



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
TESIS**

**Estrés laboral en el Personal de salud en tiempos de
Covid-19 en un Policlínico de la ciudad de Chiclayo,
2021**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

Autoras:

Bach: Aurich Rodriguez Sol de Maria

0000-0002-6616-5882

Bach: Mego Rengifo Cris Karen

0000-0001-9754-4132

Asesora:

Mg. Gonzáles Delgado Leyla Rossana

0000-0002-2799-8195

**Línea de investigación:
Ciencias de la vida y cuidado de la salud humana**

**Pimentel - Perú
2021**

**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID-19
EN UN POLICLÍNICO CARLOS CASTAÑEDA IPARRAGUIRRE, CHICLAYO, 2021**

Aprobación del jurado

DRA. GUERRERO VALLADOLID ANA YUDITH

Presidente del jurado de tesis

MG. BRAVO BALAREZO FLOR DE MARÍA

Secretario del jurado de tesis

MG. GONZÁLES DELGADO LEYLA ROSSANA

Vocal del jurado de tesis



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribimos la DECLARACIÓN JURADA, somos Aurich Rodriguez Sol de Maria y Cris Karen Mego Rengifo del Programa de Estudios de enfermería de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID-19 EN UN POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

| | | |
|-------------------------------|----------------------|---|
| Aurich Rodriguez Sol de Maria | DNI: 71925006 |  |
| Mego Rengifo Cris Karen | DNI: 74760038 |  |

Pimentel, 26 de julio del 2023

DEDICATORIA

A Dios, por ser quien nos guía en todo momento haciendo realidad nuestras metas y objetivos.

A nuestros queridos padres que día a día se esfuerzan brindándonos su apoyo y confianza, alentándonos en todo momento.

A nuestra familia que nos brindan su amor, paciencia y comprensión en todo momento.

A nuestros amigos y compañeros de aula, con quienes compartimos numerosos momentos de amistad y de conocimientos.

Cris Karen y Sol de Maria

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la vida, por estar presente y darnos las fuerzas necesarias para seguir adelante.

A nuestros padres, por ser los pilares fundamentales en nuestra formación como personas y futuros profesionales, muchas gracias por confiar en nosotras y darnos la oportunidad de ser profesionales.

A nuestra asesora la Mg. Leyla Gonzales por todos los conocimientos brindados para poder terminar con éxito el presente trabajo de investigación.

A nuestra casa de estudios la Universidad Señor de Sipán por formarnos profesionales altamente competitivos y con gran calidad humana.

Cris Karen y Sol de Maria

INDICE

| | |
|--|-------------------------------|
| DEDICATORIA | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| RESUMEN..... | 7 |
| ABSTRACT | 8 |
| I. INTRODUCCIÓN | 9 |
| 1.1. Realidad problemática | 9 |
| 1.2. Formulación del problema | 18 |
| 1.3. Hipótesis | 18 |
| 1.4. Objetivos | 18 |
| 1.5. Teorías relacionadas al tema | 19 |
| II. MATERIALES Y MÉTODO..... | 25 |
| 2.1. Tipo y Diseño de Investigación..... | 25 |
| 2.2. Variables, operacionalización | ¡Error! Marcador no definido. |
| 2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección | 27 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 27 |
| 2.5. Procedimiento de análisis de datos..... | 28 |
| 2.6. Criterios éticos..... | 28 |
| III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 30 |
| 3.1. Resultados | 30 |
| 3.2. Discusión | 33 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 38 |
| 4.1. Conclusiones | 38 |
| 4.2. Recomendaciones..... | 39 |
| REFERENCIAS | 40 |
| ANEXOS | 46 |

RESUMEN

El estrés es aquella tensión causada por factores de angustia, cansancio, entre otros, estos dan paso a problemas psicológicos o psicosomáticos, los cuales pueden llegar desde de leves a graves, así mismo la palabra estrés viene de la física, significa que existe una presión de un cuerpo sobre otro, lo cual el que recibe la mayor carga, es quien tiene las consecuencias, esto fue aceptado por la psicología.

En la presente investigación, se enunció como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19 en el policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, Chiclayo 2021. De acuerdo a lo mencionado se aplicó el tipo cuantitativa, según Fernández y Pertegas; ésta busca cuantificar y analizar los datos encontrados; el diseño es de tipo descriptivo, de corte transversal. Para la recopilación de datos se tomó como instrumento el cuestionario para determinar el nivel de estrés en profesionales de salud elaborado por las mismas autoras, el cual fue aplicado a 48 trabajadores.

Finalmente, los resultados evidenciaron que existe un nivel medio de estrés laboral en el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, dando un porcentaje del 70.8% y el 29.2% presenta un nivel bajo de estrés laboral.

Los niveles de estrés laboral del personal de salud del policlínico Carlos Castañeda de Chiclayo son regulares y bajos respectivamente, por este motivo, se deben diseñar acciones necesarias para disminuir el nivel moderado de estrés, ya que las cifras mencionadas muestran que el personal de salud cuenta con cuadros de estrés.

PALABRAS CLAVES:

Estrés laboral, personal de salud, condiciones de trabajo.

ABSTRACT

Stress is that tension caused by factors of anguish, fatigue, among others, these give way to psychological or psychosomatic problems, which can range from mild to serious, likewise the word stress comes from physics, it means that there is pressure of one body over another, which the one that receives the greatest load, is the one that has the consequences, this was accepted by psychology.

In the present investigation, the objective was to determine the level of work stress of health personnel in times of COVID-19 in the Carlos Castañeda Iparraguirre polyclinic, Chiclayo 2021. According to the aforementioned, the quantitative type was applied, according to Fernández and Pertegas ; it seeks to quantify and analyze the data found; the design is descriptive, cross-sectional. For data collection, the questionnaire was taken as an instrument to determine the level of stress in health professionals prepared by the same authors, which was applied to 48 workers.

Finally, the results showed that there is a medium level of work stress in the health personnel of the Carlos Castañeda Iparraguirre polyclinic, giving a percentage of 70.8% and 29.2% present a low level of work stress.

The levels of occupational stress of the health personnel of the Carlos Castañeda polyclinic in Chiclayo are regular and low, respectively, for this reason, necessary actions must be designed to reduce the moderate level of stress, since the figures mentioned show that the health personnel have with stress pictures.

KEYWORDS:

Occupational stress, health personnel, working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El estrés es un problema cada vez más común que va en aumento en nuestro círculo social y laboral, esto último debido principalmente a los cambios en los tipos de trabajo de los últimos tiempos. En algún momento todas las personas han experimentado momentos en los cuales se vive sentimientos de tristeza, fatiga, cansancio, insomnio, dolores de cabeza, síntomas que forman parte de un cuadro de estrés, lo cual engloba efectos negativos para la salud, cuya presencia puede producir un desgaste en el equilibrio físico y psicológico, considerada a su vez como un trastorno que trae como consecuencia comportamientos sociales en la persona, los cuales pueden afectar su entorno laboral.

En estos últimos años el estrés ha cobrado una alta relevancia, sumado hoy en día a la coyuntura del COVID-19, lo que ha afectado al mundo entero y especialmente a todos los trabajadores del sector salud, convirtiéndose en un reto para ellos enfrentar con todo los factores emocionales y situaciones estresantes que se presentan, con el fin de adaptarse a una vida cotidiana normal y conservar un buen estado de salud mental. El temor a contagiarse que enfrentan diariamente es una situación compleja que pasan muchos, causando incluso que un alto porcentaje de profesionales abandonen su trabajo con el fin de proteger su bienestar y el de su familia. ¹

En la guía técnica del cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto del COVID-19, según la Resolución Ministerial N° 180-2020-MINSA, refiere que el estrés laboral se expresa mediante una respuesta emocional y física siendo esta perjudicial para la persona, esto se da a consecuencia del aumento de una exigencia en el trabajo en relación con las necesidades personales, sociales y económicas de la persona para poder cumplir con su trabajo, por esta razón, es imprescindible que todo el personal reciba una atención de salud mental adecuada, de tal manera que puedan brindar una vigilancia oportuna a los pacientes sobre todo ahora en la pandemia COVID-19.²

La OMS/OPS, en el artículo “Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades” nos indicó que todas las condiciones de estrés que se dan en las personas tienen un impacto significativo, resultando en reducción de la motivación laboral, disminución del desempeño y del compromiso con el trabajo, lo que perjudica directamente las actividades productivas de la entidad en la que se desempeñan,³ esto se debe a las altas exigencias que se encuentran, las presiones sociales, incluso las propias expectativas como trabajador, existiendo una auto exigencia por brindar y cumplir eficientemente su labor y la finalidad por la que están ahí.

En Wuhan un estudio realizado por Kang L. y colaboradores en el 2020, uno de los primeros estudios que involucró la salud mental en época de COVID-19; se encontró predisposición en los niveles de estrés, identificando que un gran porcentaje de profesionales presentaron problemas mentales, esto conllevó a que muchos de ellos buscaran ayuda psicológica a pesar de tener un servicio limitado de ésta, demostrando lo importante que es para ellos tener un buen manejo con respecto a su salud mental y no solo en tiempos de crisis; es por ello que todos los empleados deberían tener una atención psicológica ya que para ellos es un recurso importante sobre todo para poder brindar una buena atención.⁴

Por otro lado, el Instituto nacional de pediatría de México en su estudio mencionó acerca de la importancia de detectar las enfermedades mentales en los empleados de salud, dado que el nuevo coronavirus ha tenido un gran impacto, convirtiéndose en un punto de riesgo importante para las enfermedades mentales.⁵

La Universidad autónoma de Tamaulipas realizó una investigación acerca del estrés laboral en enfermeras de un centro hospitalario en el entorno COVID, concluyendo que existe un nivel de estrés medio, una de las razones que conllevan a estos niveles es la carga laboral en donde se identificó que por cada enfermera se atienden siete pacientes, otra de las razones son las horas de trabajo, ya que muchas veces laboran horas extras sin remuneración alguna.⁶

En Europa, la Agencia de Seguridad y Trabajo realizó un estudio, el cual determinó las causas del estrés en el entorno laboral, concluyendo que el principal problema es la precariedad laboral, seguido de un exceso de trabajo y también el sentirse acosados, muchas veces no pudiendo ser capaces de manifestar su problema, también se demostró que cerca del 50 a 60% de las pérdidas de trabajo se deben por estrés en el entorno laboral.⁷

La Inter Agency Commite que forma parte de las Naciones Unidas, publicaron una guía en cómo abordar problemas psicosociales y de salud mental frente al COVID-19. Refieren que toda emergencia siempre ha resultado estresante para el profesional de salud que siempre estuvo involucrado, pero actualmente con la pandemia COVID-19 existen factores estresantes a raíz de ese brote, como el riesgo de estar infectado y contagiar a otras personas, especialmente a familiares, amigos; por otro lado la alta demanda de pacientes juntado a las altas horas de trabajo, la falta de tiempo para mantenerse actualizados de todas las prácticas del cuidado a medida que se investiga más acerca del COVID-19, el aislamiento físico, que dificulta al personal de salud poder dar una mejor comodidad a la persona que está enferma, la estigmatización social es otro factor ya que ellos laboran con pacientes infectados por el COVID-19.⁸

Acosta, Iglesias en su artículo realizado en el 2020, habla acerca de la salud mental de los trabajadores expuestos al coronavirus, el profesional de salud se encuentra en un alto riesgo de contagios por diversas enfermedades lo que conduce a situaciones estresantes, el aislarse de su propia familia por protegerlos, el trabajo excesivo, largas jornadas laborales, incluso el hostigamiento en la presión que reciben por los mismos pacientes y familiares, por lo que es importante evaluar constantemente al profesional para verificar su estado mental, y de encontrarse cifras elevadas tomar las medidas necesarias para combatirlas ya que el sistema de salud requiere de medios humanos eficientes para erradicar la pandemia.⁹

En la región de Ancash, Méndez R. efectuó un estudio a los trabajadores de salud de 10 nosocomios, determinando que varios de los que participaron en el estudio

presentan el síndrome de burnout, las cifras oscilaron entre 19.6% a 27,6%, esto significa que la salud mental del trabajador está seriamente afectada. ¹⁰

En el contexto local, según el reporte de INEI tras una encuesta en el establecimiento de la Solidaridad de la ciudad de Chiclayo se encontró que en 24 de los colaboradores presentan estrés moderado lo cual fue evidenciando en un 80 por ciento y el 20 restante padece de cuadros de estrés leve. ¹¹

El policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre está categorizado en el nivel I-3, establecimiento más cercano al acceso de la población, nivel de primer contacto para evaluar el estado de salud del usuario. De acuerdo a eso se designa o deriva a un mayor nivel de atención, por lo tanto, es imprescindible que la persona que trabaja en ese nosocomio lleve un manejo emocional y psicológico adecuado. De lo contrario no solo afectaría al profesional sino también a la persona que está al cuidado del mismo.

Se observó que muchos de los profesionales de salud han presentado diversas circunstancias que causan estrés laboral, por ejemplo, la falta de implementos para la atención y para su propia seguridad como son los EPP, así mismo, por el incremento de pacientes que acuden atenderse en el policlínico, sufren cansancio por alta carga laboral, baja remuneración, el temor de contagiarse y poner en riesgo a su familia. Esto fue afirmado por un profesional que labora en dicho centro, a quien se le preguntó acerca de los problemas que podían ocasionar estrés en ellos. Actualmente el estrés es uno de los problemas primordiales en el profesional de salud ya que ahora se está frente a una pandemia por ser personal de primera línea.

Bajo los argumentos antes mencionados nació la necesidad de realizar esta investigación, relacionada al nivel de estrés laboral en los profesionales de salud del policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre de la ciudad de Chiclayo, 2021.

Por otro lado, se analizaron antecedentes asociados a la variable estrés laboral en centros de salud en los planos internacional, nacional y regional, teniendo al estudio de Monterrosa A; Dávila R; Mejía A; Contreras Mercado M; Flores C; Colombia, efectuaron un estudio transversal, que tuvo como fin detectar si existe síntomas de

estrés, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, además de estimar la asociación en función de la entidad geográfica en la que trabajan, por lo que se tomó en cuenta un instrumento para hallar problemas psicosomáticos, en base a una escala para el trastorno de ansiedad. Apoyándose en una muestra de 531 médicos, obtuvo como resultados que los profesionales médicos en actividad, en el caso de estrés laboral leve, se obtuvo el 73,3%, mientras que el 6% indicó que la presión laboral era alta, por otro lado, el 37.1 por ciento indicó miedo al virus del COVID-19, por lo que concluye que 7 de cada 10 personas tienen ansiedad y estrés laboral, mientras 4 mostraron síntomas de miedo al nuevo coronavirus.¹²

El estudio analizado permite determinar que los aspectos psicosociales y psicosomáticos relacionados al miedo son percibidos como los principales factores de los síntomas de ansiedad y estrés laboral durante las situaciones de pandemia que son fundamentales para el aporte de estrategias facilitando la disminución de estos problemas y aumentar la prevención del estrés laboral.

Rossi MD; Socci V; Pacitti F; et al. Italia, 2020. Mental Health Outcomes Among Frontline and Second-Line Health Care Workers During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic in Italy, realizó un estudio transversal para informar los resultados de salud mental del personal de salud italianos, por lo cual se tomaron distintos cuestionarios, para evaluar síntomas de problemas mentales, para ello se tomó una muestra de 1370 personas, cuyo resultado dio que 273 padecen de ansiedad, un 341 depresión, el insomnio 114 personas y por último estrés alto en 302 profesiones,¹³ en resumen, la incidencia de enfermedades de salud mental entre los trabajadores que se encuentran en primera línea es alta.

A través del estudio mencionado se destacan múltiples problemas de salud mental que se encuentran asociados al estrés de manera directa en los trabajadores de la salud, asimismo, se logra determinar los factores de riesgos que ayuden tener una visión mucho más amplia de estos elementos en el contexto de pandemia por COVID-19 para el desarrollo de mejores planes para su correcta prevención.

Lai J, Ma S, Wang Y; et al. China; 2019 Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019, El propósito de este estudio fue evaluar los efectos de salud mental y los factores relacionados de los profesionales de la salud que tratan a pacientes que han contraído el COVID, utilizaron un método transversal, su muestra utilizada fue de 1257 profesionales de salud en treinta y cuatro hospitales COVID-19 de diferentes regiones, para ello se utilizaron diferentes instrumentos como el cuestionario de salud del paciente, la escala de trastorno de ansiedad, el índice de insomnio y la escala de impacto de eventos. Los resultados mostraron que los trabajadores de Wuhan padecen insomnio en un 34 por ciento, ansiedad 4,6%, depresión el 50.4 y angustia el 71,5%.¹⁴

Por lo tanto, este estudio aporta potencialmente a la presente investigación debido a que, aborda la gravedad de los efectos de la salud mental en los enfermeros a través de diversos factores que se relacionan con los síntomas de depresión, ansiedad, insomnio y angustia que ayudan a tener una perspectiva más amplia para el abordaje en nuestra investigación y alcanzar un análisis más profundo acerca del tema.

A nivel nacional, Jiménez AC; Tacna 2020; se llevó a cabo un estudio para conocer la satisfacción laboral y el inicio de la pandemia durante la salud mental de los profesionales sanitarios de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia, fue un estudio transversal en el que utilizaron dos herramientas, las cuales ayudan a medir las variables en estudio, para ello se utilizó el cuestionario Font Roja y salud mental, donde su muestra consistió de 99 profesionales. Los resultados indican con respecto a la "relación interpersonal con los compañeros", los profesionales muestran satisfacción en su labor y buen estado psicológico, al igual que los profesionales de segunda línea, finalizando así que el profesional cuenta con una satisfacción laboral y un perfil psicológico adecuado.¹⁵ La investigación aporta considerablemente en argumentos relacionados a la dimensión relación interpersonal que se fundamenta como el principal factor de satisfacción entre los profesionales de salud dentro de sus funciones laborales.

Malo CC; Trujillo 2020. Esta investigación trató acerca del estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. Esta investigación es descriptiva correlacional, en el cuál realizaron preguntas mediante la encuesta a 125 trabajadores asistenciales, deduciendo que existe estrés en el entorno laboral en un 46%, y en sus dimensiones: predomina el desgaste emocional con un nivel medio de 68%, determinando que existe una relación entre las variables de estudio. ¹⁶ además de complementar las diferentes estrategias de afrontamiento que faciliten el desarrollo oportuno de acciones frente a las situaciones de estrés laboral de los profesionales de la salud, asimismo, permitió tener un panorama amplio en relación a la dimensión desgaste emocional que nos ayude a confirmar la directa relación con la salud mental en nuestra investigación.

Quispe MI; Mamani LD; Arequipa 2019; este estudio buscó hallar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos, es de tipo descriptiva de corte transversal y diseño correlacional , se encuestó a 26 enfermeras , utilizando dos instrumentos: “NURSING STRESS SCALE” y el Inventario de respuestas de afrontamiento, obteniendo como resultado un escaso nivel de estrés laboral en el 75 por ciento, un 25% en el nivel mediano y las enfermeras que laboran en la Clínica San Juan de Dios presentan escaso nivel evidenciado en un 80 por ciento, seguido de mediano en un 20%.¹⁷

Esta búsqueda ayudó a determinar el contexto de las dimensiones relacionadas al agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, en donde facilite el análisis pertinente con su asociación al estrés laboral de los diferentes profesionales de salud que serán tomados en cuenta en la investigación.

En el contexto local, Odar M. Lambayeque 2020, analizo todas las vivencias del enfermero frente al estrés laboral y cómo esto repercute en sus funciones dentro de un servicio de emergencia, utilizaron un método cualitativo , estuvo conformada por quince profesionales de enfermería, obteniendo como resultado que son todas las experiencias estresantes que ha vivido el profesional de salud, las que han ayudado a generar nuevos conocimientos al momento de enfrentar situaciones de estrés, lo que

conlleva a motivarse para un mejor cuidado, ya que la es la práctica perseverante por la que se pueden obtener destrezas y mejorar durante el desempeño laboral.¹⁸

Esta investigación permite tener claras perspectivas acerca de la importancia de las experiencias de las enfermeras en situaciones estresantes, la cuales facilitan nuevos conocimientos para afrontar adecuadamente estos contextos, generando un desempeño laboral oportuno dentro de sus funciones.

Cisneros J; Tesilla G; Chiclayo 2017; buscó investigar acerca del nivel de estrés laboral de enfermeros que trabajan en el área quirúrgica del nosocomio, este proyecto fue de tipo cuantitativo, descriptivo con un corte transversal, dicho estudio tuvo una población de 22 enfermeras asistenciales, para realizar la investigación y obtención de datos se realizó a través del inventario de Maslach, este estudio tuvo como conclusión que el 54.5% de los trabajadores participantes de la investigación cuentan con nivel moderado, el 27.7% cuentan con un nivel alto y el 36.4% con un nivel leve, las cifras mencionadas muestran que el personal de salud cuenta con cuadros de estrés, por ello es importante que tanto la institución como la persona tome medidas necesarias para frenar el problema ya que esto podría traer consecuencias más adelante no solo para la persona que lo sufre sino para su entorno laboral.¹⁹

El estudio relatado nos permitió conocer los factores primordiales en las dimensiones del estrés laboral que se relacionan de manera directa con la salud mental de los enfermeros, las cuales se tiene en consideración dentro de nuestra investigación para el desarrollo de estrategias que nos ayude a la prevención de la misma.

Vera A. Chiclayo 2016; la investigación se realizó en el Hospital Regional Lambayeque de tipo cuantitativo-descriptivo correlacional, aplicado al personal del servicio de UCI de Neonatología, el cual buscó determinar el nivel de estrés laboral y la calidad del cuidado, la investigación contiene una muestra que consta de 31 enfermeros, lo cual cumplieron las características establecidas para participar, para obtener los datos requeridos se utilizó la herramienta de cuestionario de Reig y Caruana para así determinar las variables mencionadas, y para detectar la calidad del cuidado se utilizó

un orientador de observación, obtenido como resultado de esta investigación que el 58.1% presentaba un estrés moderado, un 38.7% un nivel alto y por último el 3.2% un nivel leve y referido a la calidad del cuidado se obtuvo un resultado de 48.4% un nivel regular y 51.6% un nivel bueno, lo cual indica que el estrés es un factor influyente en la atención de calidad que da el personal de enfermería. ²⁰

El estudio presente logra aportar diversas percepciones que ayudan a apreciar la influencia significativa del estrés en relación a la atención de calidad que los enfermeros brindan mediante el cual nos confirma la importancia de que podamos desarrollar adecuadas estrategias de afrontamiento en las situaciones de alta demanda de estrés en los profesionales de salud.

Por lo expuesto anteriormente, se consideró establecer una justificación práctica, ya que la finalidad será conocer los niveles de estrés laboral de los profesionales de salud con frecuencias y porcentajes que permitan conocer la realidad actual en el policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, para recomendar acciones de mejora a fin de reducir los niveles de estrés; se justifica en un nivel teórico debido a que se hizo un análisis de los fundamentos y teorías asociadas al estrés laboral en personal de salud, como también las características, dimensiones e indicadores que intervienen. Se justifica metodológicamente ya que el enfoque empleado fue cuantitativo, obteniéndose tabulaciones descriptivas sobre la variable y las dimensiones que la engloban. Por último, se justifica socialmente debido a que producto de los resultados expuestos se generará reflexiones acerca del estrés laboral, conociendo la problemática a profundidad para que el centro de salud pueda establecer estrategias de solución.

Cabe señalar que la investigación es relevante porque se analizó una situación en la cual el personal de salud está seriamente comprometido, según la OMS el estrés laboral ha sido siempre un factor importante que afecta la salud de las personas y el clima laboral, el COVID- 19 hoy en día es uno de los problemas que ha resultado estresante para muchas de las personas y sobre todo para el personal de salud que se encuentra en primera línea trabajando, siendo uno de los mayores problemas en la

salud pública ya que al no contar con personal competente el sistema de salud estaría debilitado.

Este proyecto evaluó los niveles de estrés laboral de los trabajadores de la salud del Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre en tiempos de COVID, en base a ello se implementó estrategias que controlen el problema y alcanzar un óptimo ambiente y reducir el estrés laboral, ya que ha ido en aumento durante los últimos tiempos, esto debido a las diversas situaciones que se han ido presentando y lo grandes cambios que ha generado, por lo tanto, es importante determinar la prevalencia del estrés laboral y la identificación de sus causas y efectos, ya que esto afecta física y mentalmente al personal.

Esta investigación se realizó para asistir académicamente y tener una idea clara del tema. De esta manera, resultó novedosa e innovadora para nosotros como futuros profesionales de la salud, ya que podremos generar conocimientos y aplicarlos durante la vida profesional, así mismo, para que la institución pueda tomar medidas en la reducción del problema, además servirá como referencias o fuente bibliográficas para futuras investigaciones.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál fue el nivel de estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19 en el policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, Chiclayo ,2021?

1.3. Hipótesis

H1: El nivel de estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19 es alto.

H0: El nivel de estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19 no es alto.

1.4. Objetivos

Objetivo general

-Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19 en el policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, Chiclayo 2021.

Objetivos específicos

-Identificar los factores institucionales y ambientales que produce estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19 en el policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, Chiclayo 2021.

-Evaluar los signos y síntomas del estrés laboral que se manifiestan en el personal de salud en tiempos de COVID-19 en el policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, Chiclayo 2021.

-Identificar las consecuencias del estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19 en el policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, Chiclayo 2021.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Dorothy Johnson nace en el mes de agosto, un 21 del año 1919, se graduó en el año 1938 con 19 años, en artes en la Armstrong Junior college, obtuvo título de enfermería a sus 23 años en la universidad de vanderbilt en Nashville, tiene alta experiencia en su vida laboral de maestra en la una universidad de california siendo especialista en la parte de pediátrica, donde ocupó la mayor parte de su vida dentro del entorno laboral, desde el año 1949 hasta su jubilación 1978, durante su trayectoria participó de la presidencia del comité de las nurse california association, también realizó la publicación de 4 libros y más de 30 artículos, aparte de distintos trabajos de investigación. Johnson Falleció en 1988 a la edad de 79 años.

En el año 1968 realizó la propuesta sobre el “funcionamiento conductual eficiente y efectivo en el paciente para prevenir la enfermedad”, y recién el año 1980 fue publicado su “modelo de sistemas conductuales”.²¹

El modelo de sistema conductual de Johnson fue basado en Nightingale la cual hablaba respecto a la profesión de enfermería, que tiene como finalidad ayudar a todos los pacientes en su proceso de recuperación. Esta teoría también se basó en Hans Seyle, quien habla acerca del estrés, por lo tanto, Johnson es quien se centra en aquel efecto que tiene el paciente al estrés de la enfermedad, y cómo se da la evolución durante ese tiempo.²¹

La teoría del sistema conductual es aquella que considera que toda persona maneja un sistema de conductas, este modelo cuenta con 7 subsistemas, como sabemos la persona es un ser que se adapta a las distintas posiciones que se presentan hasta que consiguen su punto de equilibrio, de tal manera actuar con eficacia y eficiencia. ²¹

Johnson centra su modelo en todas aquellas necesidades humanas y el uso de la enfermería, de tal manera fomentar el equilibrio y disminución del estrés, por ello debe englobarse en el comportamiento de la persona, más que en su estado o condición de la enfermedad. ²¹

Esta teoría busca fomentar el funcionamiento conductual eficiente y eficaz, el modelo engloba como la persona se adapta a la enfermedad y como el estrés afecta la capacidad de adaptación, el estrés es aquel padecimiento que si no se lleva un buen manejo de adaptación podría generar graves problemas, por lo tanto, el objetivo disminuir el estrés para que la persona siga mejoran con mejor eficacia su proceso de mejora, la persona trata de mantener una estabilidad o un buen manejo de su vida, pero es el entorno quien produce un desequilibrio, como en el caso de los trabajadores de salud se encuentran con un entorno lleno de factores causales de estrés, a pesar de que el ser humano cuenta con la capacidad de adaptación a diversos cambios, el estrés es excepción ya que para muchos es difícil poder cambiar o crear estrategias que ayuden a mejorar el estrés, o de lo contrario adaptarse a los problemas para mantener un funcionamiento conductual adecuado.

Betty Neuman “Modelo de sistemas”, cuando hablamos de Betty se sabe que es una enfermera, fue consejera y docente en el país de estados unidos, ella expuso un modelo de sistemas, en el año 1980, desde sus inicios generó una gran controversia en la carrera profesional de enfermería.

Esta teoría tiene como finalidad encontrar la prevención de los cuadros de estrés en las personas mediante técnicas o métodos específicos. Betty Neuman es una de las pioneras en proporcionar a la historia de la salud información acerca del estrés, también es partícipe de las primeras en considerarlo como una enfermedad. ²²

Así mismo, Neuman observa que la persona cuenta con un sistema abierto y complejo, ya que este se comunica con diversos factores tanto internos como externos, los cuales generan consecuencias al estrés personal del ser humano, este sistema está conceptualizado como mecanismo dinámico el cual cambia con el tiempo.²²

La teoría de sistemas de conductas abarca 4 metaparadigmas los cuales son salud, entorno, persona cuidado, la salud para Neuman es cuando la persona se encuentra en un estado de bienestar completo, tanto físico como mental, por lo que se debe evitar ciertos factores estresantes los cuales afectan la salud de la persona, causando un desequilibrio emocional, por ello es importante llevar un buen manejo del estrés y sobre todo en el entorno laboral ya que afectaría la salud del trabajador, en este caso el trabajador de salud trabaja directamente en relación con otros por lo cual es imprescindible que lleve un manejo acerca de la salud mental de él mismo como persona o como profesional para poder brindar un apoyo a sus pacientes.²²

El estrés, según el Diccionario de la Real Academia Española nos dice que “es aquella tensión causada por factores de angustia, cansancio, entre otros, estos dan paso a problemas psicológicos o psicosomáticos, los cuales pueden llegar desde leves a graves, así mismo la palabra estrés viene de la física, significa que existe una presión de un cuerpo sobre otro, lo cual el que recibe la mayor carga, es quien tiene las consecuencias, esto fue aceptado por la psicología, lo cual muestra los síntomas físicos y psicológicos que sufre la persona, algunos de estos son decaimiento, falta de ganas de comer, baja de peso corporal, depresión, entre otros.²³

Estrés Laboral, es aquel que presenta manifestaciones tanto físicas como psicológicas y se ven reflejadas en el comportamiento, cada persona se adapta a todos los estímulos que se presentan en su entorno que al ser de lo contrario la podría estar enfrentando un cuadro de estrés.

Por otro lado, el estrés laboral está directamente relacionado con la baja productividad esto podría generar problemas no solo personales sino también de la entidad en la cual la persona laboral, siendo esto un motivo de una desvalorización laboral, como se

sabe el estrés laboral se da por diversos factores tanto sociales, económicos, personales, entre otros, por ello es importante percibir estas situaciones emocionales que influyen en todos los trabajadores, ya que esto podría generar daños en el lugar de trabajo y la persona misma. La institución tiene la obligación de velar por cada uno de las personas que laboran en esta, y brindarles un buen clima laboral para que estos puedan trabajar de manera activa y saludable.²⁴

En el ámbito de los profesionales sanitarios, cuya incidencia de estrés es alta debido a que ellos están expuestos a distintas situaciones que originan tensión. Dentro de los factores institucionales y ambientales tenemos.

-Recursos Inadecuados: Este es un factor muy importante dado que no se disponen de materiales y tampoco cuentan con los implementos necesarios de seguridad al momento de hacer las actividades dadas, el cual compromete la integridad física del profesional de salud, la protección del personal es imprescindible, mucho más si brindan una atención sanitaria, ya que se encuentran expuestos a diverso daños físicos, y no solo corren el riesgo ellos si no las personas que están siendo atendidos, ya que una protección correcta evitaría el contacto directo, por ende menor propagación de enfermedades.

Actualmente se ha observado que existe una alta escasez de insumos de protección en todos los establecimientos, por lo que ha conllevado a que el mismo trabajador compre sus equipos para protegerse, sobre todo porque se encuentran expuestos a distintos virus y bacterias que pueden generar problemas de salud.²⁵

-Alta demanda de pacientes: La sobrecarga del rol de profesional de salud supone la falta de tiempo para completar su trabajo asistencial, ya que la cantidad de pacientes por día es excesivo, por lo que genera que los pacientes no tengan un cuidado individualizado, generando malestares en las personas, por lo que existe un aumento de problemas en la atención al usuario, por lo tanto, el trabajador se ve obligado a cumplir con sus obligaciones trabajando horas extras, el cual afecta su tiempo de la persona ya que muchos esperan salir del trabajo, descansar o pasar tiempo en familia.

-Clima Laboral: Lugar en el que se desenvuelve el hombre laboralmente dentro de su misma organización, reflejándose en las acciones y comportamiento de los

trabajadores, por lo tanto la sensación que se tiene una persona sobre su lugar de trabajo, influye en el bienestar general, por ello, es importante manejar clima laboral adecuado, ya que al existir un entorno laboral débil este va a producir conflictos tanto personales, como laborales entre los mismo trabajadores y los usuarios que visiten la institución. ²⁶

El estrés laboral es derivado de distintas causas entrelazadas dentro de una alta presión en el entorno que laboran, las causas más comunes son:

-Alto grado de responsabilidad, esto debido a que el personal de salud trabaja directamente con personas cuyo objetivo es brindar una atención con respecto a la salud del mismo, por lo que tienen una alta responsabilidad ya que un pequeño error conlleva graves consecuencias.

-Alta carga de trabajo relacionada con la presión tanto del entorno como de la entidad que laboran, el exceso de trabajo se debe a la alta demanda de clientes o por otro lado el poco personal que labora en el centro de trabajo.

-Desvalorización y falta de reconocimiento por los éxitos logrados durante el tiempo de trabajo, la motivación al trabajador es importante ya que fortalece el estado emocional de la persona e influye mucho en la vida de cada uno.

-Jornada laboral larga, las horas de trabajo fuera de sus horas laborables es un factor causante de estrés por lo cual se debe respetar con las horas estipuladas en el reglamento del establecimiento donde trabajan.

-Condiciones laborales inadecuadas, esto implica el lugar de trabajo, el clima en el cual se desempeñan, los materiales que requieren para el logro de una mejor atención al cliente.

-Remuneración económica, las personas no son bien remuneradas de acuerdo al trabajo que realizan, muchas veces reciben bajas cantidades de sueldo a pesar del riesgo el cual se exponen dependiendo el trabajo.

-Mala planificación de tareas y horarios, la falta de planificación al momento de realizar sus actividades ha causado que muchos trabajadores se encuentren con un clima laboral abrumador, esto influye en la baja satisfacción del trabajador.

-Tareas peligrosas, en muchos centros laborales existen áreas de riesgo por lo cual el trabajador se encuentra expuesto a cualquier situación grave, lo que le causa preocupación ya que podría causar daños a la salud o incluso la vida de la persona.

-Poca de colaboración por parte de sus colegas, el mal manejo de equipo de trabajo ha generado que la persona trabaje en un ambiente poco amigable, por lo que no genera buena satisfacción al trabajador ya que no existen relaciones interpersonales. Las causas de estrés son muchas por lo cual puede variar de una persona a otra, ya sea por el lugar donde trabajan, el cargo que poseen, entre otros puntos. ²⁷

El estrés laboral con el paso del tiempo todos lo experimentan en algún momento de la vida, por ello es importante saber adaptarse y llevar un buen manejo, pero esto no es así siempre por lo que a raíz del estrés se da una lista de consecuencias, las cuales afectan la salud como, presión arterial alta, enfermedades cardíacas, ansiedad, entre otras y no solo se ve el en aspecto físico si no también emocional ya que ambas están relacionadas, incluso afecta la rutina diaria de la persona y organización donde trabaja, estas consecuencias pueden darse durante un corto, mediano o largo plazo, va a depender de la respuesta de cada persona ante el estrés. ²⁷

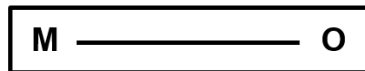
Los signos y síntomas que se agrupan al estrés provienen de factores tanto físicos como psicológicos, en la sintomatología fisiológica tenemos el dolor de cabeza, agotamiento físico, falta de energía, tensión muscular, dificultad para conciliar el sueño, cambios en el metabolismo, falta de concentración, dolores y achaques frecuentes, cuello o mandíbula rígidos entre otros, por otro lado, en los síntomas psicológicos tenemos cansancio emocional, preocupación, cólera, aburrimiento, etc. Estos signos y síntomas son factores los cuales influyen mucho, que no solo afecta a la persona sino a todo el contexto laboral, ya que producirá retrasos de parte del colaborador. ²⁷

II. MATERIALES Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Esta investigación fue de tipo cuantitativa. Según Fernández y Pertegas; ya que busco cuantificar y analizar los datos encontrados; en esta investigación se midió el nivel de estrés de los profesionales de salud del Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre-La Victoria Chiclayo, así mismo, nos dio una idea clara y determinada de acuerdo a la variable en estudio. ²⁸

El diseño fue de tipo descriptivo, de corte transversal. Según Del Cid, Méndez, y Sandoval. Es una investigación con más especificidad, ya que determino su objeto de estudio y posterior a ello, se creó un instrumento que mida el nivel de la variable que nos interesa, de tipo descriptivo ya que mediante una indagación y descripción de resultados nos dio un enfoque acerca del nivel de estrés, y de corte transversal ya que analizo todos los datos obtenidos en un tiempo determinado sobre una población muestra. ²⁹



M: Muestra.

O: Observación de la Muestra

2.2. Variables, operacionalización.

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Instrumento | Valores finales | Tipo de variable | Escala de Medición |
|-----------------------|---|---|---|---|----------------------|---|--|------------------|--------------------|
| Estrés laboral | Según Sánchez J; el estrés laboral es aquel que se presenta en las personas por factores físicos y sociales, es decir la relación entre la persona y la situación, los cuales afectan la vida diaria de las personas y pone en riesgo el bienestar personal, este se da cuando existe un alto esfuerzo y una baja recompensa, que provoca el deterioro de la autoestima y de la autoeficacia dando como consecuencia estrés; este, asociado al trabajo generan problemas psicológicos, emocionales, cognitivos y conductuales, ya que su entorno laboral exige demandas altas de trabajo, lo cual la persona se siente abrumado al no poder completarlas. ³⁰ | Con relación a la variable del estudio, esta se medirá mediante el cuestionario para determinar el nivel de estrés en profesionales de salud, el cual consta de 16 ítems de acuerdo a sus 3 dimensiones, las cuales son factores, signos y síntomas, por último, consecuencias, así mismo, se medirá en tres niveles: alto, medio y bajo. | Factores institucionales y ambientales | -Horas extras de trabajo. -Alta exigencia Laboral -Clima Laboral. -Desabastecimiento de implementos y materiales clínicos. -Demanda de usuarios. -Remuneración. -Presión del entorno laboral. -Relaciones Interpersonales. | (1,2,3, 4,6,5, 7,8) | Cuestionario para determinar el nivel de estrés en profesionales de la salud. | Bajo: 8-13 Medio: 14-26 Alto: 27-40 | Categorica | Ordinal |
| | | | Signos y síntomas | -Cansancio Emocional. -Preocupación por el riesgo de exposición a COVID-19. -Agotamiento Físico. -Dolor de cabeza -Falta de energía -Tensión muscular -Dificultad para conciliar el sueño | (9;10) (11;12;13) | | | | |
| | | | Consecuencias | -Problemas de salud -Baja calidad de atención -Escasa concentración en el área de trabajo. | (14;15;16) | | | | |

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

Población: La investigación estuvo compuesta por 53 profesionales de salud que laboran en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, La Victoria-Chiclayo.

Muestra: Este estudio trabajó con el total de la población, es decir, 53 profesionales de salud que laboran en el Policlínico, de los cuales solo participaron 48.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión.

- Profesionales de salud que trabajan en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, que aceptan participar voluntariamente de la investigación.
- Profesionales de salud que hayan trabajado en tiempos de Covid-19.
- Profesionales de salud que deseen participar con la aplicación de la encuesta.

Criterios de exclusión.

- Profesionales de salud que no trabajan en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre.
- Profesionales de salud que no deseen participar en el estudio de investigación.
- Profesionales de salud que se encuentren de vacaciones.
- Profesionales de salud que se encuentren con licencia o descanso médico.
- Profesiones de salud que trabajan de manera remota.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas.

Se empleo la técnica de una encuesta, la cual nos permitió tener información acerca del nivel estrés laboral en el personal de salud del Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, se dio con la finalidad de obtener unos resultados fiables según los datos obtenidos en el estudio.

Instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario para determinar el nivel de estrés en profesionales de la salud. Elaborado por las autoras del estudio, este instrumento nos permitió evaluar el nivel de estrés en los trabajadores de salud de un Policlínico de Chiclayo en tiempo de COVID-19. Consta de 16 ítems, el cual está dado por 3 dimensiones las cuales son: factores institucionales y ambientales dada por 8 ítems,

signos y síntomas consta de 5 ítems y consecuencias que tiene 3 ítems. El instrumento cuenta con tres categorías, las cuales son siempre, a veces y nunca, con un puntaje de 3,1,0 respectivamente, por otro lado, este cuestionario nos ayudará a determinar los niveles de estrés, el nivel bajo que contará con un puntaje de (8-13), nivel medio (14-26) y nivel alto (27-40).

Validez y confiabilidad.

El instrumento fue validado por 4 jueces expertos, Lic. y Mag. Isela Wam Serrano, enfermera con especialidad en pediatría; Mg. Johan Pablo Jaime Rodríguez, Psicólogo con especialidad en psicología clínica; Lic. y Mg. en enfermería Janet Avalos Hubeck, enfermera asistencial; Médico Cirujano. y Mag. en Ciencias de enfermería Marjorie del Milagro Campos Burga, quienes brindaron la validación del instrumento, previo a la recolección de datos se aplicó una prueba piloto para determinar la fiabilidad, fue realizada en el policlínico Manuel Manrique Nevado-José Leonardo Ortiz, obteniendo una confiabilidad de 0,98 para lo cual se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, esto indico que existe una alta confiabilidad del instrumento para poder aplicarlo o utilizarlo.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Para el procedimiento de análisis de datos se aplicó el cuestionario para determinar el nivel de estrés en profesionales de la salud, en el cual participo el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, los datos obtenidos mediante los resultados de la encuesta fueron ingresados a la tabla matriz del programa estadístico SPSS Versión 22, los resultados se mostraron en gráficos estadísticos para analizar e interpretar de acuerdo a la problemática dada. Dicho proceso se realizó con cautela para evitar todo tipo de error y no perder datos al momento de analizar.

2.6. Criterios éticos

Para llevar a cabo la investigación se tuvo en cuenta los aspectos éticos del reporte Belmont:

Autonomía o respeto por las personas: El respeto a la persona tiene relación directa con la autonomía que es aquella facultad de decidir independientemente de las opiniones de los demás, todos tenemos derecho a decidir por uno mismo, por la tanto se respeta la toma de decisiones. ³¹ en esta investigación el principio de autonomía es

aplicado ya que se respetó la participación de forma voluntaria, y se explicó el procedimiento y objetivo del estudio, para que pueda tomar la libertad de participar o no, por ello se le presenta un consentimiento informado el cual es firmado por la muestra en estudio y nos respalda que la persona participa sin obligación alguna.

Beneficencia: Busca no lastimar ni dañar a nadie, al contrario, es ayudar a otros en beneficio de ellos, este principio tiene por finalidad hacer el bien entre todos, promoviendo el bienestar y la disminución de todo tipo de riesgos que afecten a la persona tanto físico como mentalmente.³¹

En este sentido en este estudio se le manifestará al personal de salud acerca de los beneficios que se obtendrán con los resultados, puesto que, al determinar el nivel de estrés laboral en el personal de salud, nos ayudará a conocer mejores estrategias.

Justicia: Es aquel principio de igualdad, la manera de ser justos y equitativos con todos o de acuerdo a la necesidad de la persona;³² por ello las muestras en estudio serán tratados de la misma manera, sin preferencias, con un trato digno de recibir, respetando cada uno de sus derechos, la justicia está directamente relacionada con la verdad.

Criterios de rigor Científico.

Consentimiento informado:

El consentimiento informado es un procedimiento que garantizará la participación voluntaria de la persona en la investigación, por lo tanto, el procedimiento debe contar con tres aspectos muy importantes: información, comprensión y voluntariedad, así mismo, se le explicará detalladamente la información brindada.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla de frecuencia:

Tabla 1.

Estrés laboral en el personal de salud según niveles en el policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, 2021.

| Niveles | Estrés laboral | |
|-------------|----------------|-------|
| | Cantidad | % |
| Nivel Bajo | 14 | 29.2 |
| Nivel Medio | 34 | 70.8 |
| Total | 48 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario para determinar el nivel de estrés en profesionales de salud.

Interpretación:

De acuerdo a lo analizado en la tabla 1, se evidenció que existe un nivel medio de estrés laboral en el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, dando un porcentaje del 70.8% y el 29.2% presenta un nivel bajo de estrés laboral.

Tabla 2.

Factores Institucionales y ambientales en el personal de salud en tiempos de COVID-19 en el policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre.

| Ítems | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|-------------------------------|------|------|-------|------|------|------|-------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Horas extras | 16 | 33.3 | 11 | 22.9 | 21 | 43.8 | 48 | 100.0 |
| Exigencia laboral | 9 | 18.8 | 24 | 50.0 | 15 | 31.3 | 48 | 100.0 |
| Clima laboral | 17 | 35.4 | 16 | 33.3 | 15 | 31.3 | 48 | 100.0 |
| Desabastecimiento de recursos | 5 | 10.4 | 12 | 25.0 | 31 | 64.6 | 48 | 100.0 |
| Demanda de usuarios | 0 | 0.0 | 20 | 41.7 | 28 | 58.3 | 48 | 100.0 |
| Remuneración | 1 | 2.1 | 23 | 47.9 | 24 | 50.0 | 48 | 100.0 |

| | | | | | | | | |
|------------------------------|----|------|----|------|----|------|----|-------|
| Presión del entorno laboral | 7 | 14.6 | 23 | 47.9 | 18 | 37.5 | 48 | 100.0 |
| Relacionales interpersonales | 21 | 43.8 | 24 | 50.0 | 3 | 6.3 | 48 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario para determinar el nivel de estrés en profesionales de salud.

Interpretación:

Según los datos obtenidos se puede determinar que existen indicadores relacionados con los factores institucionales y ambientales que contribuyen al estrés laboral, como son las horas extra con un nivel alto (43.8%), exigencia laboral con un nivel medio (50%) y alto (31.3%) respectivamente, asimismo, el clima laboral fue bajo (35%), respecto al desabastecimiento de recursos fue alto el nivel (64.6)%, igualmente la demanda de usuarios fue alto (58.3%), la remuneración fue un factor de alta incidencia (50%), la presión del entorno laboral fue media (47.9%) y por último, las relaciones interpersonales fue media (50%) y bajo (43.8) respectivamente.

Tabla 3

Signos y síntomas del estrés en el personal de salud en tiempos de COVID-19 en el policlínico Carlos Castañeda Iparraquirre.

| Ítems | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|---|------|------|-------|------|------|------|-------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Cansancio emocional | 9 | 18.8 | 32 | 66.7 | 7 | 14.6 | 48 | 100.0 |
| Preocupación por contraer la enfermedad | 11 | 22.9 | 17 | 35.4 | 20 | 41.7 | 48 | 100.0 |
| Agotamiento físico | 10 | 20.8 | 26 | 54.2 | 12 | 25.0 | 48 | 100.0 |
| Falta de energía | 13 | 27.1 | 19 | 39.6 | 16 | 33.3 | 48 | 100.0 |
| Dificultad para conciliar el sueño | 11 | 22.9 | 24 | 50.0 | 13 | 27.1 | 48 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario para determinar el nivel de estrés en profesionales de salud.

Interpretación:

Según los datos obtenidos en la tabla 3 se puede determinar que existen indicadores relacionados con los signos y síntomas del estrés, como es el cansancio emocional con un nivel medio (66.7%), preocupación por contraer el virus con un nivel alto

(41.7%), asimismo, el agotamiento físico fue de nivel medio (54.2%), respecto a la falta de energía fue medio el nivel (39.6%), por último, la dificultad para conciliar el sueño fue media (50%).

Tabla 4.

Consecuencias del estrés en el personal de salud en tiempos de COVID-19 en el policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre.

| Ítems | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|------------------------------------|------|------|-------|------|------|------|-------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Problemas de salud | 19 | 39.6 | 21 | 43.8 | 8 | 16.7 | 48 | 100.0 |
| Baja calidad de atención | 0 | 0.0 | 17 | 35.4 | 31 | 64.6 | 48 | 100.0 |
| Escasa concentración en el trabajo | 22 | 45.8 | 25 | 52.1 | 1 | 2.1 | 48 | 100.0 |

Fuente: Cuestionario para determinar el nivel de estrés en profesionales de salud.

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 4 se puede determinar que existen indicadores relacionados con las consecuencias del estrés, como son los problemas de salud con un nivel medio (43.8%), baja calidad de atención con un nivel alto (64.6%), por último, existe un nivel medio (52.1%) de concentración de trabajo.

3.2. Discusión

A continuación, se precisará la concordancia con los aportes teóricos investigados considerando los objetivos, así mismo, los resultados recopilados, antecedentes y se dará un cierre integral por cada resultado.

Como objetivo se tuvo en consideración a la identificación de los factores institucionales y ambientales que producen estrés laboral en el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda de Chiclayo, con base en ello, se consideró a la teoría de Dorothy Johnson con su modelo de sistema conductual, ya que hace mención a la profesión de enfermería y los factores estresantes que genera por ello, sugirió estrategias de afrontamiento para poder tener un desempeño óptimo teniendo como finalidad ayudar a todos los pacientes en su proceso de recuperación.

En el resultado obtenido se evidenció que el nivel de estrés laboral en el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, en la dimensión factores institucionales y ambientales, son las horas extra con un nivel alto (43.8%), exigencia laboral con un nivel medio (50%) y alto (31.3%) respectivamente, asimismo, el clima laboral fue bajo (35%), respecto al desabastecimiento de recursos fue alto el nivel (64.6)%, igualmente la demanda de usuarios fue alto (58.3%), la remuneración fue un factor de alta incidencia (50%), la presión del entorno laboral fue media (47.9%) y por último, las relaciones interpersonales fue media (50%) y bajo (43.8) respectivamente.

Los resultados del objetivo sobre factores institucionales y ambientales que producen estrés laboral guardan relación con el estudio de Lai et al. (2019) ya que, tuvo como finalidad determinar los factores que inciden en la salud mental de los trabajadores del sector salud, encontrándose que dentro de los factores se encuentra el inadecuado clima laboral, horas extras, inadecuados equipos de protección, etc.

De igual manera, los resultados del objetivo sobre factores institucionales y ambientales que producen estrés laboral guardan relación con el estudio de Monterrosa et al. (2020) ya que pudo identificar que los niveles elevados de estrés se

deben a factores como son la presión laboral, horas extras, el miedo a contraer enfermedades, etc.

Los antecedentes analizados y la coincidencia con los resultados brindan una clara evidencia que se deben tomar en cuenta acciones necesarias para disminuir los niveles de estrés laboral, y eso se empieza desde los factores institucionales y ambientales, debido a que con los recursos necesarios y un clima laboral pertinente el profesional de salud se sentirá satisfecho y se brindará un servicio de calidad al paciente.

En el siguiente objetivo se evaluó los signos y síntomas del estrés laboral que se manifiestan en el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda de Chiclayo, con base en ello, se consideró a la teoría de sistema conductual, ya que busca fomentar el funcionamiento conductual eficiente y eficaz. El modelo engloba como la persona se adapta a la enfermedad y como el estrés afecta la capacidad de adaptación. El estrés es aquel padecimiento que si no se lleva un buen manejo de adaptación podría generar graves problemas, por lo tanto, el objetivo de disminuir el estrés para que la persona siga con mayor eficacia su proceso de mejora y la persona trate de mantener una estabilidad o un buen manejo de su vida, aunque es el entorno quien produce un desequilibrio, como en el caso de los trabajadores de salud se encuentran con un entorno lleno de factores causales de estrés, a pesar de que el ser humano cuenta con la capacidad de adaptación a diversos cambios, el estrés es excepción ya que para muchos es difícil poder cambiar o crear estrategias que ayuden a mejorar el estrés, o de lo contrario adaptarse a los problemas para mantener un funcionamiento conductual adecuado.

En el resultado obtenido se evidenció que el nivel de estrés laboral en el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, en la dimensión signos y síntomas, se obtuvo que existe cansancio emocional con un nivel medio (66.7%), preocupación por contraer el virus con un nivel alto (41.7%), asimismo, el agotamiento físico fue de nivel medio (54.2%), respecto a la falta de energía fue medio el nivel (39.6%), por último, la dificultad para conciliar el sueño fue media (50%).

Los resultados del objetivo sobre los signos y síntomas que producen estrés laboral guardan relación con el estudio de Malo (2020) ya que, tuvo como finalidad identificar los síntomas y causas del estrés laboral, encontrando que el desgaste emocional es un indicador negativo con un 68% y el entorno laboral inadecuado es otra de las causas que generan altos niveles de estrés laboral.

El antecedente analizado y la coincidencia con los resultados brindan una clara evidencia que se deben tomar en cuenta acciones necesarias para identificar a tiempo los síntomas y causas que trae consigo el estrés laboral, para poder diseñar estrategias que permitan erradicar las causas y disminuir los síntomas a fin de obtener un desempeño pertinente en cada profesional de la salud.

Como objetivo se tuvo en consideración a la identificación de las consecuencias del estrés laboral en el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda de Chiclayo, con base en ello, se consideró a la teoría de Dorothy Johnson centrado su modelo en todas aquellas necesidades humanas y el uso de la enfermería, de tal manera fomentar el equilibrio y disminución del estrés, por ello debe englobarse en el comportamiento de la persona, más que en su estado o condición de la enfermedad.

En el resultado obtenido se evidenció que el nivel de estrés laboral en el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, en la dimensión consecuencias, existen indicadores como son los problemas de salud con un nivel medio (43.8%), baja calidad de atención con un nivel alto (64.6%), por último, existe un nivel medio (52.1%) de concentración de trabajo.

Los resultados del objetivo sobre las consecuencias que producen estrés laboral guardan relación con el estudio de Rossi et al. (2019) debido a que en su estudio sobre estrés y la salud mental en profesionales de la salud pudo identificar que los médicos que se encuentran en primera fila de atención para el COVID-19 tuvieron consecuencias negativas, como fue la ansiedad, pérdida de apetito, falta de concentración para las actividades diarias, bajo desempeño laboral, dificultades para poder dormir, etc.

De igual forma, los resultados del objetivo sobre las consecuencias que producen estrés laboral guardan relación con el estudio de Quispe & Mamani (2019) debido a que encontraron que las consecuencias de los niveles altos de estrés pueden abarcar desde sentimientos de tristeza, fatiga, cansancio, insomnio, dolores de cabeza, síntomas que forman parte de un cuadro de estrés, y diversos efectos negativos para la salud.

Los antecedentes analizados y la coincidencia con los resultados brindan una clara evidencia que se deben tomar en cuenta acciones necesarias para disminuir las consecuencias negativas que trae consigo el estrés laboral, esto se debe a la falta de capacidades del profesional para poder afrontar asertivamente los problemas intrínsecos y extrínsecos de la profesión.

Como objetivo general se tuvo en consideración a la determinación de los niveles de estrés laboral en el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda de Chiclayo, con base en ello, se consideró a la teoría de Betty Neuman con su modelo de sistemas, ya que tiene como finalidad encontrar la prevención de los cuadros de estrés en las personas mediante técnicas o métodos específicos. Betty Neuman es una de las pioneras en proporcionar a la historia de la salud información acerca del estrés, también es partícipe de las primeras en considerarlo como una enfermedad.

En el resultado obtenido se evidenció que el nivel de estrés laboral en el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, es regular con un 70.8% y 29.2% de nivel bajo.

Los resultados del objetivo sobre el nivel de estrés laboral guardan relación con el estudio Cisneros & Tesilla. (2017) debido a que en su estudio analizó los niveles de estrés laboral del personal de enfermería, encontrando que, el 54.5% de los trabajadores participantes de la investigación cuentan con nivel moderado, el 27.7% cuentan con un nivel alto y el 36.4% con un nivel leve.

De igual forma, los resultados del objetivo sobre el nivel de estrés laboral guardan relación con el estudio de Vera (2016) debido a que en su estudio analizó los niveles

de estrés laboral del personal de UCI, encontrando que, el 58.1% presentaba un estrés moderado, un 38.7% un nivel alto y por último el 3.2% un nivel leve y referido a la calidad del cuidado se obtuvo un resultado de 48.4% un nivel regular y 51.6% un nivel bueno, lo cual esto indica que el estrés es un factor influyente en la atención de calidad que da el personal de enfermería.

Los antecedentes analizados y la coincidencia con los resultados brindan una clara evidencia que se deben tomar en cuenta acciones necesarias para disminuir el nivel moderado de estrés, ya que las cifras mencionadas muestran que el personal de salud cuenta con cuadros de estrés, por ello es importante que tanto la institución como la persona tome medidas necesarias para frenar el problema ya que esto podría traer consecuencias más adelante no solo para la persona que lo sufre sino para su entorno laboral.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

-Los niveles de estrés laboral en el personal de salud del policlínico Carlos Castañeda de Chiclayo son regulares y bajos respectivamente, por este motivo, se deben diseñar acciones necesarias para disminuir el nivel moderado de estrés, ya que las cifras mencionadas muestran que el personal de salud cuenta con cuadros de estrés, por ello es importante que tanto la institución como la persona tome medidas necesarias para frenar el problema ya que esto podría traer consecuencias más adelante no solo para la persona que lo sufre sino para su entorno laboral.

-Se determinó que existen indicadores relacionados con los factores institucionales y ambientales que contribuyen al estrés laboral, como son las horas extra con un nivel alto, exigencia laboral con un nivel medio, asimismo, el clima laboral fue bajo, respecto al desabastecimiento de recursos fue alto el nivel, igualmente la demanda de usuarios fue alto, la remuneración fue un factor de alta incidencia, la presión del entorno laboral fue media y por último, las relaciones interpersonales fue media.

-Se pudo evaluar que existen indicadores relacionados con los signos y síntomas del estrés, como es el cansancio emocional con un nivel medio (66.7%), preocupación por contraer el virus con un nivel alto (41.7%), asimismo, el agotamiento físico fue medio (54.2%), respecto a la falta de energía fue medio el nivel (39.6%), por último, la dificultad para conciliar el sueño fue media (50%).

-Se identificó que existen indicadores relacionados con las consecuencias del estrés, como son los problemas de salud con un nivel medio (43.8%), baja calidad de atención con un nivel alto (64.6%), por último, existe un nivel medio (52.1%) de concentración de trabajo.

4.2. Recomendaciones

-A los directivos del policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre destinar recursos necesarios para una evaluación efectiva del estado de salud mental del personal, con la finalidad de poder identificar los problemas estresores y reducir el riesgo a padecer estrés laboral para ofrecer un servicio de calidad hacia el paciente atendido.

-Al jefe de recursos humanos realizar un monitoreo y control de manera progresiva sobre las actitudes y comportamiento del profesional de la salud para poder diagnosticar las posibles causas que no permiten un desempeño adecuado y con ello, diseñar estrategias de afrontamiento.

-A los profesionales de la salud, capacitarse en nuevos métodos para facilitar y mejorar la productividad diaria, disminuyendo así los potenciales estresores que puedan surgir, por ello, el plan de capacitación debe ser progresivo y constante.

-A los futuros investigadores, tomar como guía el presente estudio y resultados para que desarrollen estudios explicativos, por lo cual busquen los factores o indicadores que influyan en el estrés y con ello plantear propuestas de solución con estrategias estructuradas para cada realidad problemática.

REFERENCIAS

1. Alejandro K. Cantillano V. Alessandri C; Distres Moral y Bournot en el personal de salud durante la crisis por covid-19; Revista médica de las Condes 2021; 32(1): 75–80. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7849543/>
2. Ministerio de Salud. Guía Técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid – 19. Lima: Ministerio de Salud; 2020. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
3. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Washington (DC): OPS; 2016. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
4. Kang L, Ma S, Chen M, Yang J, Wang Y, Li R, Yao L, Bai H, Cai Z, Xiang Yang B, Hu S, Zhang K, Wang G, Ma C, Liu Z; Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study; Pub Med 2020 Jul; 87:11-17. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32240764/>
5. Muñoz F. Molina V. Ochoa P. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19; Acta Pediatr Mex. 2020;41(Supl 1):S127-S136. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
6. García G. Jiménez M. Hinojosa G. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19

- [En línea]. 2020. Revista de salud pública, segunda edición; Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
7. Niño, Y.C y Vega, A. Nivel de Estrés en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital General de Jaén; 2020 [Internet]. Perú: Universidad Pedro Ruiz Gallo. [Citado el 29 de abril del 2021]. Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4982/BC-3793%20NI%C3%91O%20LA%20TORRE%20-%20VEGA%20BOCANEGRA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
 8. Comité permanente entre organismo, como abordar la salud mental y los aspectos psicosociales del brote de Covid-19; 2020. Disponible en: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-03/IASC%20Interim%20Briefing%20Note%20on%20COVID-19%20Outbreak%20Readiness%20and%20Response%20Operations%20-%20MHPSS%20%28Spanish%29_0.pdf
 9. Acosta Q. Iglesias O. Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19 [En línea]. 2020. Rev Neuropsiquiatr. 83(3):212-213. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n3/0034-8597-rnp-83-03-212.pdf>
 10. Méndez; R.M. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Scielo [Internet] Lima; 2019 [Citado 23 de abril del 2021]; 19 (4) Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext
 11. Diaz Dávila. F. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad [en línea]. 2019. Revista de Investigación y Cultura,8 (1); 1-10 Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/1845/1575>

12. Monterrosa C. Dávila R. Mejía M. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos [En línea] 2020. Revista de la facultad de ciencias de la salud, Vol. 23(2):195-213. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1117984/3890-estres-laboral-ansiedad-y-miedo-covid.pdf>
13. Rodolo R. Valentina S. Francesca P. et al; Mental Health Outcomes Among Frontline and Second-Line Health Care Workers During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic in Italy. JAMA Netw Open. 2020;3(5):e2010185. Disponible en: <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2766378>
14. Jianbo L. Simeng M. Ying W. et al; Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. AMA Netw Open. 2020; 3(3):e203976. Disponible en: https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2763229?utm_source=silverchair&utm_medium=email&utm_campaign=article_alert-jamanetworkopen&utm_term=mostread&utm_content=olf-widjet_03272020
15. Jimenez Calderon A. Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por sars-cov-2 en el hospital III Daniel Alcides Carrión – essalud, tacna – 2020 [Internet] Tacna-Perú: Universidad privada de Tacna [Citado el 29 de abril del 2021] Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1464/1/Jimenez-Calderon-Alexa.pdf>
16. Malo Chiclayo C. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020 [Internet] Trujillo-Perú: Universidad Cesar Vallejo

[Citado el 29 de abril del 2021] Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58700/Malo_CCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Huallpa Q. Ortiz M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Honorio delgado y clínica san juan de dios, Arequipa – 2019 [Internet] Arequipa Perú: Universidad nacional de San Agustín de Arequipa [Citado el 29 de abril del 2021] Recuperado de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuqumi%26or%26mald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Odar Nombreira. MC. “Experiencias del enfermero frente al estrés laboral- servicio de emergencia en un Hospital estatal de tercer nivel-2016 [Internet] 2016 ; Lambayeque- Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo[Citado el 29 de abril del 2021] Recuperado de:
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8999/Odar_Nombreira_M%c3%b3nica_Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Cisneros Acosta; Tasilla Aguirre; Nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente las Mercedes Chiclayo-2017 [Internet] Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2017 [Citado el 29 de abril del 2021] Recuperado de:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2926/BC-1747%20CISNEROS%20ACOSTA-TASILLA%20AGUIRRE.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
20. Vera Mechán AB; Estrés laboral y Calidad del cuidado enfermero al prematuro Chiclayo; 2016 [Internet] Trujillo- Perú: Universidad Nacional de Trujillo. [Citado el 29 de abril del 2021] Disponible en :
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8674/2E%20447.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

21. Gómez Romero; González Antelo; Dorothy E. Johnson [sede web] [Acceso el 30 de abril del 2021] Disponible en: <https://malugromer.files.wordpress.com/2014/04/dorothy-e-johnson.pdf>
22. Narry Alarcón MS; Gutiérrez Echevarría CM. Aplicación del modelo de sistemas de Betty Neuman para disminuir el estrés laboral en enfermeras. Essalud, Arequipa 2016 [Internet]; Arequipa: Universidad Nacional San Agustín; 2016 [Acceso el 30 de abril del 2021], Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1815/ENalnames.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Quispe Delgado. Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, La victoria, Chiclayo, 2018. [Internet] Chiclayo: Universidad Señor de Sipán [Acceso el 30 de abril del 2021]. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Gonzales Angarita. E. Una mirada sistemática al estrés laboral, revisión y categorización de artículos entre los años 2010 al 2020 [Internet] 2020; Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia [Acceso el 30 de abril del 2021]. Recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18264/7/2020_estres_laboral.pdf
25. Organización Mundial de la Salud. La escasez de equipos de protección personal pone en peligro al personal sanitario en todo el mundo. OMS; 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/03-03-2020-shortage-of-personal-protective-equipment-endangering-health-workers-worldwide>

26. Diaz Davila. F. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo; 2019 [Citado el 30 de abril del 2021] .Disponible en:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5217/521758809014/html/index.html#:~:text=Hoy%20en%20d%C3%ADa%2C%20el%20concepto,%C3%A9%2C%20la%20p%C3%A9rdida%20de%20control.>
27. Luapsicologia.com [Internet] Madrid: Lua psicología; 2018 [Citado el 16 de Jun2021] Disponible en: <https://luapsicologia.com/estres-laboral/>
28. Fernández P. Pertegas S. Investigación cuantitativa y cualitativa. [Internet. 2002] Cad Aten Primaria 2002; 9: 76-78. [Citado el 16 de Jun] Disponible en: https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf
29. Alma del Cid; Rosemary Mendez; Franco Sandoval, Investigación fundamentos y metodología [Sede Web] [Acceso el 26 de mayo del 2021] Disponible en: <https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/investigacion-fundamentos-y-metodologia.pdf>
30. Juan Manuel S.; Estrés laboral [Sede web] [Acceso el 19 de mayo del 2021] Disponible en <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
31. Ochante, F.M. Pimentel S.B. Tello M. J. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un hospital nacional. Lima 2017-2018. [Internet]. Lima-Perú: Universidad Cayetano Heredia. [Citado 2 de Junio del 2021]. Recuperado de: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/4369/Estres_OchantePalomino_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Juan Carlos S; Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural: Univ. Valencia España. 2010; 22: 121-157. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°1

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. PRESENTACIÓN

Somos estudiantes de la Universidad Señor de Sipán, de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, estamos realizando un proyecto de investigación el cual tiene como objetivo: Evaluar el nivel de estrés del personal de salud en tiempos de covid-19 en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre, por lo cual pedimos de su colaboración, teniendo en cuenta que este cuestionario es de manera anónima y confidencial, por lo que se pide responder con total veracidad para una mejor obtención de datos, el cuestionario está dado por 16 preguntas lo cual le tomara de 5 a 10 minutos, agradecemos su participación.

II. INSTRUCCIONES

A continuación, lea detenidamente las siguientes preguntas y marque con un aspa (X) la respuesta que usted considere correcta, el cuestionario contiene 3 categorías. Se pide por favor llenar toda la encuesta.

| N° | ITEMS | 3 | 2 | 1 |
|----|--|---------|---------|-------|
| | | SIEMPRE | A VECES | NUNCA |
| 1 | ¿Realiza horas extras de trabajo sin remuneración alguna? | | | |
| 2 | ¿Siente que realiza más funciones de acuerdo a lo establecido en su centro de trabajo? | | | |
| 3 | ¿Se siente satisfecho en el ambiente que labora? | | | |
| 4 | ¿Siente que le pagan lo suficiente por el trabajo que hace? | | | |
| 5 | ¿Existe un exceso de pacientes durante el día de trabajo? | | | |

| | | | | |
|-----------|--|--|--|--|
| 6 | ¿Ud. cuenta con el equipo de protección personal y material necesario para trabajar diariamente? | | | |
| 7 | ¿Existe presión laboral en su lugar de trabajo? | | | |
| 8 | ¿Tiene dificultad para entablar relaciones interpersonales con pacientes y/o profesionales en su trabajo? | | | |
| 9 | ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo? | | | |
| 10 | ¿Siente temor de contagiarme por estar expuesto diariamente a personas que han contraído el COVID -19? | | | |
| 11 | ¿Presenta Ud. Sensación de cansancio extremo o agotamiento? | | | |
| 12 | ¿Siente que trabajar con personas es agotador? | | | |
| 13 | ¿En los últimos meses ha presentado dolor de cabeza, falta de energía, tensión muscular, dificultad para conciliar el sueño? | | | |
| 14 | ¿Ha presentado problemas de salud directamente relacionadas con el estrés? Como, por ejemplo: Presión arterial alta, enfermedades cardíacas, ansiedad. | | | |
| 15 | ¿Siente que brinda una atención de calidad a los pacientes? | | | |
| 16 | ¿Percibe falta de concentración en sus horas de trabajo? | | | |

ANEXO N°2
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Datos Informativos:

Institución: Universidad Señor de Sipán.

Investigadoras: Aurich Rodríguez Sol – Mego Rengifo Cris Karen.

Título: “ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021”

Confidencialidad:

Los datos del instrumento de estudio, serán mantenidos en absoluta reserva. No se pondrán datos personales, así mismo, no será utilizado para ningún propósito que sea ajeno a la presente investigación.

Riesgos:

No se presentará riesgos, debido a que la encuesta es de manera anónima.

CONSENTIMIENTO: Yo: _____

Con información de la investigación, en pleno uso de mis facultades, libres y voluntariamente doy constancia de lo siguiente:

He sido informado(a) de manera verbal el día ___ del mes ____ del año ___2021, sobre los aspectos de la investigación. Para que así conste, que es de libre elección y sin coacción alguna el presente documento.

Firma del investigador
Aurich Rodríguez Sol de María

Firma del investigador
Mego Rengifo Cris Karen

ANEXO N°3

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N° 01 - D-CAP III-"CCI"-LV-GSPN I II-RPL-"JAV"-ESSALUD-2022

La Victoria, 10 de febrero del 2022

AURICH RODRIGUEZ SOL DE MARIA
Estudiante de la Escuela de Enfermería de la USS

MEGO RENGIFO CRIS KAREN
Estudiante de la Escuela de Enfermería de la USS

Presente. –

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

REF. : SOLICITUD DE FECHA 07.02.2022

Me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez, en atención al documento de la referencia, donde solicitan ATORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS denominado "ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID-19 EN UN POLICLINICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2021".

En tal sentido, este despacho AUTORIZA la ejecución de encuestas del Proyecto de Investigación en mención, con la finalidad de contribuir con la educación.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente.




Dra. Ana Patricia Bernabé Carrillo
C.M.P. 32018 MÉDICO CIRUJANO
Pol. Carlos Castañeda
La Victoria

APBC/
NIT:1986-2020- 105

Calle Inca Yupanqui #11
La Victoria
Chiclayo – Perú
T: 074-214039

ANEXO N° 4
INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTO

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | I SELA WAM SERRANO |
| 2. | PROFESIÓN | ENFERMERA |
| | ESPECIALIDAD | PEDIATRÍA |
| | GRADO ACADÉMICO | MAESTRA EN ENFERMERÍA |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 13 |
| | INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA | HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE |
| | CARGO | SUPERVISORA DE ENFERMERAS DEL HRL |
| Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID-19 EN UN POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021” | | |
| 3. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Aurich Rodriguez Sol de María Mego Rengifo Cris Karen |
| 3.2 | | |
| 4. INSTRUMENTO EVALUADO | | <ul style="list-style-type: none"> 1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Encuesta () Diario de campo () |
| 5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | | <p><u>GENERAL</u></p> <p>Evaluar el nivel de estrés en los trabajadores de salud de un Policlínico de Chiclayo en tiempo de COVID-19.</p> |
| | | <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar los factores que causan estrés en los profesionales de salud de un Policlínico de Chiclayo. • Determinar los signos y síntomas del estrés laboral que se pueden manifestar en los profesionales de la salud. |

| | | |
|---|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> Identificar las consecuencias que causa el estrés laboral en los profesionales de salud de un Policlínico de Chiclayo. |
| <p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| N | 6. DETALLES DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
| | Dimensión 1: Factores | |
| 1 | <p>1. ¿Realiza horas extras de trabajo sin remuneración alguna?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 2 | <p>2. ¿Siente que realiza más actividades de lo normal de acuerdo a su área de trabajo?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 3 | <p>3. ¿Se siente cómodo en el ambiente que labora?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 4 | <p>4. ¿Siente que le pagan lo suficiente por el trabajo que hace?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (X) D ()</p> |

| | | |
|---|---|---|
| 5 | <p>5. ¿Existe un exceso de pacientes durante el día de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 6 | <p>6. ¿Cuenta con el equipo de protección personal y material necesario para trabajar diariamente?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 7 | <p>7. ¿Existe presión laboral en su lugar de trabajo?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 8 | <p>8. ¿Siente que trabajar con personas todo el día es agotador?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| | <p>Dimensión 2: Signos y Síntomas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psicológicos - Síntomas Físicos | |
| 9 | <p>9. ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A (X) D ()</p> |

| | | |
|----|---|--|
| 10 | <p>10. ¿En los últimos tiempos ha presentado dolor de cabeza, falta de energía, tensión muscular, dificultad para conciliar el sueño?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS</p> |
| 11 | <p>11. ¿Presenta Ud. Sensación de cansancio extremo o agotamiento?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 12 | <p>12. ¿siento temor de contagiarme por estar expuesto diariamente a personas que han contraído el covid -19?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 13 | <p>Dimensión 3: Consecuencias</p> <p>13. ¿Ha presentado problemas de salud directamente relacionadas con el estrés?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| 14 | <p>14. ¿siente que brinda una atención de calidad a los pacientes?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 15 | <p>15. ¿percibe falta de concentración en sus horas de trabajo?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| PROMEDIO OBTENIDO: | | A (X) D () |
| 7. COMENTARIOS GENERALES | | |
| 8. OBSERVACIONES | | |



Mg. Isela Wam Serrano
Colegiatura CEP: 39646 – REN: 6083

| | | |
|---|---------------------------------------|---|
| 1. | NOMBRE DEL JUEZ | Johan Pablo Jaime Rodríguez |
| 2. | PROFESIÓN | Psicólogo |
| | ESPECIALIDAD | Psicología clínica |
| | GRADO ACADÉMICO | Magister |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 7 años |
| | INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA | UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" |
| | CARGO | |
| Título de la Investigación: " ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID-19 EN UN POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021 " | | |
| 3. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Aurich Rodriguez Sol de María Mego Rengifo Cris Karen |
| 3.2 | PROGRAMA DE POSTGRADO | |
| 4. | INSTRUMENTO EVALUADO | <ul style="list-style-type: none"> 1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Encuesta () Diario de campo () |
| 5. | OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | <p><u>GENERAL</u></p> <p>Evaluar el nivel de estrés en los trabajadores de salud de un Policlínico de Chiclayo en tiempo de COVID-19.</p> |
| | | <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar los factores que causan estrés en los profesionales de salud de un Policlínico de Chiclayo. • Determinar los signos y síntomas del estrés laboral que se pueden manifestar en los profesionales de la salud. |

| | | |
|---|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> Identificar las consecuencias que causa el estrés laboral en los profesionales de salud de un Policlínico de Chiclayo. |
| <p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| N | 6. DETALLES DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
| | Dimensión 1: Factores | |
| 1 | <p>1. ¿Realiza horas extras de trabajo sin remuneración alguna?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 2 | <p>2. ¿Usted labora en modalidad remota o presencial?</p> <p>1) Remota 2) Presencial</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Remota () Presencial ()</p> |
| 3 | <p>3. ¿Siente que realiza más funciones de acuerdo a o establecido en su centro de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 4 | <p>4. ¿Se siente cómodo en el ambiente que labora?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|---|--|---|
| 5 | <p>5. ¿Siente que le pagan lo suficiente por el trabajo que hace?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 6 | <p>6. ¿Existe un exceso de pacientes durante el día de trabajo?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 7 | <p>7. ¿Cuento con el equipo de protección personal y material necesario para trabajar diariamente?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| | <p>Dimensión 2: Signos y Síntomas</p> <ul style="list-style-type: none"> • psicosocial • Síntomas Físicos | |
| 8 | <p>8. ¿Existe presión laboral en su lugar de trabajo?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 9 | <p>9. ¿Siente que trabajar con personas todo el día es agotador?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | | |
| 10 | <p>10. ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 11 | <p>11. ¿En los últimos tiempos ha presentado dolor de cabeza, falta de energía, tensión muscular, dificultad para conciliar el sueño?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 12 | <p>12. ¿Presenta Ud. Sensación de cansancio extremo o agotamiento?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 13 | <p>13. ¿siento temor de contagiarme por estar expuesto diariamente a personas que han contraído el covid -19?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| | Dimensión 3: Consecuencias | |

| | | |
|---|---|--|
| 14 | <p>14. ¿Ha presentado problemas de salud directamente relacionadas con el estrés? Como, por ejemplo: presión arterial alta, enfermedades cardíacas, ansiedad, etc</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 15 | <p>15. ¿siente que brinda una atención de calidad a los pacientes?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 16 | <p>16. ¿percibe falta de concentración en sus horas de trabajo?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| PROMEDIO OBTENIDO: | | A (X) D () |
| <p>17. COMENTARIOS GENERALES Preguntas concretas y específicas para evaluar estrés.</p> | | |
| <p>18. OBSERVACIONES</p> | | |



Johan Pablo Jaime Rodríguez
Colegiatura 22066

| | | |
|--|---------------------------------------|---|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | JANET AVALOS HUBECK |
| 2 | PROFESIÓN | LICENCIADA EN ENFERMERIA |
| | ESPECIALIDAD | |
| | GRADO ACADÉMICO | MAGISTER |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 20 AÑOS |
| | INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA | P.S.CAPILLA SANTA ROSA LAMBAYEQUE |
| | CARGO | ENFERMERA ASISTENCIAL |
| Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID-19 EN UN POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021" | | |
| 2. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Aurich Rodríguez Sol de María Mego Rengifo Cris Karen |
| 3.2 | PROGRAMA DE POSTGRADO | |
| 3. INSTRUMENTO EVALUADO | | <ul style="list-style-type: none"> 1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Encuesta () Diario de campo () |
| 4. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | | <p><u>GENERAL</u></p> <p>Evaluar el nivel de estrés en los trabajadores de salud de un Policlínico de Chiclayo en tiempo de COVID-19.</p> |
| | | <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar los factores que causan estrés en los profesionales de salud de un Policlínico de Chiclayo. • Determinar los signos y síntomas del estrés laboral que se pueden manifestar en los profesionales de la salud. |

| | | |
|---|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> Identificar las consecuencias que causa el estrés laboral en los profesionales de salud de un Policlínico de Chiclayo. |
| <p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| N | 6. DETALLES DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
| | Dimensión 1: Factores | |
| 1 | <p>1. ¿Realiza horas extras de trabajo sin remuneración alguna?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 2 | <p>2. ¿Siente que realiza más actividades de lo normal de acuerdo a su área de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 3 | <p>3. ¿Se siente cómodo en el ambiente que labora?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 4 | <p>4. ¿Siente que le pagan lo suficiente por el trabajo que hace?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|--|--|---|
| 5 | <p>5. ¿Existe un exceso de pacientes durante el día de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 6 | <p>6. ¿Cuento con el equipo de protección personal y material necesario para trabajar diariamente?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| <p>Dimensión 2: Signos y Síntomas</p> <ul style="list-style-type: none"> • psicosocial • Síntomas Físicos | | |
| 7 | <p>7. ¿Existe presión laboral en su lugar de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 8 | <p>8. ¿Siente que trabajar con personas todo el día es agotador?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|----|---|---|
| 9 | <p>9. ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 10 | <p>10. ¿En los últimos tiempos ha presentado dolor de cabeza, falta de energía, tensión muscular, dificultad para conciliar el sueño?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 11 | <p>11. ¿Presenta Ud. Sensación de cansancio extremo o agotamiento?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 12 | <p>12. ¿Siento temor de contagiarme por estar expuesto diariamente a personas que han contraído el covid - 19?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| | <p>Dimensión 3: Consecuencias</p> | |

| | | |
|----------------------------------|--|---|
| 13 | 13. ¿Ha presentado problemas de salud directamente relacionadas con el estrés? a) Siempre b) A veces c) Nunca | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 14 | 14. ¿Siente que brinda una atención de calidad a los pacientes? a) Siempre b) A veces c) Nunca | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| 15 | 15. ¿Percibe falta de concentración en sus horas de trabajo? a) Siempre b) A veces c) Nunca | A (X) D () SUGERENCIAS: |
| PROMEDIO OBTENIDO: | | A (X) D () |
| d) COMENTARIOS GENERALES: | | |
| e) OBSERVACIONES | | |



Mg. Janet Avalos Hubeck

Colegiatura CEP: 33564

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|---------------------------------------|--|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ | | <i>Marjorie del Milagro Campos Burga</i> |
| 2. | PROFESIÓN | <i>Jc. Enfermería</i> |
| | ESPECIALIDAD | |
| | GRADO ACADÉMICO | <i>Mg. en Ciencias de Enfermería</i> |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | <i>4a</i> |
| | INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA | <i>Independiente</i> |
| | CARGO | |
| Título de la investigación: ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EL POLICLÍNICO CARLOS CASTAÑEDA IPARRAGUIRRE, 2021" | | |
| 3. DATOS DEL TESISISTA | | |
| 3.1 | NOMBRES Y APELLIDOS | Aurich Rodriguez Sol de María Mego Rengifo Cris Karen |
| 3.2 | PROGRAMA DE POSTGRADO | |
| 4. INSTRUMENTO EVALUADO | | <ul style="list-style-type: none"> 1. Entrevista () 2. Cuestionario () 3. Encuesta (X) Diario de campo () |
| 5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO | | <p>GENERAL</p> <p>Evaluar el nivel de estrés en los trabajadores de salud de un Policlínico de Chiclayo en tiempo de COVID-19.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar los factores que causan estrés en los profesionales de salud de un Policlínico de Chiclayo. |

| | | |
|---|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar los signos y síntomas del estrés laboral que se pueden manifestar en los profesionales de la salud. • Identificar las consecuencias que causa el estrés laboral en los profesionales de salud de un Policlínico de Chiclayo. |
| <p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| N | 6. DETALLES DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | |
| | Dimensión 1: Factores | |
| 1 | <p>1. ¿Realiza horas extras de trabajo sin remuneración alguna?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 2 | <p>2. ¿Siente que realiza más actividades de lo normal de acuerdo a su área de trabajo?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 3 | <p>3. ¿Se siente cómodo en el ambiente que labora?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: <i>Reemplazar cómodo por satisfecho -</i></p> |
| 4 | <p>4. ¿Siente que le pagan lo suficiente por el trabajo que hace?</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |

| | | |
|---|---|--|
| 5 | <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> <p>5. ¿Existe un exceso de pacientes durante el día de trabajo?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 6 | <p>6. ¿Cuento con el equipo de protección personal y material necesario para trabajar diariamente?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> <p>Dimensión 2: Signos y Síntomas</p> <ul style="list-style-type: none"> • psicosocial • Síntomas Físicos | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Modificar cuento por usted cuenta con....</p> |
| 7 | <p>7. ¿Existe presión laboral en su lugar de trabajo?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 8 | <p>8. ¿Siente que trabajar con personas todo el día es agotador?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A () D (X)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede plantearse:</p> <p>c Tiene dificultad para entablar relaciones interpersonales con pacientes y/o profesionales en su trabajo?</p> |

| | | |
|----|---|---|
| 9 | <p>9. ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 10 | <p>10. ¿En los últimos tiempos ha presentado dolor de cabeza, falta de energía, tensión muscular, dificultad para conciliar el sueño?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 11 | <p>11. ¿Presenta Ud. Sensación de cansancio extremo o agotamiento?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> |
| 12 | <p>12. ¿siento temor de contagiarme por estar expuesto diariamente a personas que han contraído el covid -19?</p> <p>a. Siempre b. A veces c. Nunca</p> | <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Modificar siento por siente.</p> |
| | <p>Dimensión 3: Consecuencias</p> | <p>A (X) D ()</p> |

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| 13 | ¿Ha presentado problemas de salud directamente relacionadas con el estrés? a. Siempre b. A veces c. Nunca | SUGERENCIAS: |
| 14 | 13. ¿siente que brinda una atención de calidad a los pacientes? a. Siempre b. A veces c. Nunca | A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: |
| 15 | 14. ¿percibe falta de concentración en sus horas de trabajo? a. Siempre b. A veces c. Nunca | A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: |
| PROMEDIO OBTENIDO: | | A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () |
| 7. COMENTARIOS GENERALES | | |
| 8. OBSERVACIONES | | |

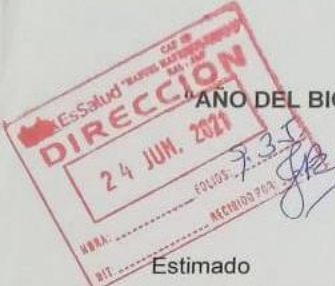


Juez Experto

Colegiatura CEP: – REN:

076 364.

SOLICITUD PARA REALIZAR PRUEBA PILOTO

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

SOLICITO: Autorización para aplicar prueba.

Estimado
Dr.(a) Pilar Echevarría Carrillo
Director del Policlínico "Manuel Manrique Nevado-José Leonardo Ortiz"

Saludándolo cordialmente, comunico a su digno despacho que, las estudiantes Mego Rengifo Cris Karen CUI (2172801215) y Aurich Rodríguez Sol de María, CUI (2172800871) del VIII de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Señor de Sipán, vienen desarrollando el proyecto de investigación "Estrés laboral en el personal de Salud en tiempos de COVID-19 en un policlínico de Chiclayo".

Por tal razón, nos dirigimos ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

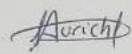
El instrumento de dicho proyecto requiere de una prueba piloto la cual será realizada al personal de salud de este establecimiento, que dignamente representa, por lo cual solicitamos a usted que nos otorgue el permiso de realizarlo.

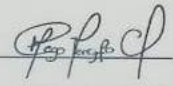
Por lo expuesto:


Ruego a Usted acceder a mi solicitud.

Lambayeque, 24 de junio del 2021

Atentamente.


Firma del investigador
Aurich Rodríguez Sol de María
DNI : 71955006
TELÉFONO: 991122801


Firma del investigador
Mego Rengifo Cris Karen
DNI : 74760038
TELÉFONO : 976195266


Dra. Pilar Echevarría C.
JEFATURA PROM. PREVENCIÓN DX PRECOZ
QM 27058
CAP III "M.M.N." - J.L.O.
RAL "JUAN AITA VALDE"

PRUEBA PILOTO Y ALFA DE CRONBACH

| BASE DE DATOS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|------|-------|
| ENCUESTA | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | TOTAL |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 24 |
| 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 32 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 27 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 34 |
| 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 28 |
| 6 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 33 |
| 7 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 33 |
| 8 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 32 |
| 9 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 34 |
| 10 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 32 |
| ESTADISTICOS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VARIANZA | 0.2 | 0.4 | 0.1 | 0.5 | 0 | 0.3 | 0.7 | 0.1 | 0.3 | 0.99 | 0.23 | 0.49 | 0.46 | 0.18 | 0.1 | 0.27 | |

Fiabilidad por alfa de Cronbach:

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|----------|-----------|--------------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,982 | 16 |

TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

AURICH- MEGO

RECuento DE PALABRAS

9490 Words

RECuento DE CARACTERES

49754 Characters

RECuento DE PÁGINAS

32 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

161.3KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 17, 2023 2:37 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 17, 2023 2:38 PM GMT-5

● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado