determinado donde se identifican, miden y caracterizan puntuaciones de variables, así como dichos fenómenos o enfoques para identificarlos posteriormente, medir y caracterizar esas variables. Cuantificar y representar con precisión los ángulos o tendencias de los fenómenos o problemas relacionados con el estrés entre el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins - Lima.

3.1.4. DISEÑO

El diseño de la investigación será simplemente descriptivo porque Hernández et al. (2018) afirman que los diseños de tipo descriptivo transversal tienen como finalidad examinar la prevalencia de prácticas o el nivel de una o más variables dentro de una población. Implica colocar un grupo de personas o criaturas, objetos, situaciones, escenarios, fenómenos, comunidades, etc. en una o más variables y dar una descripción de ellas.

Por lo expuesto se evaluará el Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT – OMS, permitiéndonos obtener datos sobre el estrés del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins en Lima, teniendo como diagrama:

M O

Donde:

M: Representa la muestra del personal de enfermería de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins – Lima.

O: Evaluación del Estrés Laboral

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Fue conformada por 290 empleados del personal de enfermería entre enfermeros y técnicos en enfermería todos ellos en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins en Lima.

Población de personal de enfermería

PERSONAL	SEXO		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
Enfermería	75	120	195
Técnicos en enfermería	30	65	95
Total	105	185	290

Nota. Cuaderno de asistencia

3.2.2. MUESTRA

Se seleccionó una muestra de 166 enfermeros en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins en Lima. Esta muestra se determinó utilizando una fórmula específica y se distribuyó mediante un muestreo estratificado proporcional.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$N = 166$$

En esta fórmula, los componentes son:

N: El tamaño total de la población que se está estudiando.

Z: El nivel de confianza deseado para el resultado, expresado en términos de desviaciones estándar.

p: La probabilidad de éxito o proporción esperada en la población.

q: La probabilidad de fracaso, que es 1 - p.

d: La precisión o margen de error máximo aceptable en términos de proporción.

Muestra de personal de enfermería

Personal	Sexo		Total	%	Muestra
	Hombre	Mujeres			
Enfermería	75	120	195	67%	111
Técnicos en enfermería	30	65	95	33%	55
Total	105	185	290	100%	166

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica a utilizar será la encuesta donde Roldan, P. y Fachelli, S. (2008: p.8). Plantea que una encuesta se utiliza como un método para recopilar información a través de preguntas dirigidas al personal de enfermería que trabaja en la unidad de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins en Lima, cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre el estrés laboral mediante el cuestionario de la OIT – OMS.

3.3.2. PARA MEDIR VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Para el proceso de recolección de datos se hará uso del Cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OIT – OMS.

Instrumentos de recolección de datos

Ficha Técnica de la Cuestionario de Estrés Laboral OIT.OMS

Origen: Desarrollada por Ivancencio y Matteson en 1989.

Desarrollo: Creada y validada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Adaptación: Adaptada por Angela Suarez para trabajadores de Lima en 2013.

Aplicación: Puede utilizarse de forma individual, grupal u organizacional.

Público objetivo: Trabajadores mayores de 18 años.

Naturaleza: Herramienta de evaluación psicológica.

Duración: Aproximadamente 10 a 15 minutos.

Objetivo: Detectar el estrés laboral y predecir posibles riesgos sociales.

Estructura: La escala se compone de 7 áreas.

Ítems: 25

Respuesta: Tipo Likert desde 1 Nunca hasta 7 Siempre

Confiabilidad: 0,966 según el Alfa de Crombach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	166	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	166	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	25

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		2287,184	165	13,862		
Intra sujetos	Entre elementos	409,091	24	17,045	8,114	,000
	Residuo	8319,069	3960	2,101		
	Total	8728,160	3984	2,191		
Total		11015,344	4149	2,655		
Media global = 3,28						

Validez

La validez del instrumento se desarrolló mediante expertos quienes constataron que el instrumento es aplicable el cual mide el estrés laboral.

Validez del instrumento

Variable	Experto	Decisión
Cuestionario de estrés	Mg. Tarazona Soto, Aida	Aplicable
laboral OIT - OMS	Mg. Blas Mora, Elias	Aplicable
	Mg. Malpartida Repetto, José Luis	Aplicable

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. PLAN DE TABULACIÓN

Se realizó el llenado de los datos de cada instrumento en la matriz base y luego será procesada y analizada de manera automática, utilizando el programa estadístico SPSS-26 mediante tablas y figuras con su respectiva interpretación.

3.4.2. PRUEBAS ESTADÍSTICAS

De manera similar, el procesamiento estadístico básico utilizado para analizar los datos ayudará a confirmar las hipótesis del estudio. Nos basaremos principalmente en la estadística descriptiva, la cual nos permitirá analizar y describir las variables de estudio empleando estadísticas básicas, como distribuciones de frecuencia y medias, desviación estándar, moda, entre otras cosas presenta tablas de frecuencia con histogramas asociados, listas para su análisis.

La prueba de normalidad desarrollada por Kolmogorov Smirnov, al ser la muestra mayor a 50, nos permitirá determinar el tipo de estadística paramétrica o no paramétrica a utilizar al probar una hipótesis.

Para el análisis y la interpretación de los datos se aplicó el programa estadístico SPSS 26. A través de estos procedimientos

estadísticos se permitieron los análisis unidireccionales y bidireccionales, en otras palabras, análisis descriptivos, que ayudarán a confirmar las hipótesis propuestas. Además, se utilizó inferencia estadística, especialmente pruebas de hipótesis utilizadas para evaluar las variables del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

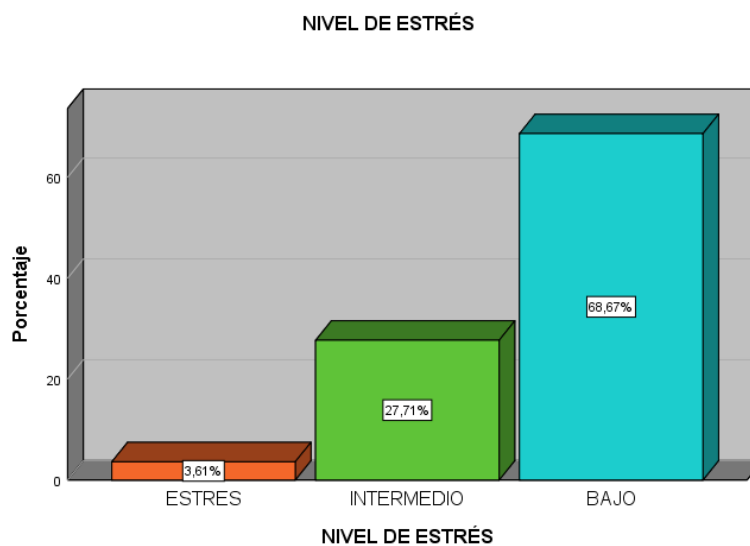
Tabla 1

Resultado del nivel de estres laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ESTRES	6	3,6	3,6	3,6
	INTERMEDIO	46	27,7	27,7	31,3
	BAJO	114	68,7	68,7	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Figura 1

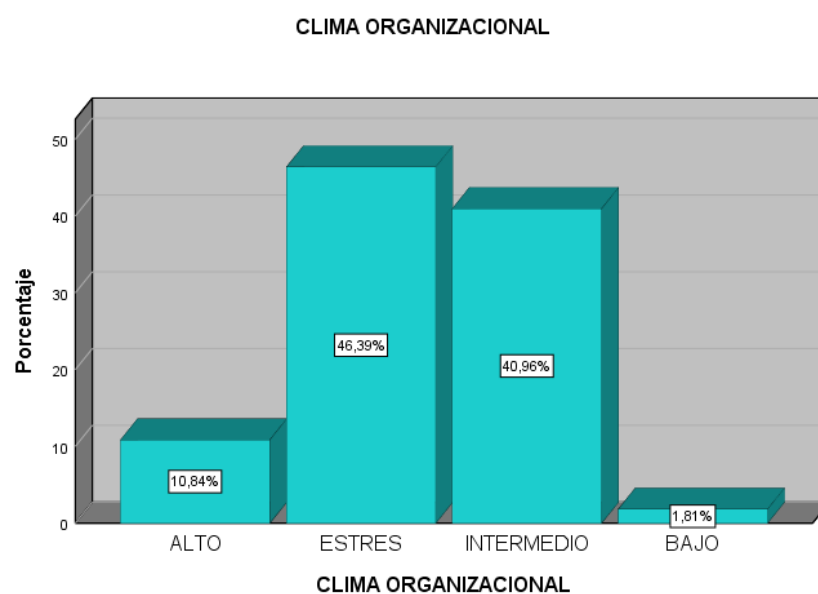
Resultado del nivel de estres laboral



De acuerdo a los resultados de la tabla observamos que el 68,7% presentan nivel bajo, el 27,7% intermedio y el 3,6% presencia de estrés del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

Tabla 2*Resultado del clima organizacional*

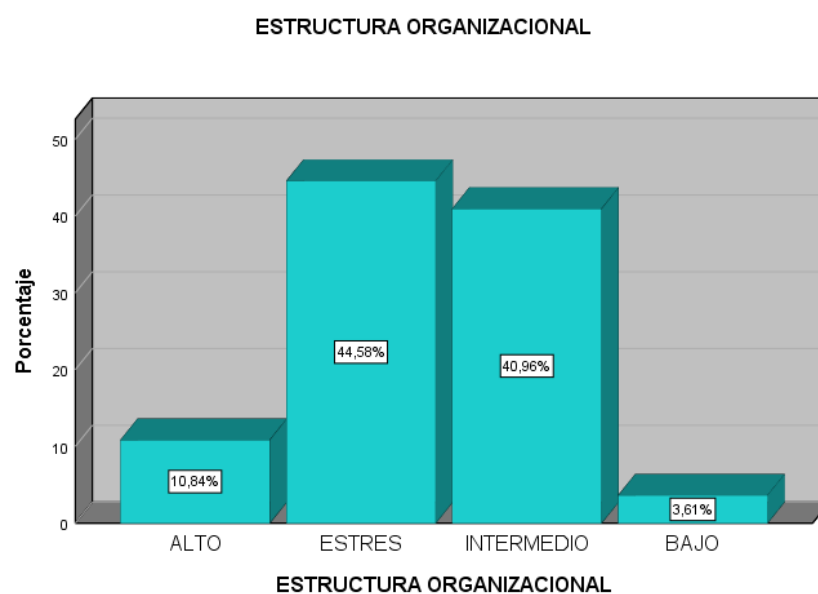
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	18	10,8	10,8	10,8
	ESTRES	77	46,4	46,4	57,2
	INTERMEDIO	68	41,0	41,0	98,2
	BAJO	3	1,8	1,8	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Figura 2*Resultado del clima organizacional*

De acuerdo a los resultados observamos sobre el clima organizacional el 46,4% muestran estrés, el 41% intermedio, el 10,8% alto y el 1,8% bajo el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

Tabla 3*Resultado de la estructura organizacional*

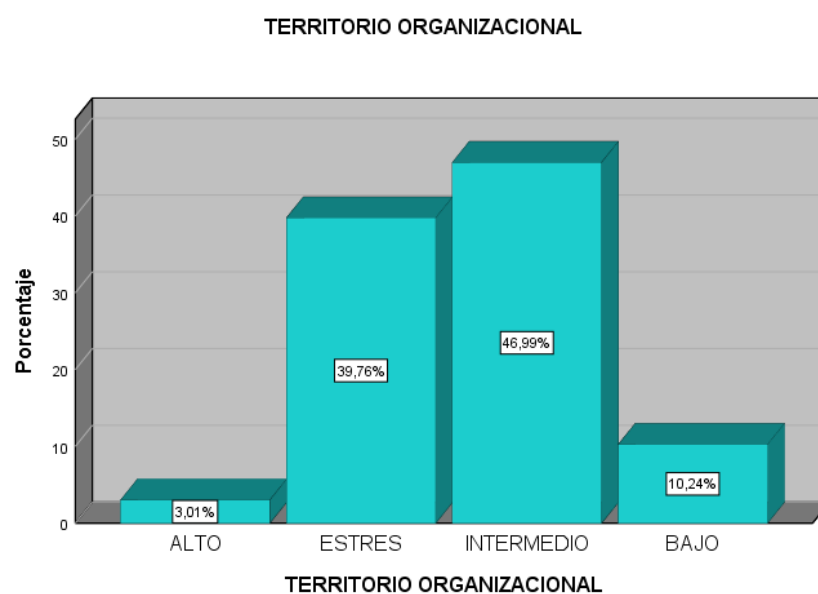
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	18	10,8	10,8	10,8
	ESTRES	74	44,6	44,6	55,4
	INTERMEDIO	68	41,0	41,0	96,4
	BAJO	6	3,6	3,6	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Figura 3*Resultado de la estructura organizacional*

De acuerdo a los resultados vemos que el 46,4% muestran estrés, el 41% intermedio, el 10,8% alto y el 3,6% bajo en la estructura organizacional del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

Tabla 4*Resultado del territorio organizacional*

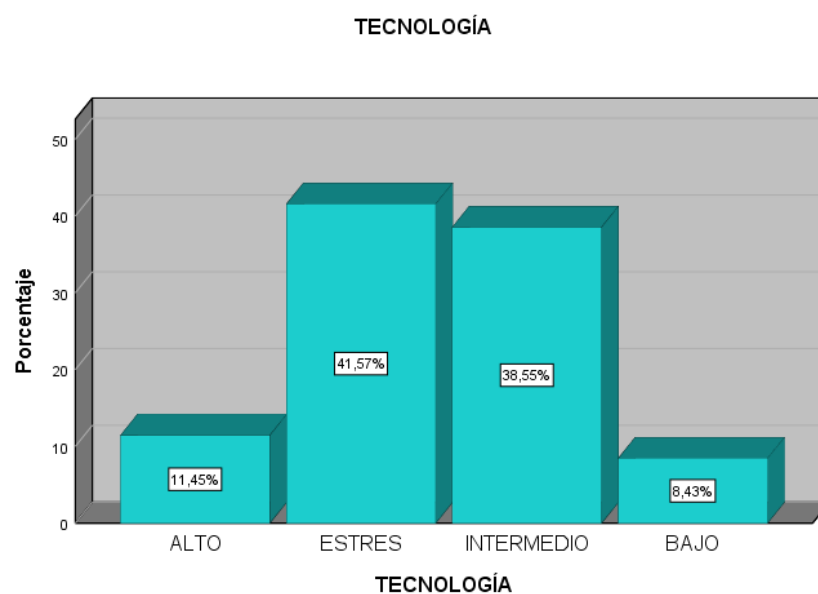
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	5	3,0	3,0	3,0
	ESTRES	66	39,8	39,8	42,8
	INTERMEDIO	78	47,0	47,0	89,8
	BAJO	17	10,2	10,2	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Figura 4*Resultado del territorio organizacional*

De acuerdo a los resultados vemos que el 47% presentan niveles intermedios, el 39,8% estrés, el 10,2% bajo y el 3% alto en el territorio organizacional del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

Tabla 5*Resultado de la tecnología*

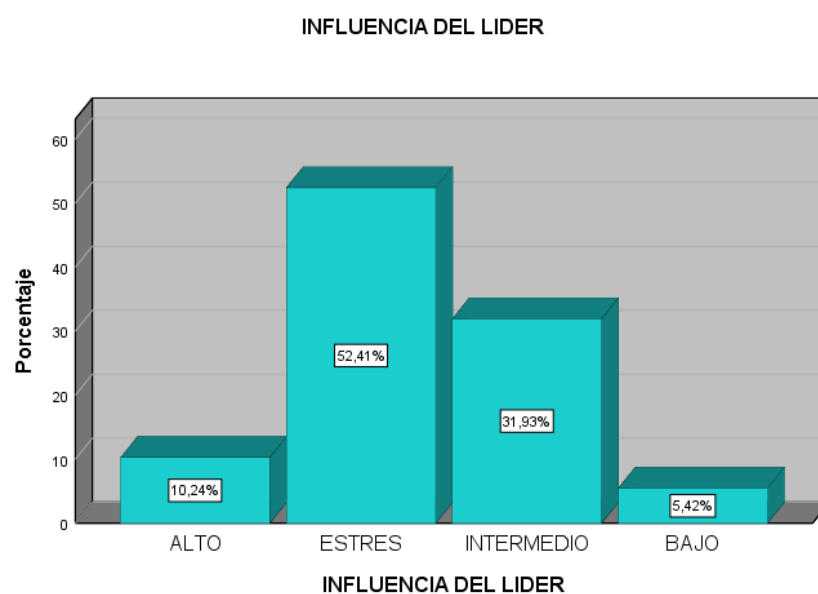
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	19	11,4	11,4	11,4
	ESTRES	69	41,6	41,6	53,0
	INTERMEDIO	64	38,6	38,6	91,6
	BAJO	14	8,4	8,4	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Figura 5*Resultado de la tecnología*

De acuerdo a los resultados sobre la tecnología vemos que el 41,6% presentan estrés, el 38,6% intermedio, el 11,4% alto y el 8,4% bajo en el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

Tabla 6*Resultado de la influencia del líder*

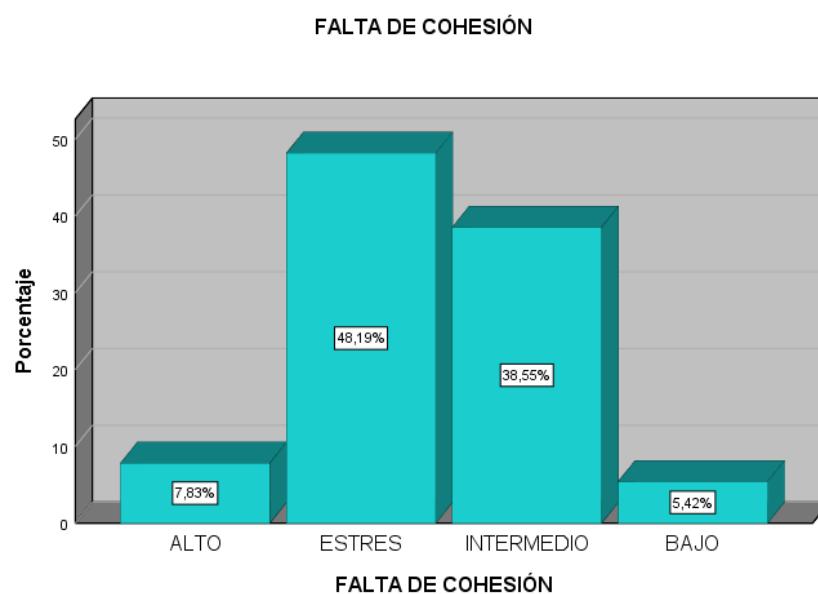
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	17	10,2	10,2	10,2
	ESTRES	87	52,4	52,4	62,7
	INTERMEDIO	53	31,9	31,9	94,6
	BAJO	9	5,4	5,4	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Figura 6*Resultado de la influencia del líder*

De acuerdo a los resultados sobre el líder encontramos que el 52,4% presentan estrés, el 31,9% intermedio, el 10,2% alto y el 5,4% bajo en el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

Tabla 7*Resultado de falta de cohesión*

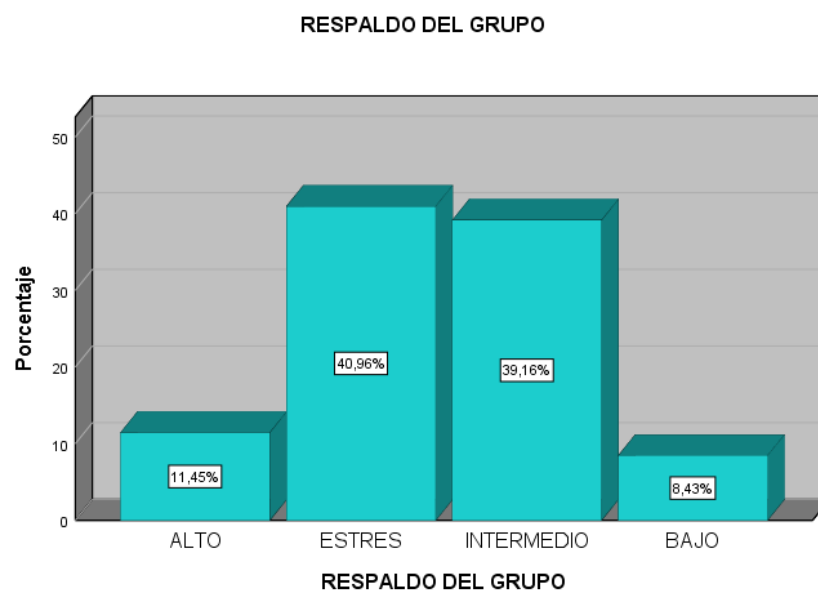
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	13	7,8	7,8	7,8
	ESTRES	80	48,2	48,2	56,0
	INTERMEDIO	64	38,6	38,6	94,6
	BAJO	9	5,4	5,4	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Figura 7*Resultado de falta de cohesión*

De acuerdo a los resultados vemos que el 48,2% presentan estrés, el 38,6% intermedio, el 7,8% alto y el 5,4% bajo sobre la falta de cohesión del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

Tabla 8*Resultado del respaldo del grupo*

RESPALDO DEL GRUPO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	19	11,4	11,4	11,4
	ESTRES	68	41,0	41,0	52,4
	INTERMEDIO	65	39,2	39,2	91,6
	BAJO	14	8,4	8,4	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Figura 8*Resultado del respaldo del grupo*

De acuerdo a los resultados vemos que el 41% presentan estrés, el 39,2% intermedio, el 11,4% alto y el 8,4% bajo sobre el respaldo del grupo del personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

Tabla 9*Prueba de normalidad*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
NIVEL DE ESTRES	,058	166	,200*	,991	166	,365
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

De acuerdo a la población de estudio conformado por 166 trabajadores de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins, Lima, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov teniendo como resultado:

Valor $p = ,200 > \alpha 0,050$ alfa

Por lo tanto la prueba a utilizar será PARAMETRICA.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

H_{a1} : El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presentan estrés laboral.

H_0 : El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presentan estrés laboral.

Tabla 10

Resultado de la prueba T del estrés laboral

Estadísticas para una muestra					Desv. Error	
	N	Media	Desv. Desviación		promedio	
NIVEL DE ESTRES	166	82,12	18,616		1,445	

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 153						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
NIVEL DE ESTRES	-49,056	165	,000	-70,880	-73,73	-68,03

De acuerdo a los resultados de la muestra evaluada se reportó una media M de 82,12 y una Deviación estándar de 18.616 que la muestra con sus características y una t_{165} , -49,056 p 0,001 < 0,05 por tanto se acepta la H_a , donde el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés laboral.

Hipótesis Específicos 1

H_{a1} : El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al clima organizacional.

H_{01} : El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés al clima organizacional.

Tabla 11

Resultado de la prueba T del clima organizacional

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
CLIMA ORGANIZACIONAL	166	13,61	3,705	,288

Prueba para una muestra					
Valor de prueba = 18					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia
					Inferior Superior
CLIMA ORGANIZACIONAL	-15,270	165	,000	-4,392	-4,96 -3,82

De acuerdo a los resultados de la muestra evaluada se reportó una media M de 13,61 y una Deviación estándar de 3,705 que la muestra con sus características y una t_{165} , -15,270 p 0,001 $<$ 0,05 por tanto se acepta la H_a , donde el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al clima organizacional.

Hipótesis Específicos 2

Ha₂: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presentan estrés a la estructura organizacional.

H₀₂: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presentan estrés a la estructura organizacional.

Tabla 12

Resultado de la prueba T de la estructura organizacional

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	166	13,31	3,797	,295

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 18						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	-15,922	165	,000	-4,693	-5,27	-4,11

De acuerdo a los resultados de la muestra evaluada se reportó una media M de 13.31 y una Deviación estándar de 3,797 que la muestra con sus características y una t_{165} , -15,922, p 0,001 < 0,05 por tanto se acepta la Ha, donde el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés a la estructura organizacional.

Hipótesis Específicos 3

Ha₃: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al territorio organizacional.

H₀₃: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés al territorio organizacional.

Tabla 13

Resultado de la prueba T del territorio organizacional

Estadísticas para una muestra						
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio		
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	166	8,89	2,667	,207		

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 13						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
TERRITORIO ORGANIZACIONAL	-19,844	165	,000	-4,108	-4,52	-3,70

De acuerdo a los resultados de la muestra evaluada se reportó una media M de 8,89 y una Deviación estándar de 2,667 que la muestra con sus características y una t_{165} , -19,844, p 0,001 < 0,05 por tanto se acepta la Ha, donde el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al territorio organizacional.

Hipótesis Específicos 4

Ha₄: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés a la tecnología.

H₀₄: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés a la tecnología.

Tabla 14

Resultado de la prueba T de la tecnología

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
TECNOLOGÍA	166	9,84	3,060	,237

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 13						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
TECNOLOGÍA	-13,318	165	,000	-3,163	-3,63	-2,69

De acuerdo a los resultados de la muestra evaluada se reportó una media M de 9,84 y una Deviación estándar de 3,060 que la muestra con sus características y una t_{165} , -13,318, p 0,001 < 0,05 por tanto se acepta la Ha, donde el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés a la tecnología.

Hipótesis Específicos 5

Ha₅: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés a la influencia del líder.

H₀₅: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés a la influencia del líder.

Tabla 15

Resultado de la prueba T de la influencia del líder

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
INFLUENCIA DEL LIDER	166	13,30	4,122	,320

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 13						
95% de intervalo de confianza de la diferencia						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Inferior	Superior
INFLUENCIA DEL LIDER	,942	165	,348	,301	-,33	,93

De acuerdo a los resultados de la muestra evaluada se reportó una media M de 13,30 y una Deviación estándar de 4,122 que la muestra con sus características y una t_{165} , 0,942 p 0,001 < 0,348 por tanto se acepta la H₀, donde el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés a la influencia del líder.

Hipótesis Específicos 6

Ha₆: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés a la falta de cohesión.

H₀₆: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés a la falta de cohesión.

Tabla 16

Resultado de la prueba T de la falta de cohesión

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
FALTA DE COHESIÓN	166	13,33	4,216	,327

Prueba para una muestra					
Valor de prueba = 18					
				95% de intervalo de confianza de la diferencia	
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	
					Inferior Superior
FALTA DE COHESIÓN	-14,287	165	,000	-4,675	-5,32 -4,03

De acuerdo a los resultados de la muestra evaluada se reportó una media M de 13,33 y una Deviación estándar de 4,216 que la muestra con sus características y una t_{165} , -14,287, p 0,001 < 0,05 por tanto se acepta la Ha, donde el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés a la falta de cohesión.

Hipótesis Específicos 7

Ha7: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al respaldo del grupo.

H07: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés al respaldo del grupo.

Tabla 17

Resultado de la prueba T del respaldo del grupo

Estadísticas para una muestra				
	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
RESPALDO DEL GRUPO	166	9,85	3,414	,265

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 13						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
RESPALDO DEL GRUPO	-11,890	165	,000	-3,151	-3,67	-2,63

De acuerdo a los resultados de la muestra evaluada se reportó una media M de 9,85 y una Deviación estándar de 3,414 que la muestra con sus características y una t_{165} , -11,890, p 0,001 < 0,05 por tanto se acepta la Ha, donde el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al respaldo del grupo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Realizado el análisis y procesamiento de los datos y De acuerdo a los resultados de la muestra evaluada se reportó una media M de 82,12 y una Deviación estándar de 18.616 y una t_{165} , -49,056 p 0,001 < 0,05 por tanto se acepta la H_a , donde el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés laboral.

Según estudios relacionados al tema encontramos de Monterrosa et al. (2020) en la tesis, Estrés laboral, miedo y ansiedad al Covid 19 en los médicos generales de Colombia, donde el objetivo principal era determinar la prevalencia de estos síntomas en este grupo de profesionales de atención primaria, donde indicaron que un tercio de los encuestados presentó estrés laboral leve, el 6% estrés laboral alto o severo. El 72% presentó síntomas de ansiedad, el 37.1% síntomas de miedo.

Vidal (2019), plantea que en general el estrés se ha conceptualizado de tres maneras: Como un conjunto de estímulos, donde existen condiciones ambientales que ocasionan sentimientos de tensión percibiendo como amenazas o peligrosas denominados estresores. Como una respuesta: referido a como reaccionamos frente a los factores estresores como también es el estado de tensión quien presente dos componentes referidos a los aspectos psicológicos (conducta, pensamiento y emociones emitidas por el sujeto) y el fisiológico (elevación de la excitación corporal). Como proceso que incorpora tanto los estresores como la respuesta a los mismos, añadiendo la interacción entre el sujeto y el ambiente.

Entre las teorías el planteado por Lazarus, R. y Folkman, S. (1986), el estrés es una relación entre una persona y su entorno amenazante y así poniendo en peligro su salud del individuo. La relación entre una persona y su entorno se define por dos procesos interconectados: la forma en que la persona evalúa la situación, quien realiza dos valoraciones, que son la

valoración primaria, es decir, el proceso de identificación y evaluación de necesidades. sobre la situación de la relación para su beneficio personal. La valoración de tipo secundaria es la evaluación que hace un individuo de su capacidad para afrontar una situación que resulta estresante. Los estilos de afrontamiento son cogniciones y conductas que surgen de la interacción entre las personas y su entorno, y cambian y evolucionan continuamente para adaptarse a otras demandas internas y externas.

Entre las consecuencias de los resultados sobre el estrés laboral, según Azcona (2016) refieren que surgen de las diversas y abundantes responsabilidades y demandas por el trabajo; también son las reacciones nocivas físicas y/o emocionales que surge por las abundantes tareas, responsabilidades o trabajo que realiza un individuo, como la falta de desempeño, bajo rendimiento laboral, etc. Otero, J., (2015) nos dice que, aunque todos somos capaces de lidiar con situaciones estresantes en nuestra vida diaria, esta capacidad puede disminuir con el paso del tiempo, especialmente a medida que envejecemos.

Por esto se plantea consecuencias distintas: Efecto físico donde está presente el insomnio, intenso dolor de cabeza, tensión muscular, aceleración cardiaca, respiración acelerada, menos interés en la vida sexual, aumento o disminución de la adrenalina. De acuerdo al efecto emocional encontramos: falta de atención y concentración, problemas con la memoria, inestabilidad emocional, depresión, ataques de ansiedad y pánico, irritabilidad, pérdida de la orientación y mucha confusión y poca autoestima. El efecto en la conducta referido al consumo de bebidas alcohólicas, tabaco, problemas o conflictos con familiares cercanos, deterioro en las relaciones interpersonales, automedicación, poco rendimiento laboral y falta o exceso de apetito.

De acuerdo a los resultados específicos se encontraron que el personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al clima organizacional, estrés a la estructura organizacional, estrés al territorio organizacional, estrés a la tecnología, estrés a la falta de cohesión y estrés al respaldo del grupo. Pero no existen evidencias de existir estrés a la influencia del líder.

Estudios relacionados nos muestra Salazar (2021) en su tesis doctoral “Estrés laboral y resiliencia durante la pandemia en el personal médico del Hospital Regional Terciario de Arequipa, 2021”. Se determinó que no existe diferencia significativa entre estrés laboral e inmunidad según la edad, sexo, estado civil, duración del trabajo y cambio de trabajo, por lo que, en la situación actual, el Hospital Provincial está haciendo todos los esfuerzos posibles para proteger la salud de los pacientes, con el tiempo, el estrés se profundiza hasta convertirse en la enfermedad del exceso de trabajo y es por eso que la iniciativa de este estudio es llamar la atención sobre el costo físico y mental que nuestros trabajadores de la salud han cobrado durante la pandemia. Además, Becerra (2020) en su estudio: “Estrés laboral y calidad de vida durante la pandemia en docentes de escuelas del grupo 1 - Cajamarca” muestra que los docentes experimentan alto estrés en el trabajo y tienden a tener una baja calidad de vida, principalmente las personas con experiencia laboral de 17 a 30 años (EL = 23,4% y CV = 29,1%), tienen un puesto asignado (EL = 44% y CV = 54,9%), y personas trabajan en una escuela multigrado (EL = 38,9). % y CV = 44,6%).

Leka (2004), afirma que el estrés laboral es la reacción que puede tener una persona ante exigencias y presiones en el trabajo que exceden sus conocimientos y habilidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación, así como lo afirma la Comisión Europea (2000), la cual define el estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante algún aspecto adverso o nocivo del contenido, organización o ambiente de trabajo. Es una condición caracterizada por altos niveles de excitación y ansiedad, a menudo acompañada de un sentimiento de incapacidad para afrontar la situación.

De acuerdo con el cuestionario sobre el estrés laboral elaborado por la OIT, esta dimensión presenta las siguientes dimensiones: El clima organizacional responde a criterios y formas de evaluación establecidas por especialistas e investigadoras. No obstante, puede entenderse como una serie de rasgos que inciden sobre la calidad de vida en el lugar de trabajo y repercuten significativamente en la productividad y el desarrollo de la

capacidad humana (Santana, 2023). La estructura organizacional es la manera en la que toda organización establece el trabajo en función del vínculo existente entre los procesos internos y el entorno laboral, como la división del trabajo según las áreas disponibles (Galarza & García, 2017). Según el territorio organizacional es contar con un entorno físico adecuado para trabajar y utilizarlo. La falta de espacio o su mala organización puede aumentar todo tipo de riesgos relacionados con el trabajo (Santana, 2023). De acuerdo a la tecnología, es el material y el equipamiento utilizados por los empleados en el lugar de trabajo para realizar correctamente sus tareas. También incluyen la formación y la instrucción que reciben los trabajadores para poder utilizar estos recursos con eficacia (Santana, 2023). La influencia del líder es la influencia que algunas personas, en particular los líderes, ejercen sobre la conducta de los demás para alcanzar resultados. El líder puede ejercer una influencia decisiva en el rendimiento y la motivación de los integrantes del grupo (Santana, 2023).

También la falta de cohesión se trata de personas que no se identifican con el colectivo con el que colaboran diariamente. Cuando no hay cohesión, puede ser difícil para las personas trabajar juntas de forma eficaz (Santana, 2023). Y el respaldo del grupo es de establecer relaciones interpersonales positivas en el lugar de trabajo para que cada uno de los integrantes del equipo se sienta apoyado y capacitado por el grupo. La comunicación y el mutuo respeto son fundamentales para el éxito del trabajo en equipo (Santana, 2023).

CONCLUSIONES

1. El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés laboral, con una media M de 82,12 una Deviación estándar de 18.616 y una t_{165} , -49,056 p 0,001 < 0,05.
2. El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés frente al clima organizacional, con una media M de 13,61 una Deviación estándar de 3,705 y una t_{165} , -15,270 p 0,001 < 0,05.
3. El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés frente a la estructura organizacional, con una media M de 13.31 una Deviación estándar de 3,797 y una t_{165} , -15,922, p 0,001 < 0,05.
4. El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al territorio organizacional, con una media M de 8,89 una Deviación estándar de 2,667 y una t_{165} , -19,844, p 0,001 < 0,05.
5. El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés frente a la tecnología, con una media M de 9,84 una Deviación estándar de 3,060 y una t_{165} , -13,318, p 0,001 < 0,05.
6. El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presenta estrés frente a la influencia del líder, con una media M de 13,30 una Deviación estándar de 4,122 y una t_{165} , 0,942 p 0,348 > 0,05.
7. El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés frente a la

falta de cohesión, con una media M de 13,33 una Deviación estándar de 4,216 y una t_{165} , -14,287, p 0,001 < 0,05.

8. El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presenta estrés al respaldo del grupo, con una media M de 9,85 una Deviación estándar de 3,414 y una t_{165} , -11,890, p 0,001 < 0,05.

RECOMENDACIONES

➤ Al Director del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins de la ciudad de Lima

- Considerar dentro de su plan de trabajo referido a la atención del personal del Hospital la realización de atenciones psicológicas periódicas para todo el personal del nosocomio como medida preventiva.
- Ordenar la atención psicológica individualizada inmediata para todo el personal de enfermería debido a su alto índice de estrés que presentan.
- Desarrollar terapia de grupo o sesiones de relajación antes del ingreso a la actividad laboral diaria de todo el personal del Hospital para disminuir su ansiedad o controlar sus emociones.

➤ Al personal del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins de la ciudad de Lima

- Solicitar la atención psicológica individual o grupal con la finalidad de contrarrestar los factores de riesgo que traen consigo a los problemas de control emocional o estrés.
- Programar salidas periódicas a centros recreacionales de manera equitativa con todo el personal del nosocomio para el desarrollo de terapias de grupo y/o relajación

➤ A la Facultad Académica de Psicología

- Promover el desarrollo de nuevos proyectos de investigación con la finalidad de intervenir el estrés laboral.
- Motivar la adaptación, validación o creación de nuevos instrumentos psicológicos según la necesidad de la sociedad.

➤ A los estudiantes de Psicología

- Desarrollar temas de investigación relacionados al tema que permite mejorar el estrés laboral.

- Validar o diseñar nuevos instrumentos con la población objetiva permitiendo el uso en estudios relacionados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Azcona J, Guillen C, Meléndez A, Pastrana J. Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. [Internet] Edición: Sans Growing Brands. Barcelona, 2016. Disponible:

http://www.semst.org/archsubidos/20161216_24cb_GuiaManejoEstrés.pdf

Becerra, T. (2020). Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de Escuelas con Quintil 1 – Cajamarca. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo – Cajamarca. Recuperado: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>

Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B. y Herrera, M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería en el área de uci durante pandemia de COVID 19. Revista Científica Multidisciplinaria, UNESUM – Ecuador. ISSN 2602-8166, 4(3), 41-50. Recuperado:

<https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>

Benjamin, J. (1990). El estrés ¿qué sé?. Publicaciones cruz O., S. A.

Bucci, N y Luna, M. (2012). Contrastación entre los modelos de estudio del estrés como soporte para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. REDIP. UNEXPO. VRB. Venezuela. Vol. 2. No. 1 Abril 2012.

<http://revencyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/redip/v2n1/art03.pdf>

Carrillo, R. (2020). Calidad de sueño y nivel de estrés del personal de guardia de emergencia de un Hospital de Lima, Contexto COVID-19, 2020. Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58380>

Choquehuanca, A. y Mamani, C. (2020). Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. MOHO – 2020. Universidad

Autónoma de Ica. Recuperado:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/793>

Comisión Europea (2000). El estrés relacionado con el trabajo. Agencia europea para la Seguridad y la Salud en Trabajo

<https://osha.europa.eu/es/publications/report-research-work-related-stress>

Díaz, G. (2020). Estrés laboral sanitario y calidad de atención percibida por usuarios externos del Hospital Básico de Vines durante COVID-19, Ecuador, 2020. Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Recuperado:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53303>

Galarza, S., & Garcia, J. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en cooperativas de Ahorro y crédito de pichincha. COODES, Cooperativismo y desarrollo, 5(1): 19-31.
<http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/156>.

Gallegos, C., Zalaquett, C., Luna, S., Mazo-Zea, R., Ortiz-Torres, B., Penagos-Corzo, J., Portillo, N., Torres, I., Urzúa, A., Morgan, M., Polanco, A., Florez, A. & Artiaga, J. y Ramos, V. (2020). Relación entre clima laboral y estrés en trabajadores que atienden a los pacientes con COVID-19 en la Clínica Internacional Lima. Universidad Roosevelt – Lima. Recuperado:
<http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/handle/ROOSEVELT/344>

Hernández, R., & Méndez, S. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. Contaduría y Administración, pg. 229-257.

<https://www.redalyc.org/pdf/395/39529381010.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista Lucio, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Holmes, T. & Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.

<https://www.redalyc.org/pdf/2430/243030189002.pdf>

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.

<http://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm>

Leka (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Instituto de trabajo, salud y organizaciones.

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Leka, S., Griffiths, A., Cox, T., (2016). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud, n°3, 1 – 37

https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

Lopes, R. (2020). *Cómo afrontar la pandemia del Coronavirus (Covid-19) en las Américas: recomendaciones y líneas de acción sobre salud mental*. *Revista Interamericana de psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54 (1), 1304 Recuperado de <http://biblioteca.puntoedu.edu.ar/handle/2133/18298>

Lopez, J., Aliño, I., (2014). *Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM – IV*. 6a ed. Versión Española.

Mateo, P., (2006). *Control de estrés laboral*. Fundación Confemetal.

<https://cienxcienpersonas.wordpress.com/2014/01/29/fundacion-confemetal-publica-el-libro-control-del-estres-laboral/>

Melgosa, J. (2006). *¡Sin Estrés!*. España: Safeliz.

Molina, O. (2020). *Estrés laboral en personal administrativo de una institución de formación policial en tiempos de covid-19 de lima*, 2020.

Universidad César Vallejo – Lima. Recuperado:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54799>

Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. MedUNAB. 2020;23(2): 195-213. doi: 10.29375/01237047.3890

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>

OPS/OMS. (2020). Organización Panamericana de la Salud [Internet]. Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. [citado 17 de abril de 2020]. Disponible en:

<https://www.paho.org/es/documentos/consideraciones-psicosociales-salud-mental-durante-brote-covid-19> 6.

Otero, J., (2015). Estrés laboral u Burnout en profesores de enseñanza secundaria. 1 a ed. Díaz de Santo 2015. <https://books.google.com.pe/books?id=999vCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estres+laboral+libros&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwipxZf78s7sAhUjC9QKHWxKAicQ6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q&f=false>

Paho/Who. (2000). Characterizes COVID-19 as a pandemic [citado 17 de abril de 2020] Disponible en:

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizescovid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=en

Quispe Y. (2019). Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque la victoria Chiclayo [tesis]. Perú Universidad Señor de Sipán; p.8.

Salazar, J. (2021). Estrés laboral y resiliencia en tiempos de pandemia en personal médico de un hospital regional nivel III de la ciudad de Arequipa, 2021. Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59131>

Santana, S. (2023). Hostigamiento laboral y estrés laboral en internos de la carrera de Psicología de una Universidad Privada, 2022. Universidad Privada del Norte, Lima – Perú. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35162/Tesis_Sofia%20del%20Carmen%20Santana%20Colan_Total.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

Torres M. (2017). Prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de Burnout, en el personal que labora en el Hospital de Solca de la ciudad de Loja [Tesis] Ecuador Universidad Nacional de Loja; 2017.

Vidal, V. (2019). El estrés laboral. Análisis y prevención. España.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=AvKRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=ESTRES+LABORAL+&ots=xW4hVGZFsN&sig=rSVIGZd-PfULI4iJ4jhjnAT7wCU#v=onepage&q&f=false>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Timaná Chávez, A. (2025). *Estrés laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Essalud "Edgardo Rebagliati Martins", Lima-2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Estrés Laboral del personal de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Essalus “Edgardo Rebagliati Martins”, Lima-2024						
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
GENERAL ¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024?	GENERAL Determinar el nivel de estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024.	GENERAL Hi1: El personal de enfermería del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presentan niveles elevados de estrés laboral. H0: El personal de enfermería del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presentan niveles elevados de estrés laboral.	Estrés laboral	Clima organizacional	Claridad sobre la visión y objetivos de la organización. Estrategia organizacional y su implementación. Políticas de gestión y su impacto en el trabajo. Dirección y propósito de la organización.	Tipo de investigación Básica Enfoque Descriptivo Alcance o nivel Descriptiva Diseño Descriptivo simple
ESPECÍFICOS ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD	ESPECÍFICOS 1. Determinar el nivel del clima organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo	ESPECÍFICOS Ha1: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presentan niveles elevados de estrés frente al clima organizacional. H01: El personal de enfermería en el área de		Estructura organizacional	Comunicación y dinámica de reporte con el supervisor. Autonomía y control sobre el trabajo. Estructura organizacional y procesos formales. Respeto por la jerarquía y la cadena de mando.	Población 2 90 y 166 muestra personal de enfermería Técnicas de recolección de datos

“Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024? ¿Cuál es el nivel de estructura organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024? ¿Cuál es el nivel de territorio organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024? ¿Cuál es el nivel de tecnología en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024?	Rebagliati Martins” Lima, 2024. 2. Determinar el nivel de estructura organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024. 3. Determinar el nivel de territorio organizacional en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024. 4. Determinar el nivel de tecnología en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024.	cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presentan niveles elevados de estrés frente al clima organizacional. Ha2: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presentan niveles elevados de estrés frente a la estructura organizacional. H02: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presentan niveles elevados de estrés frente a la estructura organizacional. Ha3: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presentan niveles elevados de estrés frente al territorio organizacional. H03: El personal de enfermería en el área de	Territorio organizacional	Control sobre las tareas en el área de trabajo. Acceso a un espacio de trabajo privado. Colaboración con otros departamentos.	La encuesta Instrumentos de recolección de datos Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT
			Tecnología	Recursos disponibles para completar el trabajo a tiempo. Nivel de conocimiento técnico en el área. Disponibilidad de tecnología adecuada.	
			Influencia del líder	Apoyo del supervisor ante los superiores. Respeto del supervisor hacia el empleado. Preocupación del supervisor por el bienestar del empleado. Confianza del supervisor en el trabajo del empleado.	

¿Cuál es el nivel de influencia del líder en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024?	5. Determinar el nivel de influencia del líder en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024.	cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presentan niveles elevados de estrés frente al territorio organizacional.	Falta de cohesión	Integración en un equipo con colaboración cercana. Reconocimiento y prestigio del equipo en el interior de la organización. Organización y eficiencia del equipo. Presión del equipo sobre el empleado.
¿Cuál es el nivel de falta de cohesión en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024?	6. Determinar el nivel de falta de cohesión en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024.	Ha4: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presentan niveles elevados de estrés frente a la tecnología.	Respaldo del grupo	Apoyo del grupo a las metas profesionales del empleado. Protección del grupo ante exigencias injustas. Ayudas técnicas del equipo al empleado.
¿Cuál es el nivel de respaldo del grupo en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024?	7. Determinar el nivel de respaldo del grupo en el estrés laboral que presentó el personal de enfermería en el área de Cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD “Edgardo Rebagliati Martins” Lima, 2024.	H04: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presentan niveles elevados de estrés frente a la tecnología. Ha5: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presentan niveles elevados de estrés frente a la influencia del líder. H05: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presentan niveles elevados		

de estrés frente a la influencia del líder.

Ha6: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presentan niveles elevados de estrés frente a la falta de cohesión.

H06: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presentan niveles elevados de estrés frente a la falta de cohesión.

Ha7: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins presentan niveles elevados de estrés frente al respaldo del grupo.

H07: El personal de enfermería en el área de cuidados intensivos dentro del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins no presentan niveles elevados de estrés frente al respaldo del grupo.



ANEXO 2

INSTRUMENTO

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Para cada ítem, indica la frecuencia con la que la condición descrita te genera estrés, utilizando la siguiente escala:

- Marque 1 si considera NUNCA.
- Marque 2 si considera POCAS VECES.
- Marque 3 si considera A VECES.
- Marque 4 si considera CON FRECUENCIA.
- Marque 5 si considera MUY A MENUDO.
- Marque 6 si considera CASI SIEMPRE.
- Marque 7 si considera SIEMPRE.

Nº	CRITERIOS	1	2	3	4	5	6	7
1	Falta de claridad sobre la visión y objetivos de la organización.							
2	La dinámica de comunicación con mi supervisor me genera presión.							
3	No tengo suficiente control sobre las tareas de mi área.							
4	Los recursos disponibles para completar el trabajo a tiempo son limitados.							
5	Mi supervisor no me defiende ante los superiores.							
6	Mi supervisor no me trata con respeto.							
7	No formo parte de un equipo con una colaboración cercana.							
8	Mi equipo no apoya mis aspiraciones profesionales.							
9	Mi equipo no tiene reconocimiento o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no está clara para todos.							
11	Las políticas de la gerencia dificultan el buen desempeño.							
12	Tengo poco control sobre mi trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa por mi bienestar.							
14	Faltan conocimientos técnicos para mantener la competitividad.							
15	No tengo un espacio de trabajo privado.							
16	La estructura formal implica demasiada burocracia.							
17	Mi supervisor no confía en mi trabajo.							
18	Mi equipo está desorganizado.							

19	Mi equipo no me protege de las exigencias injustas de los superiores.							
20	La organización carece de dirección y propósito.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo trabajando con personas de otras áreas.							
23	Mi equipo no me proporciona ayuda técnica cuando la necesito.							
24	La jerarquía no se respeta.							
25	No tenemos la tecnología necesaria para realizar un trabajo de calidad.							

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Para cada ítem, indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted:

- Anote 1 si la condición NUNCA.
- Anote 2 si la condición RARAS VECES.
- Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE.
- Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES.
- Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE.
- Anote 6 si la condición GENERALMENTE.
- Anote 7 si la condición SIEMPRE.

Nº	CRITERIOS	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización					X		
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.				X			
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo		X					
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado			X				
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes		X					
6	Mi supervisor no me respeta		X					
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.		X					
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales			X				
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.			X				
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.						X	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					X		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo			X				
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.		X					
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.		X					
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo					X		
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					X		
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.		X					
18	Mi equipo se encuentra desorganizado		X					
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.		X					
20	La organización carece de dirección y objetivo				X			
21	Mi equipo me presiona demasiado			X				
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.		X					
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario		X					
24	La cadena de mando no se respeta		X					
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.				X			

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Para cada ítem, indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted:

- Anote 1 si la condición NUNCA.
- Anote 2 si la condición RARAS VECES.
- Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE.
- Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES.
- Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE.
- Anote 6 si la condición GENERALMENTE.
- Anote 7 si la condición SIEMPRE.

Nº	CRITERIOS	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización			X				
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.		X					
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo			X				
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado				X			
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes							X
6	Mi supervisor no me respeta							X
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.				X			
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales							X
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							X
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				X			
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo			X				
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					X		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					X		
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo							X
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					X		
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X						
18	Mi equipo se encuentra desorganizado			X				
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.				X			
20	La organización carece de dirección y objetivo			X				
21	Mi equipo me presiona demasiado					X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X						
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario				X			
24	La cadena de mando no se respeta	X						
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							X

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Para cada ítem, indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted:

- Anote 1 si la condición NUNCA.
- Anote 2 si la condición RARAS VECES.
- Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE.
- Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES.
- Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE.
- Anote 6 si la condición GENERALMENTE.
- Anote 7 si la condición SIEMPRE.

Nº	CRITERIOS	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización				✓			
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.				✓			
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo		2					
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado				✓			
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes		✓					
6	Mi supervisor no me respeta	✓						
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	✓						
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales			✓				
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.		✓					
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.			✓				
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					✓		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo		✓					
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.				✓			
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.		✓					
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo		✓					
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.				✓			
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.		✓					
18	Mi equipo se encuentra desorganizado	✓						
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.			✓				
20	La organización carece de dirección y objetivo				✓			
21	Mi equipo me presiona demasiado		✓					
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.		✓					
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario	✓						
24	La cadena de mando no se respeta		✓					
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.			✓				

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Para cada ítem, indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted:

- Anote 1 si la condición NUNCA.
- Anote 2 si la condición RARAS VECES.
- Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE.
- Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES.
- Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE.
- Anote 6 si la condición GENERALMENTE.
- Anote 7 si la condición SIEMPRE.

Nº	CRITERIOS	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización		✓					
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	✓						
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo				✓			
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado				✓			
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes		✓					
6	Mi supervisor no me respeta							✓
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.		✓					
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales							✓
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							✓
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					✓		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							✓
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo				✓			
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							✓
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							✓
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo							✓
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.				✓			
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							✓
18	Mi equipo se encuentra desorganizado							✓
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							✓
20	La organización carece de dirección y objetivo					✓		
21	Mi equipo me presiona demasiado							✓
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	✓						
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario							✓
24	La cadena de mando no se respeta							✓
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					✓		

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Para cada ítem, indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted

- Anote 1 si la condición NUNCA
- Anote 2 si la condición RARAS VECES
- Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE
- Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES
- Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE
- Anote 6 si la condición GENERALMENTE
- Anote 7 si la condición SIEMPRE

Nº	CRITERIOS	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización				✓			
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.				✓			
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo				✓			
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado					✓		
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes				✓			
6	Mi supervisor no me respeta		✓					
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.			✓				
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales		✓					
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.				✓			
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.				✓			
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				✓			
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo				✓			
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					✓		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.				✓			
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo			✓				
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.			✓				
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.				✓			
18	Mi equipo se encuentra desorganizado				✓			
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.				✓			
20	La organización carece de dirección y objetivo				✓			
21	Mi equipo me presiona demasiado				✓			
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.				✓			
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario				✓			
24	La cadena de mando no se respeta					✓		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.				✓			

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS

Para cada ítem, indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted:

- Anote 1 si la condición NUNCA.
- Anote 2 si la condición RARAS VECES.
- Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE.
- Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES.
- Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE.
- Anote 6 si la condición GENERALMENTE.
- Anote 7 si la condición SIEMPRE.

Nº	CRITERIOS	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización				X			
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					X		
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo		X					
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado		X					
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes		X					
6	Mi supervisor no me respeta		X					
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.		X					
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales				X			
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.		X					
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.		X					
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.		X					
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo		X					
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.		X					
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.		X					
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo		X					
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.		X					
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.		X					
18	Mi equipo se encuentra desorganizado		X					
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.				X			
20	La organización carece de dirección y objetivo		X					
21	Mi equipo me presiona demasiado		X					
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.		X					
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario		X					
24	La cadena de mando no se respeta		X					
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.		X					

Áreas que mide la escala

Nº	Áreas	Núm Áreas	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 16, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Tabla 2

Niveles de estrés laboral

Niveles de estrés	Puntuación
Niveles bajos de Estrés	25 - 90
Niveles intermedios	91 – 117
Estrés	118 – 153
Niveles elevados de estrés	154 - 175

Niveles de estrés por áreas

Clima organizacional

Niveles de estrés	Puntuación
Niveles bajos de Estrés	< 6
Niveles intermedios	7 – 12
Estrés	13 – 18
Niveles elevados de estrés	➤ 19

Estructura organizacional

Niveles de estrés	Puntuación
Niveles bajos de Estrés	< 6
Niveles intermedios	7 – 12
Estrés	13 – 18
Niveles elevados de estrés	➤ 19

Territorio organizacional

Niveles de estrés	Puntuación
Niveles bajos de Estrés	< 5
Niveles intermedios	6 – 9
Estrés	10 – 13
Niveles elevados de estrés	➤ 14

Tecnología

Niveles de estrés	Puntuación
Niveles bajos de Estrés	< 5
Niveles intermedios	6 – 9

Estrés	10 – 13
Niveles elevados de estrés	➤ 14

Influencia del líder

Niveles de estrés	Puntuación
Niveles bajos de Estrés	< 6
Niveles intermedios	7 – 12
Estrés	13 – 18
Niveles elevados de estrés	➤ 19

Falta de cohesión

Niveles de estrés	Puntuación
Niveles bajos de Estrés	< 6
Niveles intermedios	7 – 12
Estrés	13 – 18
Niveles elevados de estrés	➤ 19

Respaldo del grupo

Niveles de estrés	Puntuación
Niveles bajos de Estrés	< 5
Niveles intermedios	6 – 9
Estrés	10 – 13
Niveles elevados de estrés	➤ 14

ANEXO 3

CARTA DE ACEPTACIÓN INSTITUCIONAL



ANEXO 6



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN POR EL JEFE DEL DEPARTAMENTO

Dr. JUAN SANTILLANA CALLIRGOS

Gerente de la Red Prestacional Rebagliati

De nuestra consideración:

La Jefe del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, de la Red Prestacional Rebagliati, donde se ejecutará el estudio titulado **"ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID - 19, LIMA - 2021"**, cuya investigadora es la Sra. **ANTONIA TIMANÁ CHÁVEZ**, tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto señalado previamente, se ejecute en el Hospital Rebagliati.

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité Institucional de Ética en Investigación, correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Mg. Eliana Rodríguez Rodríguez
Jefe de Departamento Enfermería
Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

ANEXO 4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: ELIAS BLAS MORA
 PROFESIÓN: Psicólogo N° DE COLEGIATURA: 33645
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UDH.
 CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE.
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario del estrés laboral de la OIT - OMS (Ivancencio & Matteson (1989))**

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado	1	2	3	4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				✓
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				✓
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				✓
5	Organicidad	Existe organización lógica			✓	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				✓
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				✓
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				✓
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				✓
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				✓

4	Excelente (76% - 100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 28 de MAYO de 20 24

FIRMA/SELLO DEL VALIDADOR

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Aida Tarazona Sato

PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 13368

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad de Huánuco

CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente

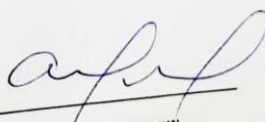
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario del estrés laboral de la OIT - OMS (Ivancencio & Matteson (1989))**

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				2
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				2
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				2
5	Organicidad	Existe organización lógica			1	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				2
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				2
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				2
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				1
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				2

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 28 de mayo de 20 24


FIRMA/SELA DE LA EVALUADORA
CPP N° 13368

VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Jose Luis Malpartida Repetto
 PROFESIÓN: PSICÓLOGO N° DE COLEGIATURA: 4919
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad de Huánuco
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT – OMS (Ivancenco & Mateson 1989)

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				x
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				x
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				x
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				x
5	Organicidad	Existe organización lógica			x	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				x
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				x
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				x
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				x
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				x

4	Excelente (76% - 100%)	30-40	✓
3	Bueno (51% - 75%)	22-32	
2	Regular (26% - 50%)	11-21	
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10	

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 28 de MAYO de 2024

Jose Luis Malpartida Repetto
 Dr. José Luis Malpartida Repetto
 PSICOPEDAGOGO
 C.P.S. 4919

Bach: ANTONIA TIMANA CHAVEZ

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este estudio fue realizado por la Sra. ANTONIA TIMANA CHAVEZ, **bachiller** en Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA-2024. El propósito del estudio *fue determinar el nivel de estrés laboral que experimenta el personal de enfermería del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024*, con el propósito de optar el Título de Licenciada en Psicología.

Este presente se firma si acepta participar en este estudio, conoce las finalidades y objetivos del estudio y procede con el desarrollo de un instrumento llamado CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS_____

La participación en esta investigación es completamente voluntaria.

La información recopilada se considerará confidencial y no se utilizará para fines distintos a los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que su nombre y apellido no se guardan en los instrumentos.

Lugar y fecha: Lima, 20 de dic de 2023



Antonia Medalla Coronel Aguilar
FIRMA

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

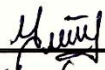
Este estudio fue realizado por la Sra. ANTONIA TIMANA CHAVEZ, bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CUIDADOS INTENSIVOS DENTRO HOSPITAL ESSALUD EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA-2024. El propósito del estudio fue determinar el nivel de estrés laboral que experimenta el personal de enfermería del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024, con el propósito de optar el Título de Licenciada en Psicología.

Este presente se firma si acepta participar en este estudio, conoce las finalidades y objetivos del estudio y procede con el desarrollo de un instrumento llamado CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS_____

La participación en esta investigación es completamente voluntaria.

La información recopilada se considerará confidencial y no se utilizará para fines distintos a los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que su nombre y apellido no se guardan en los instrumentos.

Lugar y fecha: Lima, 20 de dic de 2023


Yeny Guerra Lizarraga.
FIRMA

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este estudio fue realizado por la Sra. ANTONIA TIMANA CHAVEZ, bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA-2024. El propósito del estudio fue determinar el nivel de estrés laboral que experimenta el personal de enfermería del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024, con el propósito de optar el Título de Licenciada en Psicología.

Este presente se firma si acepta participar en este estudio, conoce las finalidades y objetivos del estudio y procede con el desarrollo de un instrumento llamado CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS_____

La participación en esta investigación es completamente voluntaria.

La información recopilada se considerará confidencial y no se utilizará para fines distintos a los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que su nombre y apellido no se guardan en los instrumentos.

Lugar y fecha: Lima, 20 de dic de 2023



ELVIRA M. RIVERA BRAÑES
FIRMA

ANEXO 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este estudio fue realizado por la Sra. ANTONIA TIMANA CHAVEZ, bachiller en Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA-2024. El propósito del estudio fue determinar el nivel de estrés laboral que experimenta el personal de enfermería del Hospital ESSALUD Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024, con el propósito de optar el Título de Licenciada en Psicología.

Este presente se firma si acepta participar en este estudio, conoce las finalidades y objetivos del estudio y procede con el desarrollo de un instrumento llamado CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS_____

La participación en esta investigación es completamente voluntaria.

La información recopilada se considerará confidencial y no se utilizará para fines distintos a los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que su nombre y apellido no se guardan en los instrumentos.

Lugar y fecha: Lima, 20 de dic de 2023



Adrian. Castillejos Rojas
FIRMA

ANEXO 6

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



