



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS**

**Nivel de estrés en el personal de salud del Hospital  
Regional Docente las Mercedes, 2022**

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

**Autoras:**

**Bach. Miscan Hernandez Sarita Noemi  
(0000-0002-4875-1976)**

**Bach. Sirlopu Cajusol Leyddy Miluska  
(0000-0002-7656-0317)**

**Asesora:**

**Dra. Barreto Espinoza Luz Antonia  
(0000-0003-4839-6510)**

**Línea de investigación:**

**Ciencias de la vida y la salud humana**

**Pimentel- Perú**

**2023**

**NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL  
DOCENTE LAS MERCEDES,2022**

**Aprobación del jurado**

---

DRA. GÁLVEZ DÍAZ NORMA DEL CARMEN  
**Presidente del Jurado de tesis**

---

MG. SILVA ALDANA DE MALCA TARYN AZUCENA  
**Secretaria del Jurado de tesis**

---

DRA. BARRETO ESPINOZA LUZ ANTONIA  
**Vocal del Jurado de tesis**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos egresadas del Programa de Estudios de **ENFERMERÍA de la Universidad Señor De Sipán S.A.C**, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

### **NIVEL DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES,2022.**

El texto de nuestro 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 el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado firman:

Miscan Hernandez Sarita Noemi	74546625	
Sirlopu Cajusol Leyddy Miluska	75417697	

\* Porcentaje de similitud turnitin:19%

Pimentel,2023

Reporte de similitud

---

NOMBRE DEL TRABAJO  
MISCAN HERNANDEZ SARITA- SIRLOPU  
CAJUSOL LEYDDY.docx

---

RECUENTO DE PALABRAS <b>3925 Words</b>	RECUENTO DE CARACTERES <b>21461 Characters</b>
RECUENTO DE PÁGINAS <b>18 Pages</b>	TAMAÑO DEL ARCHIVO <b>92.7KB</b>
FECHA DE ENTREGA <b>Aug 9, 2023 9:42 AM GMT-5</b>	FECHA DEL INFORME <b>Aug 9, 2023 9:42 AM GMT-5</b>

---

**● 19% de similitud general**  
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 4% 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

## **Dedicatoria**

A Dios por cuidarnos, protegernos, guiarnos por el camino del bien, brindarnos salud y sabiduría para seguir adelante.

A nuestros padres, que son los pilares básicos de nuestras vidas, por su lucha, esfuerzo y por apoyar nuestra superación como profesionales e inculcarnos valores, principios, consejos, por su amor infinito y la confianza brindada en cada reto que se nos presentaba sin dudar de nuestra capacidad a lo largo de nuestra vida y carrera profesional para poder ser buenas personas y lograr nuestras metas.

**Las autoras**

## **Agradecimiento**

A Dios y a nuestros padres por hacer posible lograr nuestros objetivos.

A nuestra asesora la Dra. Luz Antonia Barreto Espinoza, a nuestras docentes: Dra. Norma Del Carmen Gálvez Díaz y Dra. Cecilia Teresa Arias Flores por brindarnos su tiempo, conocimientos científicos y humanos en esta investigación, a todos nuestros docentes que fueron parte de nuestra formación profesional.

Y a todas las personas que con mucho amor nos brindaron consejos y siempre nos motivaron para seguir adelante en esta etapa.

**Las autoras**

## Índice

<b>Dedicatoria</b>	4
<b>Agradecimiento</b>	5
<b>Índice</b>	6
<b>Resumen</b>	7
<b>Abstract</b>	8
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Hipótesis	10
1.4. Objetivos	10
1.5. Teorías relacionadas al tema	11
<b>II. MATERIALES Y MÉTODOS</b>	13
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
2.2. Variables, operacionalización	15
2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterio de selección	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento de análisis de datos	18
2.6. Criterios éticos	18
<b>III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	20
3.1. Resultados	20
3.2. Discusión	24
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	25
4.1. Conclusiones	25
4.2. Recomendaciones	26
<b>Referencias</b>	27
<b>Anexos</b>	30

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2022; el estudio fue tipo descriptivo transversal, diseño no experimental. Se utilizó la muestra probabilística de 260 personal de salud, las cuales todos cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Se obtuvo como resultado en cuanto al análisis obtenido del objetivo general entre el nivel físico, psicológico y social se afirma que el nivel de estrés de significancia predomina un nivel bajo con 88.5%, el nivel medio de 11.5% y no se evidencia un nivel alto de estrés en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes. En el nivel de estrés físico un nivel bajo de 56.6%, se afirma que un 39.2% nivel medio y 4.2 % nivel alto. Se identificó que el nivel de estrés psicológico es bajo con 35.7%, siguiendo con 61.2% de nivel medio, y un 3.1 % de nivel alto, en cuanto al nivel de estrés social se obtuvo un 95.8% predominando un nivel bajo, un nivel medio de 4.2% y no se percibió un nivel alto, por lo tanto, se afirma la hipótesis de las investigadoras.

Palabras clave: Estrés, personal de salud, nivel, hospital, cuantitativa.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the level of stress in the health personnel of the Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2022; the study was a cross-sectional descriptive, non-experimental design. A probabilistic sample of 260 health personnel was used, all of whom met the inclusion and exclusion criteria. As a result of the analysis obtained from the general objective between the physical, psychological and social levels, it was found that the level of stress of significance is predominantly a low level with 88.5%, the medium level of 11.5% and there is no evidence of a high level of stress in the health personnel of the Hospital Regional Docente Las Mercedes. In the level of physical stress a low level of 56.6%, 39.2% medium level and 4.2% high level. It was identified that the level of psychological stress is low with 35.7%, followed by 61.2% medium level, and 3.1% high level, as for the level of social stress 95.8% was obtained with a predominantly low level, a medium level of 4.2% and a high level was not perceived, therefore, the hypothesis of the researchers is affirmed.

Key words: Stress, health care personnel, level, hospital, quantitative.



## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El estrés sucede en todas las etapas de vida de las personas, es la reacción física y psicológica ocasionada por las presiones adquiridas y la inestabilidad percibida de una persona para afrontar las exigencias sociales y laborales, sucede por la desorganización del trabajo y cuando las presiones laborales exceden las capacidades del individuo <sup>(1)</sup>.

A nivel internacional, refieren que el estrés en el personal de salud sucede en todas las áreas del hospital, es considerado como una reacción dañina que aparece cuando las exigencias del trabajo exceden los recursos y sus capacidades de salud ocasionando efectos negativos en el trabajo, cuando se investiga a profesionales de salud acerca de ello refieren que las áreas de salud son las que generan mayor tensión a diferencia de otras áreas de trabajo ya que conviven con el sufrimiento, muerte, jornadas continuas, presiones de trabajo, la permanencia con el paciente las 24 horas del día, falta de personal e incluso falta de recursos y conflictos con el personal asistencial <sup>(2)</sup>.

El manejo del estrés se considera como las principales habilidades que debe tener el personal de salud en cualquier área que se desempeñen, ya que la relación con los pacientes no es fácil, debido a que se enfrentan al dolor y sufrimiento, por eso es importante tener buena comunicación, actitud, empatía, compromiso, relaciones interpersonales, conocimientos actualizados y práctica, por lo tanto, es necesario poner un cuidado especial en todo lo mencionado, porque puede originar desorganización del trabajo, conflictos y traer consecuencias en la salud de la persona que recibe el cuidado <sup>(3)</sup>.

A nivel nacional, estudios revelan que el estrés está presente en nuestra vida diaria y puede repercutir en nuestras actividades diarias, en Perú el 70% de personas padecen de estrés, la Organización Internacional del Trabajo, refiere que el personal de salud está propenso a padecer de estrés, por las labores que realizan, el contacto directo con los pacientes, presiones de trabajo, desorganización del clima laboral, incomunicación con el personal de salud y supervisores, sobrecarga laboral, inadecuado ambiente de trabajo, recursos inadecuados, quejas o reclamos con pacientes y familiares, horarios nocturnos y largas jornadas laborales <sup>(4)</sup>.

Los colaboradores de una Red de Salud de Trujillo (MINSA), refieren padecer de estrés ocasionado por la naturaleza y particularidad de las actividades inherentes a su trabajo, como la escasa autonomía durante sus tareas, presiones laborales, a las exigencias de la vida laboral moderna, insuficientes capacitaciones periódicas, entornos físicos reducidos en el área de trabajo, un ambiente inadecuado y escasez de materiales para realizar los procedimientos, teniendo un impacto en su labor que realizan y capacidad para cumplir con sus tareas y obligaciones asignadas en el cuidado de los pacientes <sup>(5)</sup>.

Donde realizamos la investigación pertenece al Ministerio de Salud (MINSA), es un hospital de nivel II-2, conformado por personal asistencial y administrativo, de los cuales 805 lo conforma el personal de salud incluyendo enfermeras, médicos, biólogos, obstetras y técnicos los cuales se encuentran distribuidos en diversas áreas y servicios, brindando cuidados y atendiendo diariamente a los pacientes derivados de diversas instituciones públicas de salud que no cuentan con los equipos médicos necesarios para atenderlos. En una investigación realizada en el Hospital Regional Docente Las Mercedes, se pudo evidenciar que el 54.5% presentan nivel de estrés moderado <sup>(6)</sup>.

El estrés es causado por situaciones difíciles que se origina entre personal de salud y familia, dada la complejidad del servicio de emergencia, el familiar en situación de angustia y las distintas deficiencias que se presentan como la saturación de pacientes con distintas patologías, falta de camillas, instrumental, déficit de oxígeno, material médico fungible, no fungible y la dificultad de no poder aliviar el dolor humano.

La presente investigación tiene como objetivo mejorar el nivel de estrés, optando por diferentes estrategias y mejorando las relaciones interpersonales.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de estrés en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2022?

## **1.3. Hipótesis**

H1: Existe un nivel de estrés alto en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2022

H0: No existe un nivel de estrés alto en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2022

## **1.4. Objetivos**

**Objetivo general**

Determinar el nivel de estrés en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes,2022

### **Objetivos específicos**

Identificar el nivel de estrés físico en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes,2022

Identificar el nivel de estrés psicológico en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes,2022

Identificar el nivel de estrés social en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes ,2022

### **1.5. Teorías relacionadas al tema**

Callista Roy en su teoría del Modelo de adaptación, nos refiere que el afrontamiento y la adaptación son conceptos importantes para la vida de las personas, porque realizan sucesos de incorporación entre el individuo y su ambiente. Define a la adaptación como el transcurso y respuestas mediante el cual las personas con pensamientos y sentimientos usan la conciencia y crean una integración humanística en el entorno. Roy manifiesta a las personas como un sistema de adaptación que están en constante comunicación con su entorno, por ello los individuos emplean mecanismos, el innato y el adquirido, dentro de dos importantes subsistemas para enfrentar diferentes situaciones <sup>(7)</sup>.

Esto incluye el sistema regulador, que se da por reacciones innatas, reflejas, neuroquímicas y endocrinas del cuerpo humano, el cual se adquiere y responde por medio de la percepción, transformación de la información, aprendizaje, juicio y emociones. Las respuestas de dichos subsistemas son manifestadas en cuatro formas de adaptación: fisiológico, autoconcepto, el rol y la interdependencia. Roy, refiere que el afrontamiento son los esfuerzos de comportamiento mentales y cognitivos que hace el individuo para atender las demandas del entorno, actuando para conservar los procesos vitales y la integridad <sup>(7)</sup>.

Su teoría nos ayuda a manejar y responder al entorno en situaciones presentadas en la vida diaria y en los tiempos críticos, por medio de conductas para lograr el dominio, supervivencia, crecimiento, desarrollo y trascendencia. El propósito de esta teoría es explicar el subsistema cognitivo y de esta forma determinar la capacidad, estrategias que usa un individuo para manejar, enfrentar una crítica y promover su adaptación, nos habla sobre la gran utilidad de poder entender la función del personal de salud y su participación para reducir aquellos mecanismos que producen estrés. Su teoría se

relaciona con el estrés que vive el personal asistencial en sus distintas áreas de trabajo porque hace referencia a la importancia del afrontamiento del estrés <sup>(7)</sup>.

El estrés es una reacción del cuerpo que actúa ante necesidades específicas, es un problema que surge desde los orígenes de la humanidad y actualmente es muy común en nuestra sociedad en los profesionales de la salud, debido a la evolución mundial nos enfrentamos a nuevas exigencias laborales, retos profesionales y personales, la Organización Del Trabajo, refiere que puede causar amenazas en el ámbito laboral ya que afecta la salud mental y física de los profesionales de salud y repercutir en las labores que realizan como es el cuidado de los pacientes<sup>(3)</sup>.

Estrés es un problema complejo; plantea tres orientaciones fundamentales: el enfoque biológico; refiere al estrés como una reacción ante situaciones que requieren de alta demanda (estrés como respuesta), el enfoque psicosocial; se focaliza en situaciones externas que obliga una fuerte demanda a la persona (estrés como estímulo), el enfoque transaccional; analiza el estrés como un transcurso entre el individuo, el entorno incluyendo el estímulo y la reacción (estrés como proceso o transacción). El último enfoque se considera hoy en día un buen modelo de estrés porque incluye los diferentes elementos y relaciones entre ellos <sup>(8)</sup>.

Estrés laboral, es conceptualizado como una respuesta psicológica, cognitiva y conductual, llevando una fase de agotamiento causada por el desequilibrio emocional, el control del trabajo y demandas del medio hospitalario, puede tener consecuencias emocionales, conductuales, psicológicas y fisiológicas, se inicia cuando el trabajador sanitario se enfrenta a demandas o presiones en el ambiente laboral que no están al nivel de su conocimiento, habilidades, destrezas para satisfacer las expectativas laborales y se puede complicar cuando no reciben el suficiente respaldo de sus colegas <sup>(9)</sup>.

El personal de salud son los más vulnerables a enfrentarse ante situaciones de estrés, por ello son los que revelan mayores índices de estrés laboral. Según investigaciones refieren que entre los factores de riesgo más importantes se encuentran: sobrecarga laboral, procedimientos dolorosos, sufrimiento debido a las muertes que se puede presenciar, horarios nocturnos, largas jornadas laborales, rotación de servicios, falta de tiempo para realizar sus procedimientos, el conflicto entre el personal de salud y familiares del paciente, clima laboral, la responsabilidad ante cualquier procedimiento o cuidado del paciente y el entorno laboral <sup>(8)</sup>.

Estrés leve, es el más usual, se inicia por las exigencias de la vida cotidiana y las anticipaciones acerca del futuro cercano. Este tipo suele ser emocionante o fascinante, pero cuando es exagerado resulta ser muy agotador. Los síntomas que presentan son; agonía emocional, enojo, ansiedad, nerviosismo, afectaciones musculares, dolores que se sitúan en la espalda, mandíbula, cabeza, tensión muscular, pueden derivar en un desgarramiento ocasionando problemas en los tendones, ligamentos y problemas estomacales. Asimismo, ocasiona aumento en la presión sanguínea, transpiración excesiva, mareos, enfriamiento de extremidades, migrañas, alteración del ritmo cardíaco, palpitaciones, problemas respiratorios y dolor torácico (10).

Estrés moderado, hace referencia a las personas que presentan estrés agudo frecuentemente, se caracteriza por tener desorden en sus vidas, es común que estas personas presenten ansiedad, agitación, irritabilidad y mal humor. Suelen ser cortantes y pueden mostrar hostilidad, causando deterioro de relaciones sociales. Los síntomas son: cefalea, dolor en el pecho, agitación prolongada, migrañas, hipertensión arterial y problemas cardíacos (10).

Estrés severo, se relaciona al estrés prolongado, resulta ser agotador y tiende a desgastar a los individuos con el tiempo. Este tipo de estrés destruye no solo la mente, también el cuerpo y hasta la vida llevándolos muchas veces hasta la muerte, causando destrucción en el futuro afectando incluso la familia (10).

Las medidas preventivas son: Ejercicio regular; disminuye el estrés y mejora el estado anímico, comer saludablemente, consumiendo frutas, verduras, vegetales, evitar el consumo de alcohol y cafeína, dormir regularmente de 7-8 horas diarias mejora considerablemente los estados de estrés, realizar ejercicios de relajación o meditación debido a que se liberan sustancias químicas del cerebro ayudando a reducir el estrés, en el tiempo libre establecer una comunicación entre amigos y familiares. En el ámbito laboral, es necesario realizar intervenciones de prevención y considerar regularmente las dinámicas de trabajo, los descansos y organización en los horarios (10).

## II.MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

La investigación fue de tipo cuantitativa, de alcance descriptiva, porque se origina de una idea que se va delimitando y ya definida surgen objetivos e interrogantes de investigación, se revisa la literatura y se va construyendo el marco teórico. De las interrogantes se formulan hipótesis y establecen variables; se proyecta un plan a fin de aprobar el diseño; se miden las variables de un entorno definido; se examinan mediciones que se han obtenido empleando métodos estadísticos, y se extrae una variedad de conclusiones en relación a las hipótesis. Descriptiva, porque consiste determinar en diferentes variables o conjuntos de seres humanos, situaciones, entornos, objetos, fenómenos, comunidades y lograr proveer su descripción. El diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal, porque se realizó sin la modificación de variables y solamente se examinaron los fenómenos en su entorno habitual y ser estudiados, en un tiempo único <sup>(11)</sup>.

Se presenta el siguiente esquema descriptivo:

M→O

M: Muestra (805 Personal de salud)

O: Nivel de estrés

## 2.2. Variables, operacionalización

Variabl e de estudio	Definición conceptual	Definición operacion al	Dimen siones	Indicadores	Ítems	Instrum ento	Valores finales	Tipo de variabl e	Escala de medición
Estrés	Estrés es un grupo de respuestas fisiológicas que motiva al organismo para un acto y se origina frente a una alteración en la vida de una persona cuando exceden sus recursos y capacidades, ocasionando efectos negativos, problemas	El nivel de estrés será medido mediante la Escala Nurse Stress Scale (NSS)".	Físicos	Sobrecarga laboral	(1,2,3,4)	Cuestio nario: "Escala Nurse Stress Scale (NSS)" Autores: Gray P, Anderso n J.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Cuantit ativa	Ordinal
			Psicoló gicos	Muerte y sufrimiento.	(5,6,7,8,15,20, 23,24)				
				Preparación inadecuada para hacer frente a situaciones emocionales.	(10,11,12,14,1 6,18,19)				
				Incertidumbre en el tratamiento.	(9,17)				
				Desconocimiento acerca del uso de equipos.	(13,21)				
				Nivel de apoyo	(22)				
			Social es	Conflictos entre el personal de salud	(25,26,27,28,2 9,30,31, 33,34)				
				Falta de apoyo entre compañeros	(32)				

	físicos, laborales y psicológicos afectando su salud <sup>(10)</sup> .								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



### 2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterio de selección

La población estuvo conformada por 805 personal de salud (ORH) que laboran en los diferentes servicios del Hospital Regional Docente Las Mercedes. La información fue extraída de la Oficina de Recursos Humanos (ORH).

La muestra será calculada mediante la siguiente fórmula de poblaciones finitas:

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

n=Muestra

N=Población 805

Z =Nivel de confianza :95%(1.96)

p=0.5 Variabilidad positiva

q=0.5 Variabilidad negativa

d=5% (0.05) Error

Entonces:

La muestra estuvo constituida por 260 personal de salud, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple porque al inicio toda la población tiene la posibilidad de participar en el estudio <sup>(11)</sup>.

Criterios de inclusión:

Personal de salud que realiza labor asistencial en los diferentes servicios, contratados o nombrados y que acepten participar del estudio en el Hospital Regional Docente Las Mercedes.

Criterios de exclusión:

Personal de salud que no acepte participar del estudio, que se encuentren en pasantía, de vacaciones o de licencia por enfermedad y/o maternidad del Hospital Regional Docente Las Mercedes.

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

La técnica utilizada fue la encuesta, porque permitió recoger los datos mediante cuestionarios establecidos <sup>(12)</sup>.

El instrumento aplicado es el cuestionario de "Escala Nurse Stress Scale (NSS)", elaborada por James Anderson y Pamela Gray, dicho instrumento de medición está compuesto por 34 ítems y tres dimensiones: factores físicos 4 ítems, factores

psicológicos 20 ítems, factores sociales 10 ítems y se evalúa con la escala tipo Likert (13).

En relación a la validez y confiabilidad del instrumento el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.98 lo que indica que es fiable para utilizarlo en esta investigación (13).

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo después de que el Comité de Investigación de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor De Sipán aprobara el proyecto a través de una resolución, posteriormente se solicitó una carta a la Escuela de Enfermería que fue dirigida al director del Hospital Regional Docente Las Mercedes, Javier Serrano Hernández, para que pase al área de capacitación y el proyecto sea revisado, por medio de ello autorizó la recogida de datos a cargo de las investigadoras y se realizó la identificación de la muestra en estudio dentro de la misma institución, luego se les informó a los participantes acerca del objetivo de la investigación, para el cual firmaron el consentimiento informado y se procedió a la recogida de datos mediante el instrumento elaborado.

Coordinamos con cada personal de salud para el llenado del cuestionario, nos adaptamos a sus turnos de trabajo, respetando los principios éticos de la investigación.

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

Las variables cuantitativas se expresaron en forma de mediana (rango intercuartil). Se analizaron los datos mediante el programa estadístico IBM SPSS versión 2016, apoyado de la hoja de cálculo Excel, para procesar los datos y presentarlos a través de tablas especificando mediante porcentajes.

## **2.6. Criterios éticos**

En la realización del estudio, se tomó en cuenta los 3 principios básicos según el Reporte de Belmont, los cuales son importantes para la ética de la investigación (14).

El principio de respeto; se basa en respetar sus decisiones y autonomía en cuanto a su participación de las personas, por ello se hace firmar el consentimiento informado porque ahí queda expreso que el personal de salud participó voluntariamente en nuestra investigación. A esto se suman dos convicciones éticas: primero, las personas merecen ser tratadas como agentes independientes, segundo, las personas con menor autonomía tienen derecho a ser protegidos (14).

Beneficencia; hace referencia a evitar algún daño físico, psicológico en cualquier momento y lugar, tratando que participen, asegurando que la información sea

proporcionada y no sea usada en su contra, ninguno de nuestros participantes puede estar expuesto a algún tipo de daño, tratándose de forma benéfica. Se han determinado dos normas universales para la expresión de los actos de beneficencia al personal asistencial: sin causar perjuicio, aumento de posibles beneficios y disminución de perjuicios <sup>(14)</sup>.

El tercer principio de justicia; en nuestra investigación todos los que fueron partícipes recibieron un trato justo e igualitario sin indicios de discriminación, respetando sus creencias, raza, orientación sexual, edad, religión, opinión tanto anteriormente, durante y posteriormente de su colaboración <sup>(14)</sup>.

Consentimiento informado; es el transcurso donde la persona delibera voluntariamente al ser parte de la investigación, luego de haber recibido información oportuna para decidir ser partícipe, tiene como objetivo respetar la dignidad humana, los principios de la bioética y los derechos de cada persona <sup>(15)</sup>.

La Declaración Helsinki, refiere tener en cuenta la seguridad, intimidad, dignidad y bienestar de las personas que participaron en nuestra investigación <sup>(16)</sup>.

## II. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1. Resultados

**Tabla N° 1.** Nivel de estrés en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes,2022

	<b>Personal de salud</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	230	88,5
<b>Medio</b>	30	11,5
<b>Total</b>	260	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de salud

**Interpretación:** El análisis obtenido entre el factor físico, psicológico y social se obtuvo que el nivel de estrés de significancia predomina en el nivel bajo con un 88.5%, el nivel medio es de 11.5% y no se evidenció un nivel alto.

**Tabla N° 2.** Nivel de estrés físico en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes,2022

	<b>Personal de salud</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	147	56,6
<b>Medio</b>	102	39,2
<b>Alto</b>	11	4,2
<b>Total</b>	260	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de salud.

**Interpretación:** Se percibió un nivel de estrés físico bajo de 56.6 %, se afirma que un 39.2 % es nivel medio, seguido de 4.2% en nivel alto.

**Tabla N° 3.** Nivel de estrés psicológico en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes,2022

	<b>Personal de salud</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	93	35,7
<b>Medio</b>	159	61,2
<b>Alto</b>	8	3,1
<b>Total</b>	260	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de salud.

**Interpretación:** Se percibió un nivel de estrés psicológico bajo de 35.7 %, se afirma que un 61.2 % es nivel medio, seguido del 3.1% de nivel alto.

**Tabla N° 4.** Nivel de estrés social en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes ,2022

		<b>Personal de salud</b>	
			<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	<b>Bajo</b>	249	95,8
	<b>Medio</b>	11	4,2
	<b>Total</b>	260	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al personal de salud.

**Interpretación:** Se logró obtener un porcentaje de 95.8 % en el nivel bajo de estrés social del personal de salud, con un nivel medio de 4.2% y no se percibió un nivel alto.

### 3.2. Discusión

El estrés es la tensión física o emocional que pueden padecer las personas, suele ser ocasionada por cualquier frustración o nerviosismo. En el personal de salud, es muy común, ya que muchos de ellos se enfrentan a sobrecarga laboral, largas jornadas, guardias y malos tratos de los pacientes. Por lo tanto, es importante determinar el nivel de estrés en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2022.

El objetivo general referente al nivel de estrés en el personal de salud predomina con un nivel bajo de 88.5%, el nivel medio de 11.5% y no se evidenció un nivel alto. A diferencia de Díaz F<sup>17</sup> donde encontró que el 80% de los participantes tienen estrés severo, el 20.5% estrés leve, seguido del 7% un nivel bajo.

Se obtuvo como resultado en el nivel de estrés físico un porcentaje bajo de 56.6%, se afirma que un 39.2% es nivel medio, seguido de 4.2% de nivel alto en el personal de salud, resultado similar a Cisneros J<sup>6</sup>, encontrándose un 54.5% de estrés moderado, asimismo, el estudio de Díaz F<sup>17</sup>, refiere que el 60.5% presenta un clima regular laboral. López O<sup>18</sup>, refiere que el 57,3% presenta un bajo control de sus labores que realiza y el 10,3% presentan burnout. Esta situación puede ocasionarse por la falta de tiempo que tienen los profesionales de salud en sus tareas y por la falta de personal para cubrir adecuadamente.

En el nivel de estrés social se obtuvo como resultado, un nivel bajo de 95.8%, un nivel medio de 4.2% y no se percibió nivel alto, similar a López O<sup>18</sup>, en su investigación, refiere que el 57.3% presenta un bajo control de sus labores que realiza. A diferencia de Delgado S<sup>5</sup>, en su estudio se encontró que el 98% tiene niveles medios de estrés laboral. También Díaz F<sup>17</sup> refiere que el 60% presenta un clima laboral regular, el 33% un clima laboral alto, seguido del 7% de un nivel bajo. Asimismo, Delgado S<sup>5</sup>, refiere que el 98% se encontró con niveles medios de estrés laboral. Sáenz M<sup>19</sup> encontró como resultados un 53,7% de nivel bajo y el 46.2% de nivel alto.

Cuando se enfrenta ante una situación agradable se puede reaccionar de forma positiva evitando el estrés, ocasionando situaciones que pueden conllevar y generar problemas de salud físicas o psicológicas.



### **III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. Conclusiones**

Se concluyó que no existe un nivel de estrés alto, comprobándose la hipótesis de las investigadoras, afirmando que no existe un nivel alto de estrés en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2022.

En el análisis del objetivo general que corresponde al nivel de estrés físico, psicológico y social se obtuvo que el nivel de estrés de significancia predomina con un nivel bajo de 88.5%, nivel medio de 11.5% y no se evidenció un nivel alto.

En el estudio se identificó que el estrés físico predomina con 56.6% de nivel bajo, 39.2% de nivel medio y se reporta 4.2% de nivel alto, en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes en el período 2022.

El estrés psicológico predomina un nivel medio de 35.7%, un nivel bajo 61.2% y 3.1% de nivel alto, se pudo evidenciar dichos resultados porque se observa la presión en el trabajo, carga laboral, situaciones económicas escasas para los insumos, el sufrimiento en los pacientes, se presentan situaciones de frustración y sentimientos al no poder aliviar el dolor humano.

En el nivel de estrés social, se reporta un nivel bajo de 95.8%, 4.2% de nivel medio y no se evidenció un nivel alto en el personal de salud.

Se concluye que no se evidenció un nivel alto debido a que el personal de salud trata de adaptarse a los medios para evitar situaciones que puedan conllevar a generar estrés.

## **4.2. Recomendaciones**

Se recomienda a la oficina encargada de capacitación juntamente con los psicólogos realizar programas de técnicas de relajación para reconocer la presencia del estrés en su vida, ante situaciones de tensión que presente el personal de salud que labora en el Hospital Regional Docente las Mercedes.

Establecer estrategias de motivación para reducir el estrés en el personal de salud.

Se recomienda al Director del Hospital Regional Docente Las Mercedes cubrir la brecha de personal de salud y así disminuir la carga de trabajo para evitar la demanda de estrés físico, exigiendo una carga de trabajo razonable.

Solicitar a la Universidad para que nuestra investigación sea publicada y sirva de guía en el Hospital Regional Docente Las Mercedes.

Incentivar a todo el personal de salud acerca del manejo del estrés.

Motivar al personal de salud a tomarse tiempo para realizar actividades relajantes y realizar ejercicio regularmente para despejar su mente.

## Referencias

1. Organización Internacional del Trabajo. ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo. [Internet].2019. (Consultado 2021 octubre 4). Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
2. Aldrete MG, Navarro C, Gonzales R, León SG, Hidalgo G. ESTRÉS Y SALUD EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA UNIDAD DE TERCER NIVEL DE ATENCIÓN. [Internet].2018. (Consultado 2021 octubre 4). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d.pdf>
3. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Internet].2016. (Consultado 2021 octubre 4). Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
4. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. [Internet].2020. (Consultado 2021 octubre 4). Disponible en: <http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
5. Delgado S, Calvanapon F y Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. [Internet].2020. (Consultado 2021 octubre 4). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
6. Cisneros J y Tasilla G. "Nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional Docentes Las Mercedes-Chiclayo2017". [Internet].2019. (Consultado 2021 octubre 15). Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2926/BC-1747%20CISNEROS%20ACOSTA-TASILLA%20AGUIRRE.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
7. Baez M. Modelos y teorías en enfermería. [INTERNET].2019. (Consultado 2021 octubre 20). Disponible en: <https://es.scribd.com/presentation/423476910/Callista-Roy-07-01-2019>
8. Mesa N. INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PERCIBIDA EN LA ANSIEDAD Y EL ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERÍA. [Internet].2017. (Consultado 2021 octubre 20). Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n3/1988-348X-ene-13-03-e13310.pdf>
9. Molina PM, Muñoz M y Schlege G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. [Internet].2019. (Consultado 2021 octubre 22). Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>

10. Mamani C. Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021. [INTERNET].2021. (Consultado 2021 octubre 25). Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4665/Claudia\\_Tesis\\_Maestro\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4665/Claudia_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Hernández R, Fernández C y Baptista M. Metodología de la investigación. [INTERNET].2014. (Consultado 2021 octubre 25). Disponible en: [https://www.aulauss.edu.pe/pluginfile.php/2622641/mod\\_resource/content/1/RECURSO%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n\\_Dr.%20Roberto%20Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%3B%20Dr.%20Carlos%20Fern%C3%A1ndez%20Collado%3B%20Dra.%20Pilar%20Baptista%20Lucio\\_SEXTA%20Edici%C3%B3n%20%282014%29%20%281%29.pdf](https://www.aulauss.edu.pe/pluginfile.php/2622641/mod_resource/content/1/RECURSO%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n_Dr.%20Roberto%20Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%3B%20Dr.%20Carlos%20Fern%C3%A1ndez%20Collado%3B%20Dra.%20Pilar%20Baptista%20Lucio_SEXTA%20Edici%C3%B3n%20%282014%29%20%281%29.pdf)
12. Espinoza F. LAS VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. [INTERNET]. 2019.(Consultado 2021 octubre 25). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>
13. Huallpa M. “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL EN SAN JUAN DE LURIGANCHO 2020”. [INTERNET]. 2020.(Consultado 2021 noviembre 5). Disponible en: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4302/T06\\_1\\_44857542\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4302/T06_1_44857542_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Espinoza E, Calva D. La ética en las investigaciones educativas. [INTERNET]. 2020(Consultado 2021 noviembre 5). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
15. Cancino E, Gascón A, Góngora J y Medina M. Consentimiento informado. Enseñanza Transversal en Bioética y Bioderecho. [INTERNET]. 2019.(Consultado 2021 noviembre 8). Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6009/4.pdf>
16. DECLARACION DE HELSINKI DE LA ASOCIACION MÉDICA MUNDIAL Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. [INTERNET]. 2018(Consultado 2022 noviembre 8). Disponible en: [https://www.um.es/documents/7232477/7272232/declaracion\\_de\\_helsinki.pdf/643a79f0-980d-4a95-a442-5fb1dee81548](https://www.um.es/documents/7232477/7272232/declaracion_de_helsinki.pdf/643a79f0-980d-4a95-a442-5fb1dee81548)

17. Díaz F, Guevara F y Vidaurre W. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. Revista de Investigación y Cultura [Internet].2019. (Consultado 2022 octubre 15).8(1):31-40. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809014/html/#:~:text=Se%20identific%C3%B3%20que%20al%20evaluar,que%20manifiesta%20un%20estr%C3%A9s%20leve>
18. Lopez O, Soares T, Devos E, De Lima G, Andolhe R, De Souza T. Occupational stress and burnout in health professionals of perioperative units. Acta Paul Enferm. [Internet].2020. (Consultado 2022 noviembre 7). Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ape/a/4tFGsB6dkL7ycjB934hd5Kz/?format=pdf&lang=en>
19. Saénz M. Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa, Lima -2019. [Internet].2019. (Consultado 2023 enero 5). Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37803/S%c3%a1enz\\_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37803/S%c3%a1enz_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexos

### Anexo1. Instrumento de recolección de datos

Estimados participantes es grato saludarlos. Somos estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor De Sipán y este documento que presentamos a ustedes forma parte del estudio que se está realizando sobre el nivel de estrés en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes. Por ello, pedimos su colaboración para recolectar datos de suma importancia para el desarrollo de este trabajo. Este cuestionario consta de 34 preguntas que serán respondidas por ustedes con la mayor sinceridad posible. El tiempo estimado consta de 30 minutos, agradecemos su participación y generosa colaboración.

Instrucciones: Pedimos que respondan a las preguntas planteadas en cada uno de los ítems, las cuales están referidas al problema de investigación, marque con un aspa la alternativa que considere correcta

1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Datos personales:

Edad..... Sexo..... Estado civil..... Ocupación.....

Área de trabajo.....Lugar.....Fecha.....

Tiempo laboral en el servicio.....Condición laboral.....

<b>Físicos</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
1. Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería.					
2. Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera.					
3. Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal.					
4. Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente.					
<b>Psicológicos</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
5. Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente.					
6. Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve.					
7. La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar.					
8. La muerte de un/a paciente, le entristece.					

9. Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible la desestabiliza.					
10. Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.					
11. La falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.					
12. No sentirse preparado/para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, lo desmoraliza.					
13. La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde.					
14. La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional.					
15. Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor.					
16. No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera.					
17. El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta.					
18. Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional					
19. Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.					
20. Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.					
21. Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado)					
22. La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.					
23. La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo					

24. La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico.					
<b>Social</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
25. Tiene conflictos con un médico.					
26. Ser criticada/o por un médico, le enfurece,					
27. El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa.					
28. Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.					
29. Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente.					
30. Tiene conflictos con el/la supervisor/a.					
31. Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.					
32. Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.					
33. Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a enfermeros/as en particular, extensos/as a su unidad.					
34. Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio.					



**Anexo 2. Consentimiento informado**

Yo.....; identificado (a) con DNI..... declaro haber sido informado de manera clara, precisa y oportuna de los fines que busca la presente investigación titulada: Nivel de estrés en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes,2022

Que tiene como objetivo principal de determinar el nivel de estrés en el personal de salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes. Los datos obtenidos de mi participación, serán fielmente copiados por las investigadoras, además procesados en secreto y en estricta confidencia respetando mi intimidad. Por lo expuesto otorgo mi consentimiento a realizar la encuesta, asimismo respetando mis derechos para responder con una negativa.

---

Firma del participante

### Anexo3: Carta de autorización para la recolección de la información

  
GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE  
**HOSPITAL REGIONAL DOCENTE "LAS MERCEDES"**  
**CHICLAYO**

---

N° 093/ 21

**AUTORIZACIÓN**

El Director y el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "Las Mercedes" Chiclayo, Autoriza a:

**MISCAN HERNANDEZ SARITA N.**  
**Y**  
**SIRLOPU CAJUSOL LEYDDY M.**

Para que realice la Ejecución del Proyecto de Tesis Titulado: "Nivel de Estrés en el Personal de Salud del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2022" debiendo al término remitir las conclusiones respectivas.

Chiclayo, Enero 2022.

*Tradición que protege tu salud!!!*

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE  
HOSPITAL "LAS MERCEDES" - CHICLAYO  
Dr. Javier Antonio Serrano Hernández  
DIRECTOR EJECUTIVO  
C.E.P. 400

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE  
HOSP. REG. DOC. "LAS MERCEDES" CH.  
Mag. Isabel G. Lizarraga de Maguina  
C.E.P. 400  
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

---

Av. Luis Gonzáles N° 635 - Chiclayo  
Central Telefónica : 237021  
Dirección (Tele-fax) : 238232  
Administración : 226955  
[www.hospitallasmercedes.regionlambayeque.gob.pe](http://www.hospitallasmercedes.regionlambayeque.gob.pe)