

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



**RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO.
HUÁNUCO, 2020**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA EN SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

TESISTA:

URETA BEJARANO JOSALIN MELINA

ASESORA:

DRA. CASTAÑEDA EUGENIO NANCY ELIZABETH

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por haber estado conmigo en cada paso que doy, guiándome, dándome la sabiduría y fortaleza.

Con mucho cariño a mi madre Belinda, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional a cada momento.

A mi esposo e hija, que siempre están conmigo en todo momento para brindarme su apoyo.

A mis familiares, amigos, compañeros, y docentes, por haber fomentado el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

J.M.U.B.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres, por todo su amor y apoyo incondicional a lo largo de mi vida, por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación. Ustedes son el motor que impulsan mis sueños y esperanzas.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, por brindarme la oportunidad de cumplir una de mis metas profesionales.

A los docentes de la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, quienes nos impartieron sus conocimientos, orientaciones y consejos durante la formación académica.

A mi asesora Dra. Nancy Elizabeth Castañeda Eugenio, por dedicarme su tiempo, por todo el apoyo que me brindó, lo cual me sirvió en el desarrollo de la presente investigación.

A los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco, que participaron en el estudio brindándome información necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco en el año 2020. El estudio es de tipo prospectivo, analítico y de corte transversal, pertenece al nivel relacional y el diseño utilizado fue el no experimental-transversal. La población estuvo conformada por todos los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”, siendo un total de 86 enfermeros(as). La muestra estuvo representada por 32 profesionales de enfermería, obtenida mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. El instrumento utilizado fue un cuestionario para determinar nivel de estrés y carga laboral validado por juicio de expertos y con un alto nivel de confiabilidad. En relación a los datos sociodemográficos los licenciados en enfermería encuestados en su mayoría tenían edades entre 20 a 40 años, en cuanto al género el 62,5% era de sexo femenino y el 37,5% de sexo masculino, en cuanto a horas de trabajo el 100% trabaja turnos de 12 horas, el 78.1% menciona que el número de enfermeras(os) por turno es insuficiente y solo para el 21.9% es suficiente, el 81.3% trabaja como personal asistencial y el 56,3% posee la condición de nombrado, el 81,3% tiene carga laboral alta y el 96.9% tiene nivel de estrés alto, se concluye que sí existe relación entre el nivel de estrés y la carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco.

Palabras clave: nivel de estrés, carga laboral, profesional de enfermería.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the level of stress and workload of the nursing professional of the Regional Hospital "Hermilio Valdizán Medrano"-Huánuco in the year 2020. The study is prospective, analytical and cross-sectional, it belongs to the relational level and the design used was the non-experimental-transversal one. The population was made up of all the nursing professionals of the "Hermilio Valdizán Medrano" Regional Hospital, with a total of 86 nurses. The sample was represented by 32 nursing professionals, obtained through simple random probabilistic sampling. The instrument used was a questionnaire to determine the level of stress and workload validated by expert judgment and with a high level of reliability. In relation to the sociodemographic data, the nursing graduates surveyed were mostly between 20 and 40 years old, in terms of gender, 62.5% were female and 37.5% male, in terms of hours of work. 100% work 12-hour shifts, 78.1% mention that the number of nurses per shift is insufficient and only for 21.9% it is sufficient, 81.3% work as healthcare personnel and 56.3% have the Appointed status, 81.3% have a high workload and 96.9% have a high stress level, it is concluded that there is a relationship between the level of stress and the workload of the nursing professional of the Regional Hospital "Hermilio Valdizán Medrano" - Huánuco.

Keywords: stress level, workload, nursing professional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1 Fundamentación del problema	10
1.2 Justificación	11
1.3 Viabilidad de la investigación	12
1.4 Formulación del problema	12
1.4.1 Problema general	12
1.4.2 Problemas específicos	12
1.5 Formulación de los objetivos	13
1.5.1 Objetivo general	13
1.5.2 Objetivos específicos	13
CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	14
2.1 Formulación de las hipótesis	14
2.1.1 Hipótesis general	14
2.2 Operacionalización de variables	15
2.3 Definición operacional de las variables	17
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO	20
3.1 Antecedentes de investigación	20
3.1.1 Internacionales	20
3.1.2 Nacionales	21
3.1.3 Locales	23
3.2 Bases teóricas	24
3.3 Bases conceptuales	26
3.3.1 Estrés	26
3.3.2 Mecanismo fisiológico del estrés	28
3.3.3 Las etapas del estrés	28

3.3.4	Tipos de estrés	29
3.3.5	Estrés laboral	32
3.3.6	Carga laboral	34
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO		35
4.1	Ámbito de estudio	35
4.2	Tipo y nivel de investigación	35
4.2.1	Nivel de estudio	35
4.2.2	Tipo de estudio	35
4.3	Población y muestra	35
4.3.1	Descripción de la población	35
4.3.2	Muestra y método de muestreo	35
4.3.3	Criterios de inclusión y exclusión	36
4.4	Diseño de investigación	37
4.5	Técnicas e instrumentos	38
4.5.1	Técnica	38
4.5.2	Instrumento	38
4.5.2.1	Validación de los instrumentos para la recolección de datos	38
4.5.2.2	Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	39
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	40
4.6.1	Técnicas para el procesamiento de datos	40
4.6.2	Técnicas para el análisis de los datos	41
4.7	Aspectos éticos	41
CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN		42
5.1	Análisis descriptivo	42
5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	55
5.3	Discusión de resultados	57
5.4	Aporte científico de la investigación	59
CONCLUSIONES		60
SUGERENCIAS		61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		62
ANEXOS		65

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la población está siendo afectada por un fenómeno llamado estrés, y ocurre en el momento que se enfrenta a las exigencias del medio, ya sea la vida familiar y la profesional, por lo que se requiere cierto grado de adaptación y al mismo tiempo ajustar las actividades al tiempo disponible. El personal de enfermería está sometido a múltiples factores estresantes tanto de carácter organizacional como propios de la tarea que ha de realizar, estas características hacen que el estrés tenga una incidencia relativamente alta en esta profesión (1).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción. Aproximadamente el 10% de los trabajadores en la Unión Europea está empleado en el sector de la salud, siendo el profesional de enfermería, uno de los que proporciona cuidados a los pacientes las 24 horas al día (2).

Según la Encuesta de Salud y Seguridad en el Trabajo elaborada por la American Nurses Association (ANA) la principal preocupación es el efecto agudo o crónico del estrés (3). Una investigación llevada a cabo en 11 países sobre 23.500 profesionales de enfermería concluye que estos perciben un entorno laboral desfavorable y unas altas experiencias de agotamiento. Esta situación puede cursar con síntomas como ansiedad, irritación, depresión, dolores de cabeza, náuseas o trastornos del sueño, pudiendo tener un impacto negativo en la seguridad de los pacientes y en la calidad de los cuidados prestados. A pesar de que son numerosas las investigaciones que se han llevado a cabo con el objeto de explorar los estresores laborales en los profesionales sanitarios, todavía existen discrepancias (4).

La carga laboral se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto

agotamiento y debilidad física (5). A medida que va transcurriendo los años el profesional de enfermería juega un rol muy importante en el cuidado de la salud de las personas; por lo tanto, recae una responsabilidad amplia en la recuperación del paciente.

Estudios realizados en Perú con relación a la condición laboral de los trabajadores, indican mayor incidencia de estrés en el grupo con tiempo de servicio de 1 a 5 años de labor continua en 57,7%; los que laboran en el turno mañana 83,5%, la frecuencia de 6 horas de labor continua presentó un 57,9% de casos, respectivamente (6).

En tal sentido, el hospital constituye uno de los entornos laborales más estresantes y la profesión de enfermería es considerada una ocupación agotadora y agobiante debido a que diariamente enfrenta situaciones difíciles y riesgosas; sobre todo cuando se encuentran laborando en ambientes inadecuados como es la infraestructura, incluyendo a los factores climáticos y las relaciones interpersonales (7).

A nivel local, en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”, se observa que las enfermeras están sometidas a un trabajo arduo día a día obviando muchas veces, la importancia de un descanso de mente y cuerpo, por lo que es importante indagar las repercusiones laborales que puedan causar en tales situaciones, teniendo en cuenta las exigencias propias de la labor diaria. Por ende, conocer la relación entre el nivel de estrés y carga laboral de enfermería nos permitirá prevenir un desequilibrio mental y físico (8).

CAPITULO I: ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

Los datos en cifras a nivel mundial y en el Perú causan preocupación, al saber que los factores de estrés laboral repercuten en el desempeño profesional. La OMS para el año 2015 estimó que alrededor de un 85% de profesionales del sector salud en el mundo presentan síntomas de estrés como consecuencia de las situaciones en el trabajo y que, en el transcurso del ciclo vital, aproximadamente el 68% de ellos desarrollará algún trastorno vinculado al estrés (9).

En la ciudad de Huánuco, en un estudio realizado, se obtuvo que en el año 2016 el 40% de profesionales de enfermería del servicio de medicina presentaron estrés laboral, el 30% ansiedad, el 20% decaimiento y finalmente desinterés un 10% (10).

En la actualidad el Ministerio de Salud tiene un programa dedicado a la salud mental, cuyo propósito es prevenir los trastornos o las enfermedades que deterioran el aspecto psico-mental de cualquier persona (11).

Es preciso señalar que, la profesión de enfermería alberga momentos intensos, de emociones fuertes, de agotamiento físico y mental, que le producen una fuerte carga laboral, potenciadas por la intensidad de trabajar con turnos de día y de noche; asimismo, la gran tarea que debe asumir para que los resultados pre y postquirúrgicos vayan bien, la cantidad de equipos que maneja y los limitados recursos humanos, pueden generar la aparición de “determinadas conductas y respuestas emocionales, que trae como consecuencia la presencia de manifestaciones psicosomáticas” tales como la sensación de cansancio físico, persistente malestar, cefaleas o migrañas constantes, alteraciones para conciliar el sueño, alteraciones gastrointestinales, etc. también cambios de conducta, como frustración, irritabilidad súbita, malas relaciones laborales, conflictos en las relaciones conyugales y familiares, signos y síntomas de estrés, los que van a constituirse en uno de los riesgos laborales más comunes y de mayor interés en

estos profesionales, al lado de los riesgos de tipo físico, químico o biológico y que ocurren por los “desajustes entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización”(12).

Los enfermeros que brindan atención de salud en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”, desarrollan su trabajo en situaciones muy complejas, como producto de las responsabilidades propias de la profesión, de la infraestructura y equipamiento en el que desarrolla sus labores, de las relaciones interpersonales con los demás miembros de su servicio, entre otros; esta situación es generada por la escasa proporción de recursos materiales y recursos humanos frente a la alta demanda de pacientes, la distribución inequitativa de las funciones, responsabilidades y turnos y la no evidencia de apoyo emocional hacia el personal por parte de los directivos, viéndose afectada de manera significativa su estado físico y emocional, generando muchas veces un desempeño laboral deficiente.

Por tanto, cuando identifiquemos y evaluemos los niveles de estrés de aquellos profesionales enfermeros que trabajan en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”, estaremos en la capacidad de proponer estrategias para manejar y afrontar los niveles de estrés, pues de no ser así podría afectarse la estabilidad emocional, habría disminución del rendimiento laboral y una repercusión negativa en el trabajo; con lo cual la imagen del profesional e incluso del propio establecimiento se verían afectados (13).

1.2 Justificación

Por su implicancia práctica: El Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” - Huánuco por su complejidad, recibe urgencias y emergencias de distintos distritos y lugares aledaños, por ende, los profesionales de enfermería están sometidos a situaciones estresantes por presión de trabajo en distintos servicios, por lo que los aportes del presente trabajo de investigación serán un insumo para los profesionales de enfermería, quienes podrán conocer las repercusiones del estrés laboral en su desempeño laboral y así establecer

estrategias para enfrentar los factores estresantes y mejorar el desempeño de sus funciones.

Por su relevancia social: Podemos deducir que al estudiar la relación que existe entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería, permitirá fortalecer la capacidad técnica de los mismos, que redundará en la calidad y calidez del cuidado y la satisfacción de los usuarios en los diferentes ámbitos de atención de enfermería, así como mejorar la imagen de estos profesionales

Por su aporte metodológico: La presente investigación dispone de un instrumento diseñado para medir el nivel de estrés y el desempeño laboral, el mismo que posee validez de contenido y alto nivel de confiabilidad.

1.3 Viabilidad de la investigación

La realización de la presente investigación ha sido viable por contarse con total disponibilidad de los recursos humanos, recursos físicos y recursos económicos, no se presentó dificultad alguna para acceder a los sujetos de estudio y se contó con el material bibliográfico necesario. Además, se utilizó un cuestionario elaborado con el fin conocer qué relación hay entre los niveles de estrés y carga laboral de los profesionales enfermeros/as.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y la carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco en el año 2020?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuáles son las características socio-demográficas del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” -Huánuco en el año 2020?

¿Cuál es el nivel de estrés que presentan los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco en el año 2020?

¿Cómo es la carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” -Huánuco en el año 2020?

¿De qué manera se relacionan el nivel de estrés y la carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco en el año 2020?

1.5 Formulación de los objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano-Huánuco en el año 2020.

1.5.2 Objetivos específicos

Conocer las características socio-demográficas del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco en el año 2020.

Identificar el nivel de estrés del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” -Huánuco en el año 2020.

Evaluar la carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco en el año 2020.

Relacionar el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco en el año 2020.

CAPITULO II: SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

H_a: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco, 2020.

2.1.2 Hipótesis específicas

H_{E1}: Existe nivel de estrés significativo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco en el año 2020.

H₀₁: No existe nivel de estrés significativo de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco en el año 2020.

H_{E2}: Existe alta carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” -Huánuco en el año 2020.

H₀₂: No existe alta carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco en el año 2020.

H_{E3}: A mayor carga laboral, existe mayor nivel de estrés en el profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” -Huánuco en el año 2020.

H₀₃: A mayor carga laboral, no existe mayor nivel de estrés en el profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” -Huánuco en el año 2020.

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE				
Carga laboral	Carga mental	Capacidad individual	Alto Bajo	Nominal
		Capacidad colectiva		
		Relaciones laborales		
		Ambiente laboral		
	Carga física	Esfuerzo físico		Nominal
		Postura de trabajo		
		Manipulación de cargas		
VARIABLE DEPENDIENTE				
Nivel de estrés	Percepción	Conocimiento sobre estrés	Alto Bajo	Nominal
	Estado emocional	Estímulos laborales		Nominal
VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN				
Biológico	Edad (años)	Fecha de nacimiento	20 a 30 31 a 40 41 a 50 51 a 60 61 a más	De intervalo
	Sexo	Rasgo sexual	Femenino Masculino	Nominal
	Nº de hijos	Hijos vivos	No tiene 1 hijo De 2 a 3 De 4 a 5 De 6 a más	De intervalo
	Estado civil	Relación conyugal	Casada (o) Conviviente Soltera (o)	Nominal

			Viudo (a) Divorciada (o)	
Social	Servicio donde labora	Área de trabajo	Emergencia Medicina Cirugía	Nominal
	Tiempo que labora en el servicio	Fecha de inicio laboral	< 1 año 1 - 5 años 6 - 15 años 16 - 25 años 26 a más	De intervalo
	Horas de trabajo por turno	Programación laboral	6 horas 12 horas 18 horas 24 horas 48 horas	Ordinal
	N.º de enfermeras/ turno	Eficiencia laboral	Suficiente Insuficiente	Nominal
	Cargo que ocupa o desempeña	Condición laboral	Jefa(e) de servicio Enfermera(o) asistencial	Nominal

2.3 Definición operacional de las variables

Carga mental: Se define como el conjunto de exigencias psíquicas y físicas a las que se ve sometido el trabajador en una jornada laboral. Según otra definición la carga es el nivel de actividad mental, sensorio-motriz y energética que son necesarios para desarrollar el trabajo (14).

Carga física: Es el "conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral". Es necesario saber que para realizar una valoración correcta de dicha carga o actividad del individuo frente a la tarea hay que valorar los dos aspectos reflejados en la definición, o sea el aspecto físico y el aspecto mental, dado que ambos coexisten, en proporción variable, en cualquier tarea. Aunque, en general, el progreso técnico implica un crecimiento de los requerimientos mentales en detrimento de los físicos en muchos puestos de trabajo, no es menos cierto que aún existen puestos en los que las exigencias físicas siguen siendo elevadas, por lo que es necesario evaluarlas y aportar las medidas correctoras precisas para eliminar en lo posible los trabajos pesados (15).

Percepción: La percepción es el mecanismo individual que realizan los seres humanos que consiste en recibir, interpretar y comprender las señales que provienen desde el exterior, codificándolas a partir de la actividad sensitiva. Se trata de una serie de datos que son captados por el cuerpo a modo de información bruta, que adquirirá un significado luego de un proceso cognitivo que también es parte de la propia percepción.

La percepción incluye la interpretación y el análisis de los estímulos, la sensación es la experiencia inmediata que apunta a una respuesta involuntaria y sistemática. Por esto se dice que la percepción es de carácter subjetivo, es selectiva, porque las personas deciden (a veces de forma inconsciente) percibir algunas cosas y otras no, y es temporal porque no se producirá por siempre sino por un corto plazo. (16)

Estado emocional: Es una actitud o disposición en la vida emocional. Es un estado, una forma de permanecer, de estar, cuya duración es prolongada y destiñe sobre el resto del mundo psíquico. El estado emocional sufre oscilaciones a lo largo del tiempo. Cuando sucede dentro de unos límites que no generan

dificultades a la persona, se denomina eutimia. Cuando es anormalmente bajo se llama depresión. Cuando es anormalmente alto se llama hipomanía o manía. La alternancia de fases de depresión con fases de manía se llama trastorno afectivo bipolar. También se diferencian del temperamento y de la personalidad, los cuales generalmente no suelen tener una componente temporal, sino que son actitudes permanentes en el tiempo. No obstante, determinados tipos de personalidades, como el optimismo o la neurosis, pueden predisponer al sujeto a determinados estados de ánimo. Ciertas alteraciones del estado de ánimo, como la depresión o el trastorno bipolar, forman una clase de patologías denominadas trastornos del estado de ánimo (17).

Edad: Se trata de una variable cuantitativa, continua. Es el tiempo que ha vivido una persona al día de realizar el estudio.

Sexo: Se trata de una variable cualitativa, nominal. Es la condición orgánica que distingue al hombre de la mujer y puede ser femenino o masculino.

Estado civil: Es el conjunto de condiciones de una persona física, que determinan su situación jurídica y le otorgan un conjunto de derechos y obligaciones. El estado civil puede ir variando a lo largo de la vida. La mayoría de los países establecen la obligatoriedad de registrar los cambios o hechos que originen o modifiquen el estado civil (18).

Servicio donde labora: Son aquellas áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en la que las personas deben permanecer o deben acceder debido a su trabajo. Sin embargo, no se debe olvidar que también puede acudir y/o permanecer público, clientes, pacientes o usuarios de servicios (19).

Número de hijos: Se refiere al número de hijos de las mujeres que han tenido en algún momento de su vida, puede ser nacido vivo o fallecido.

Tiempo que labora en el servicio: Es la suma del tiempo de trabajo en un lugar especificado. Se mide cuantificando el tiempo que una persona dedica a trabajo para autoconsumo de bienes, labores y cuidados de un área.

Horas de trabajo por turno: Medida de tiempo que una persona labora, en salud puede ser en turnos de 6 o 12 horas.

Número de enfermeras por turno: Cantidad de personas en el momento u ocasión en realización de una actividad o un servicio.

Cargo que desempeña: Es el conjunto de tareas laborales determinadas por el desarrollo de la técnica, la tecnología y la división del trabajo. comprende la función laboral del trabajador y los límites de su competencia. generalmente se utiliza la denominación de cargo para los técnicos y dirigentes (20).

CAPITULO III: MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 Internacionales

Orozco-Vásquez; Zuluaga-Ramírez; Pulido-Bello. (Colombia, 2019). En el estudio “Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería”. Su objetivo fue “revisar la evidencia científica sobre los factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería que laboran en servicios asistenciales: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y demandas emocionales”. El estudio consistió en revisar artículos de investigación que fueron publicados desde el año 2007 hasta el año 2018. Resultados: la exigencia en cuanto a cantidad de trabajo y el ritmo de trabajo intenso producen un aumento de la sobrecarga laboral, ya que atienden alta cantidad de pacientes y realizan muchas veces funciones que no corresponden al trabajo del cuidado de pacientes. “Las demandas emocionales se originan en la acción del cuidado y en la permanente confrontación con el sufrimiento, el dolor y la muerte”. Asimismo, tener que compartir el trabajo asalariado y el trabajo doméstico y en muchos casos trabajar en más de un empleo y el trabajar según turnos son situaciones que viven cotidianamente las enfermeras. Conclusiones: “El profesional en enfermería se expone en gran medida a los factores de riesgo psicosociales: exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, doble presencia y demandas emocionales”. (21).

Carrillo-García, Ríos-Rísquez, Escudero-Fernández Martínez-Roc. (España, 2018). En el estudio “Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo”. Estudiaron la presencia de una percepción moderada de factores de estrés laboral, destacando la escasa ayuda social que brindan los superiores, por lo que se constituye en un aspecto para mejorar (22).

Aldrete MG, Navarro C, González R, León SG, Hidalgo G. (México,2017). En su investigación: “Estrés y Salud en personal de Enfermería de una Unidad de Tercer Nivel de Atención”. El objetivo fue identificar las características del estrés laboral y relacionarlo con la salud del personal de enfermería. Para tal efecto, desarrollaron un estudio analítico y observacional, en el que aplicaron la “escala de síntomas de estrés de Seppo Aro (ESE)” y otro instrumento que fue diseñado para conocer la auto-percepción de la salud, la ausencia o presencia de alguna enfermedad, las atenciones recibidas y la repercusión que ocasiona en el centro de trabajo. Un 36,4 % de las enfermeras presentaron estrés, los síntomas de estrés que mayormente ocurrieron fueron: gastritis, alteraciones del sueño y en muchos casos insomnio, el 31,5 % presentó algún problema de salud, entre ellos, las enfermedades gastro-intestinales, (27,5 %), la diabetes-mellitus (21,6 %) y la hipertensión arterial (15,7 %). En cuanto al tiempo con el que están enfermos en promedio fue 62 meses, el 51,2 % refirió haber tenido que acudir a consulta médica en los últimos 6 meses, el 23,5 % manifestó haber tenido ausentismo laboral por cuestiones relacionadas a la salud. Concluyeron que los profesionales que trabajan en los turnos nocturnos están con tres veces más riesgo de manifestar estrés y, que de cada 3 personas una de ellas tiene estrés y manifiesta consecuentemente algún problema de salud (23).

3.1.2 Nacionales

Valencia Carrasco, Graciela (Cajamarca,2021). En el estudio: “Factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca – 2021”. El objetivo fue “Identificar los factores asociados a los niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca”. La metodología utilizada fue de corte transversal, correlacional y descriptivo. 50 enfermeras constituyeron la muestra; la encuesta fue la técnica utilizada y como instrumento se aplicó el denominado: “The Nursing Stress Scale (NSS)”. Resultados: En los factores relacionados al profesional de enfermería: 42% tiene edades que van desde los 30 hasta los 39 años; género femenino el 88%; el estado civil soltero un 40%; de religión

católico el 80%; con 5 años de servicio o más el 38%; laboran 150 horas a más/mensual el 88%; hacen trabajo adicional el 18%. En relación con los factores que se asocian a la salud ocupacional y física de los profesionales enfermeros con alguna patología crónica adicional ascienden al 12%; consumen medicación habitualmente el 12%, tienen horas de descanso después de la guardia (12 horas) el 86%; existe asociación con los problemas laborales que tuvieron con el personal médico 30% y con el personal de enfermería 22%. De acuerdo con las dimensiones: aspecto físico un 66% estrés leve y estrés severo un 4%; aspecto psicológico, un 66% de estrés leve; el aspecto social un 70% de estrés leve. Desde el punto de vista estadístico se halló significancia, la presencia de una relación entre las 2 variables de estudio, factores asociados al estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca ($p < 0,05$), lo que indica que se acepta la hipótesis alterna para el estudio (24).

Mitac Añaguari, Yeni Elidí (Ica, 2021). En el estudio: “Nivel de estrés y calidad de vida de los enfermeros del servicio de Cirugía, Hospital María Auxiliadora – 2021”.

Tiene como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y la calidad de vida de los enfermeros del Servicio de Cirugía del Hospital María Auxiliadora – 2021. Su metodología: Estudio de tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional, no experimental y transversal, la muestra fueron 42 enfermeros del Servicio de Cirugía, quienes respondieron a dos cuestionarios tipo Likert de 14 ítems para la variable estrés laboral y 24 ítems para la variable calidad de vida. Los resultados fueron presentados descriptivamente y de forma inferencial. conclusiones: De acuerdo a los resultados observados se obtuvo un resultado de Rho de Spearman de -0.604 significativo al 0.000, lo que permitió comprobar la hipótesis principal y concluir que existe una relación inversa entre el nivel de estrés y la calidad de vida (25).

Chavez Orrego, Maria Soledad (Lima,2017). En el estudio: “Estrés Laboral En El Profesional De Enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, Lima. 2017”. Tiene como objetivo determinar el estrés laboral en el profesional de Enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, Lima. Octubre – junio 2017. El método de investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental y secuencia transversal; se trabajó con una muestra de 40 profesionales de enfermería. Para la acumulación de datos se utilizó un cuestionario; para el método de análisis de datos se utilizó el programa SPSS versión 22 y los datos fueron presentados en tablas y figuras. Los resultados encontrados respecto a la relación a la variable sobre el estrés laboral en los profesionales de enfermería, demostró que el 55.0% de los profesionales de enfermería refieren presentar bajo estrés laboral, mientras el 10.0% presenta un alto estrés. Por lo que, se concluye que el profesional de enfermería de dicho nosocomio presenta un grado de estrés bajo, pese a la demanda de trabajo que realizan (26).

3.1.3 Locales

Palacios Ramos, E. (Huánuco, 2020). En el estudio: “Factores psicosociales y prácticas organizacionales de prevención y control de riesgos en un Hospital de Huánuco, Perú, 2019” tuvo como objetivo “determinar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo con las buenas prácticas organizacionales de prevención y control percibidas por los trabajadores de un hospital de Huánuco en el 2019”. Es una investigación de tipo descriptivo, analítico, relacional, transversal y prospectivo. La muestra estuvo conformada por 62 trabajadores del Hospital II EsSalud, Red Asistencial Huánuco, que llegaron a ser seleccionados conforme a los criterios de selección. Se les aplicó dos instrumentos acerca de los factores psicosociales en el centro de labores y acerca de las “buenas prácticas de prevención y control de riesgos laborales”. Los resultados demuestran la “existencia de relación entre la exposición a las condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, el contenido y características de la tarea, las exigencias laborales de la tarea, el papel laboral, la interacción social, los aspectos organizacionales del trabajo, así como la

remuneración del rendimiento del trabajo con las buenas prácticas organizacionales”, con lo cual se advierte que el riesgo bajo de exposición a ciertos factores psicosociales en nuestro centro laboral tiene relación con las buenas prácticas dentro de la organización, [$\chi^2 = 37,1$; $\chi^2 = 31,2$; $\chi^2 = 31,2$; $\chi^2 = 16,5$; $\chi^2 = 20,9$; $\chi^2 = 12,6$; $\chi^2 = 5,2$; con $p \leq 0,05$]. Conclusión: Existe significativa relación entre una exposición a los factores de riesgo psico-social con el desarrollo de las buenas prácticas en una organización, $p = 0,00$] (27).

Cotrina Onofre, Yony; Panéz Mateo, Lesley (Huánuco, 2018). En el estudio: “Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco”. El objetivo fue “Determinar si el número de trabajos desempeñados, especialidad y horas de trabajo semanal están asociados al síndrome de Burnout en médicos de los hospitales Essalud II, Hermilio Valdizán Medrano y Carlos Showing Ferrari-2018”. Material y métodos: fue un estudio observacional, descriptivo, transversal. La muestra lo conformaron 150 médicos especialistas de los tres hospitales. Con el fin de conocer la frecuencia de presentación del “síndrome de Burnout” aplicaron una encuesta desarrollada por el estudioso Maslach. Dentro de sus principales resultados se tiene que el 2.7% de médicos presentaron el síndrome. El 8.7% de ellos tenía un grado alto de agotamiento emocional, el 10% manifestaba un grado alto de despersonalización y el 78.7% presentó un grado bajo de auto-realización personal. Con el análisis bivariado no se demostró datos significativos en relación con el síndrome de Burnout y las variables que fueron estudiadas. Conclusión: Si bien es cierto que no se halló una asociación que sea significativa entre las variables estudiadas en los médicos, sí se evidenció que un buen porcentaje de ellos tenía baja realización personal, lo que pone de manifiesto la desmotivación, y un riesgo mayor para desarrollar el síndrome de Burnout (28).

3.2 Bases teóricas

Existen teorías sobre el nivel de estrés y carga laboral, donde la enfermería cumple un rol preponderante. Es así como detallamos o mencionamos algunas de ellas:

Modelo de promoción de la salud

Fue apoyado por Nola Pender, quien sostuvo que la conducta está motivada por el bienestar y el potencial humano. Este modelo da respuestas a la forma cómo las personas adoptan decisiones acerca del cuidado de su propia salud. Por otro lado, el Modelo de Promoción de la Salud pretende ilustrar la naturaleza multifacética de las personas en su interacción con el entorno cuando intentan alcanzar el estado deseado de salud, enfatiza el nexo entre características personales y experiencias, conocimientos y aspectos situacionales vinculados con los comportamientos o conductas de salud que se pretende lograr y que daría origen posteriormente al Modelo de Promoción de la Salud. Pender, en su modelo de promoción de la salud, afirma que promocionar la salud significa evitar o disminuir factores de riesgo y crear o aumentar los factores protectores, cambiando estilos de vida, creando una cultura de la salud. Pender, al plantear su modelo nos señala que las personas que otorgan gran importancia a su salud tienen mayor tendencia a conservarla. Asimismo, plantea que las motivaciones personales, creencias y mitos son el motor fundamental que mueve nuestras conductas a favor o en contra de la salud. En relación al presente estudio, el Modelo de Promoción de la Salud expone de forma amplia los aspectos relevantes que intervienen en la presencia de estresores laborales en los profesionales de Enfermería (29).

Teoría del estrés de Selye

Hans Selye investigó y popularizó el concepto del estrés, destacando su relación con las enfermedades físicas, concientizando a la opinión pública acerca de la importancia del estrés. En el transcurso de su carrera, Selye consideró inicialmente el estrés como un estímulo y posteriormente lo contempló como respuesta. Su postura original partía de la base de que el estrés era un estímulo, centrándose en las condiciones medioambientales que lo producían. En la época de 1950, Selye empezó a utilizar el término estrés para referirse a una respuesta desarrollada por el organismo ante la presencia de situaciones determinadas.

Se basa en dos teorías previas:

a) La teoría de Bernard (1956): sobre la tendencia que tiene todo organismo a mantener constante su medio externo.

b) La teoría de Cannon (1932): sobre la homeostasis, es decir, la capacidad que posee el organismo para permanecer estable y mantener un adecuado equilibrio interno.

Sus propios efectos específicos, producen un efecto semejante (inespecífico) sobre el organismo, es decir una necesidad de reajuste homeostático, y es mediante este efecto inespecífico que los estímulos adquieren la categoría de agentes estresores. Por tanto, teóricamente: "cualquier estímulo puede ser estresor siempre que provoque en el organismo la respuesta inespecífica de necesidad de reajuste o estrés". Selye sostiene que esta respuesta implica una activación del eje Hipotálamo-Hipofiso-Suprarrenal y del S.N. Autónomo (30).

3.3 Bases conceptuales

3.3.1 Estrés

Proviene del latín "Stringere" que significa "apretar" o "provocar tensión". Con el tiempo, los investigadores y también los físicos hicieron uso de este término, pero con diferentes connotaciones; los dedicados a la física la utilizaban para describir "una fuerza aplicada a un objeto", de tal manera que "los cambios resultantes en cuanto al volumen, forma y tamaño se conocieron como esfuerzos"; mientras que los dedicados a la investigación trataban de "identificar los cambios de adaptación encargados de mantener una situación estable"; llamando a este equilibrio como "homeostasis". Se asumía que las situaciones de estrés eran una amenaza para la homeostasis.

Podemos definir al estrés como la "reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada". El estrés constituye una "respuesta natural y necesaria" para la sobrevivencia de las personas; ahora bien, si esta respuesta natural ocurre en demasiada cantidad se irá a producir un sobrecargo de tensión que repercutirá negativamente al cuerpo y ocasionará la ocurrencia de diversas enfermedades

y patologías que impedirán el normal desarrollo y el funcionamiento adecuado del organismo. (31)

¿Por qué surge el estrés? “Un entorno fuera del rango normalmente experimentado por una población (entorno estresante) y los cambios que esto genera en los organismos, ya sean morfológicos, fisiológicos o comportamentales, acompañan la mayoría de los cambios evolutivos” (32). Se va a depender del nivel de la intensidad, la predictibilidad y las recurrencias de los estresores, para que la respuesta de la persona pueda ir progresivamente de ser tolerante y evitar los factores estresores a nivel individual hasta la súbita ocurrencia de rasgos nuevos o extinción a nivel de población. Por lo mismo, el estrés moderado resulta ser necesario para el desarrollo y diferenciación del sistema anatómico, fisiológico, metabólico y neurológico del organismo.

Aparece el estrés cuando ocurren modificaciones en el entorno externo o interno y estos son reconocidos por el organismo como algo amenazante para su homeostasis. La capacidad del organismo para desarrollar la respuesta adecuada a circunstancias medioambientales potencialmente causantes de estrés obliga al reconocimiento adecuado del cambio medioambiental y la activación de las respuestas al estrés.

El aumento de las variables genóticas y fenotípicas ocasionadas por el estrés en los individuos parte de tres fuentes principales: 1) La selección direccional ocasionada por el factor estresante podría generar mayores ocurrencias de recombinación y mutaciones. 2) La presión del factor estresante en el mecanismo de su regulación podría ampliar y producir la liberación de variabilidades de genotipos y fenotipos acumuladas previamente, pero que estaban sin manifestarse. 3) Un ambiente estresante podría condicionar a la expresión de varianzas genéticas acumuladas; sin embargo, fenotípicamente neutrales en un ambiente adecuado o normal. Dichas fuentes de variación podrían ser adaptables en ciertas condiciones estresantes cuando facilitan la

“persistencia poblacional mediante el desarrollo de nuevas adaptaciones al entorno novedoso”. (33)

3.3.2 Mecanismo fisiológico del estrés

Ante cualquier estímulo estresor habrá una respuesta fisiológica como reacción mecánica que ocurre en el organismo. Este presenta una secuencia de reacciones fisiológicas que constituyen la activación del eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal y del sistema nervioso autónomo cuando ocurre situaciones de estrés. El eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal tiene como componentes al hipotálamo, que es una región nerviosa ubicada en la base del cerebro y funciona como enlace entre los sistemas endocrino y nervioso; la hipófisis, que es una glándula secretora de hormonas alojada en la silla turca del cerebro, y las glándulas suprarrenales, ubicadas encima del polo superior de cada riñón. El sistema nervioso autónomo o vegetativo viene a ser un conjunto de estructuras nerviosas encargadas de la regulación del funcionamiento de los órganos internos y del control de ciertas funciones de modo involuntario e inconsciente. Tanto el eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal como el sistema nervioso autónomo producen la liberación de diversas hormonas, las mismas que son transportadas a través del torrente sanguíneo, y pueden excitar, inhibir o regular la actividad de muchos órganos.

3.3.3 Las etapas del estrés

Están compuestas por tres fases diferenciadas:

A) Alarma de reacción: Esta primera fase comienza inmediatamente después de que la amenaza se haya detectado. Aquí ocurren ciertos síntomas tales como el aumento de los latidos cardiacos y la disminución de la temperatura del cuerpo.

B) Resistencia: En esta segunda fase el organismo se irá adaptando a la amenaza o situación estresante, no obstante, continúa la activación del organismo, pero en menor determinación que en la anterior fase. En caso de que el factor estresor persiste a lo largo de un tiempo, la activación acabará por desmoronarse, ya que los mecanismos que genera el organismo se producen en menor velocidad de lo que se consumen.

C). Agotamiento: En esta fase el organismo termina por agotar todos recursos/mecanismos e irá perdiendo progresivamente la capacidad de adaptación de la segunda fase. (34)

3.3.4 Tipos de estrés

El estrés se clasifica en función a ciertos criterios. A continuación, se detallan los tipos del estrés teniendo en cuenta su utilidad, su mantenimiento y su duración:

Tipos de estrés según los signos

a. Estrés positivo

Aparece cuando el individuo se enfrenta ante determinada circunstancia con el deseo de conseguir algo que le favorezca.

El estrés de tipo positivo genera motivación y ánimo como, por ejemplo, los deportistas previo a una competencia.

b. Estrés negativo

Conocido con el nombre de “distrés”, este estrés ocasiona ansiedad frente a una circunstancia en la que se cree que no se es capaz de controlarlo. Afecta a la salud física y mental provocando diversas reacciones de tipo físico y psicológico.

Lo recomendable es evitar llegar a tener estrés negativo o combatirlo de ser el caso.

Tipos de estrés según su duración

a) Estrés agudo

El estrés agudo resulta ser el más frecuente. Es ocasionado por las constantes exigencias a las que se somete la persona en el día a día y de la incapacidad para centrarse en el presente.

En dosis menores el estrés agudo podría ser incluso hasta positivo, ya que incita a que la persona actúe o reacciones positivamente, en cambio, si no se puede evitarlo oportunamente, ocasiona agotamiento y puede conllevar a consecuencias mentales y físicas serias, tales como:

- Irritación

- Ataques de ansiedad.
- Manifestaciones depresivas.
- Frustraciones.
- Cefaleas.
- Transtornos musculares a nivel del torso, mandíbula y contractura de tendones y ligamentos.
- Transtornos gastrointestinales como reflujo, pirosis, diarrea, estreñimiento, síndrome del intestino irritable, etc.
- Taquicardia, palpitación cardiaca, mareos, migrañas.
- Dificultad para la respiración.
- Dolor precordial.

El estrés agudo tiene como característica su localización delimitada en el tiempo, en razón de ello, si se maneja adecuadamente, se evitará que llegue a causar afecciones en la salud.

b) Estrés agudo episódico

conocido como recurrente: Se refiere al estrés que se repite de manera continua o episódica.

Este tipo de estrés episódico puede ocurrir ante:

- Personas con multiplicidad de responsabilidades.
- Evidente desorganización.
- Auto-exigencia elevada.
- Alto nivel de competitividad.
- Personalidad intranquila.
- Preocupación permanente.

El estrés episódico puede complicar los síntomas del estrés agudo y puede ocasionar otros síntomas como:

- Irritabilidad.
- Signos de ansiedad.
- Cefalea tensional y persistente.
- Migraña.
- Hipertensión arterial.

- Dolor precordial.
- Riesgo latente de hacer alguna enfermedad cardíaca.

Todo individuo que tiene estrés agudo episódico representa el ejemplo evidente de “alguien que asimiló los síntomas del estrés hasta no ser consciente de que ocurra nada malo”. Esta situación representa un problema serio al momento de buscar alguna solución al problema, ya que el estrés agudo episódico requiere de una intervención no solamente médica sino también tratamiento psicológico, que requerirá necesariamente el compromiso del paciente mientras dure el tratamiento.

c) Estrés crónico

Si el estrés agudo se prolonga en el tiempo, sin tener periodos de relajación, entonces se transforma en un estrés crónico.

Este tipo de estrés aparece ante situaciones que son complejas y tiene duración larga:

- Problemas económicos.
- Familia disfuncional.
- Conflictos laborales.
- Trauma infantil interiorizado.
- Situaciones de conflictos o ataques.
- Conflictos sociales.

El estrés crónico produce un desgaste físico y desgaste mental que repercute negativamente en todas las etapas del ciclo vital, agravando la sintomatología del estrés agudo.

Es el tipo de estrés más grave que existe y puede provocar consecuencias severas a la persona que lo tiene y a su entorno:

- Ataques de cualquier tipo de violencia.
- Apoplejía.
- Problemas cancerígenos.
- Problemas a nivel del corazón.
- Crisis nerviosas.
- Suicidios o intentos (35).

El estrés crónico es el tipo de estrés más grave, con consecuencias destructivas graves para la salud mental de la persona afectada, presentan desgaste físico y mental con secuelas negativas para toda la vida. La persona que tiene este tipo de estrés generalmente no es consciente de lo que le pasa.

3.3.5 Estrés laboral

En la actualidad representa un problema de salud importante que está siendo visto como un problema de salud pública y por ello se ha considerado prioritaria su atención. Tal hecho obedece principalmente al mayor conocimiento que se tiene a cerca de su magnitud y sus repercusiones de lo que ocasionan. Gestionarlo o prevenirlo nos ayudará a mantener un adecuado nivel de salud, tanto mental como física.

En el trabajo de algunos colectivos es el estrés, tal vez, el trastorno psicológico que más afecta su salud, provocando alteraciones y disfunciones que repercuten tanto en los trabajadores como en el funcionamiento de la empresa. Desde aspectos ambientales, como el ruido; hasta factores interpersonales, como la relación con los compañeros, o la falta de conciliación entre la vida personal y la laboral, pueden ser clasificados como fuentes inagotables de estrés para muchos empleados.

¿En qué consiste?: El estrés se define como una reacción fisiológica del organismo ante una situación que la persona percibe como amenazante; es una respuesta automática y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta natural aparece en exceso, se produce una sobrecarga de tensión que repercute en todo el organismo, y provoca la aparición de enfermedades y alteraciones de la salud que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. El estrés relacionado con el trabajo se describe como una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando los trabajadores deben hacer frente a exigencias ocupacionales, que no se corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades.

Las reacciones del trabajador frente al estrés pueden incluir respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales:

Reacciones fisiológicas: aumento del ritmo cardiaco, de la presión sanguínea y de la tensión muscular, sudoración, incremento de la producción y secreción de adrenalina, y respiración superficial con mayor frecuencia.

Reacciones emocionales: miedo, irritabilidad, humor depresivo, ansiedad, enojo y motivación disminuida.

Reacciones cognitivas: atención disminuida, reducción de campo de percepción, olvidos, pensamientos menos efectivos, reducción de la capacidad de solucionar problemas y de aprendizaje.

Reacciones conductuales: disminución de la productividad, mayor consumo de cigarrillos, drogas y alcohol, cometer errores. (36)

¿Qué lo ocasiona?: El estrés en el centro de trabajo constituye uno de los aspectos que el empleado lo percibe como algo negativo, dañino y de ocurrencia permanente, lo catalogo como si fuera una amenaza latente que desencadenará toda una serie de respuestas de tipo fisiológico y psicológico. Por lo común, los factores de estrés laboral se dividen en cuatro niveles:

- a. Ambiente físico donde se trabaja y el puesto o cargo que se desempeña.
- b. Desarrollo de tareas, relaciones con los compañeros de trabajo y preparación de la carrera.
- c. Tecnologías innovadoras y otros aspectos de la organización.
- d. Relación entre el trabajo y la familia.

Los trabajadores que están más propensos a sufrir de estrés laboral se caracterizan por ser personas amables, empáticas, con sensibilidad, con alto compromiso profesional, son soñadores, practican el altruismo, tienden a la obsesión por cumplir, tienen entusiasmo, con tendencia a padecer de enfermedades cardiacas y tienden a identificarse de manera excesiva con las demás personas, sean compañeros de trabajo o clientes. (37)

3.3.6 Carga laboral

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España - INSHT-, sostiene que la carga laboral, viene a ser el conjunto de requerimientos mentales y físicos y a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral; el personal de enfermería después de una exhaustiva jornada laboral se manifiestan signos de fatiga, cansancio y esto puede repercutir en su salud como también en la salud del paciente, en situaciones no se logra brindar un cuidado de calidad.

La carga laboral se puede definir como una demanda de actividades o intervenciones que tiene que realizar el personal de enfermería, en relación a la calidad del cuidado que puede brindarle al paciente; considerando el esfuerzo físico, mental y afectiva; mayormente el enfermero(a) se ve incapaz de satisfacer todas las exigencias laborales en algunas lo largo de los años la sobre carga laboral, altera la salud de los trabajadores, exponiéndolos a exceso de tareas, situaciones difíciles en su entorno laboral como en las relaciones interpersonales de sus compañeros, reduciendo la eficacia y desenvolvimiento en sus labores; es importante identificar y reconocer estos problemas para poder actuar y buscar una solución.(38)

CAPITULO IV: MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito de estudio

El ámbito del estudio fue el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”, ubicado en el distrito, provincia y departamento de Huánuco.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Nivel de estudio

Nivel relacional: El investigador pretende visualizar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, o si por el contrario no existe relación entre ellos. Lo principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (evalúan el grado de relación entre dos variables).

4.2.2 Tipo de estudio

Según la planificación de la toma de datos la investigación es transversal, porque los datos se recogieron en un solo momento.

Según la ocurrencia de los hechos fue prospectivo, toda vez que los hechos sobre el nivel de estrés y carga laboral se recogieron según la ocurrencia del fenómeno. (39)

Según la intervención del investigador, fue de tipo no experimental. La investigación se realizó sin manipular las variables, con la aplicación de un cuestionario que permitió obtener información y se analizó como tal.

Según el número de variables de interés es analítico, porque el estudio es bivariado, plantera y pone a prueba las hipótesis.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

Representada por los profesionales enfermeros/as que laboraron durante el año 2020 en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”, que hacen un total de 86.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

La muestra lo constituyen aquellos profesionales de enfermería que fueron seleccionados según criterios de inclusión, que fue un total de 32 profesionales. Se usó la fórmula estadística para una proporción en poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Donde:

n: Es la muestra.

N: Des el total de elementos que conforman la población.

Z: Valor estandarizado del grado de confiabilidad (1,96).

E: Error que se asume en el cálculo por la selección de la muestra.

p: Probabilidad de la población que tiene las características del estudio.

q: Probabilidad de la población que no tiene las características del estudio.

Para estimar el tamaño de muestra se utilizó el programa Epidat 3.1, que corresponde al muestreo probabilístico. Los resultados son los siguientes:

Tamaños de muestra y precisión para estimación de una proporción poblacional

Tamaño poblacional:	86
Proporción esperada:	76.000%
Nivel de confianza:	95.0%
Efecto de diseño:	1.0

Precisión (%)	Tamaño de muestra
-----	-----
5.000	32

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Profesionales enfermeras/os que trabajan en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco.
- Profesionales enfermeras/os que laboran en el servicio de medicina, cirugía y emergencia.

- Profesionales enfermeras/os en condición de nombrados y contratados.
- Profesionales enfermeras/os de sexo femenino y masculino.
- Profesionales enfermeras/os que acepten participar voluntariamente en la investigación.
- Profesionales enfermeras/os que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales enfermeras/os que laboren en otros hospitales.
- Profesionales enfermeras/os que trabajen en UCI u otras áreas.
- Profesionales enfermeras/os que se niegan a participar de la investigación.
- Profesionales enfermeras/os que no firmen el consentimiento informado.

4.4 Diseño de investigación

Según las ciencias sociales el diseño es correlacional. El objetivo de este diseño es “saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada”, no hay manipulación deliberada de ninguna variable, solamente se observaron y analizaron los fenómenos en su ambiente laboral. El esquema de investigación se representa así:

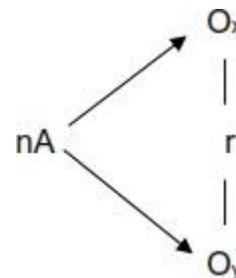
Donde:

nA : Muestra de profesionales de enfermería.

Ox : Nivel de estrés

Oy : Carga laboral

r : Relación entre ambas variables.



4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnica

Se hizo uso de la encuesta, aclarando dudas y brindando la información pertinente sobre el estrés y carga laboral.

4.5.2 Instrumento

En el estudio se hizo uso de una Aplicación de un cuestionario ver (anexo 2): conformado por un total de 36 ítems, distribuidos en dos aspectos: Generales (9 ítems), nivel de estrés (9 ítems) y carga laboral (19 ítems) redactadas coherentemente, organizadas de manera secuencial y elaboradas según los objetivos planteados, con la finalidad de que las respuestas puedan ofrecer toda la información que se requiere. Los ítems de las variables nivel de estrés y carga laboral constan de respuestas dicotómicas con puntuación de 1 y 2 respectivamente que sumados obtienen una calificación numérica y luego fueron distribuidos según corresponde a través de la técnica de Baremo; las variables fueron valoradas de la siguiente manera:

- a) Carga laboral
 - Alta [29 a 38]
 - Baja [19 a 28]
- b) Nivel de estrés
 - Alto [14 a 18]
 - Bajo [9 a 13]
 -

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

El cuestionario de nivel de estrés y carga laboral fue sometido a la validez de contenido a través del juicio de cinco expertos o jueces. Para ello se aplicó el método Delphi con el fin de obtener la opinión de los expertos y considerarlo en el mejoramiento del instrumento. Los resultados de la validación con su respectiva calificación se detallan en el siguiente cuadro:

N°	Apellidos y nombres de los jueces	Promedio de validación (cuestionario)
1	Mg. Ana María Soto Rueda	3.7
2	Mg. Yola Espinoza Tarazona	3.6
3	Mg. Lolita Perea Hidalgo	3.8
4	Mg. Isabel Nieves Condezo	3.7
5	Mg. José Arturo Ramos Ramírez	3.6
	Total	3.7

Por lo tanto, la calificación obtenida avala que el instrumento de recolección de datos (cuestionario) tiene una alta validez de contenido en relación a los criterios de coherencia, relevancia, suficiencia y claridad (3.7).

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La confiabilidad y la consistencia interna del instrumento de recolección de datos (cuestionario) fue comprobado a través de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, con lo que se evaluó la varianza década uno de los ítems. Para tal finalidad, el cuestionario fue sometido a una prueba piloto en una muestra pequeña conformada por 15 sujetos con características similares a las de nuestra muestra en estudio. Los resultados que se obtuvieron demuestran que el instrumento de recolección de datos (cuestionario) cuenta con un alto nivel de confiabilidad.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

Confiabilidad del cuestionario para medir el nivel de estrés y carga laboral:

Sujetos	Ítems o reactivos	α de Cronbach
15	36	0,86

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1 Técnicas para el procesamiento de datos

- Recolección de datos. El instrumento de recolección de datos fue aplicado a 32 profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”.
- Revisión de datos. El control de calidad respectivo se realizó haciendo la verificación de que todos y cada uno de los ítems del cuestionario sean respondidos, sin dejar ninguno en blanco.
- Clasificación de datos. Con el fin de hacer una filtración minuciosa de la información se hizo la clasificación de cada respuesta por cada ítem, para que esta sea analizada de la manera más práctica posible.
- Codificación de los datos. Este proceso consistió en la asignación de valores numéricos a cada una de las respuestas que se obtuvieron, de tal modo que los datos estén listos para su tabulación.
- Tabulación de los datos

Procesamiento de datos: Una vez obtenidos los resultados se procesaron manualmente, utilizando para ello el programa Excel versión 2013, previamente se elaboró una tabla matriz para la base de datos y los códigos numéricos; para el procesamiento estadístico de los datos hallados se hizo uso del software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versión 22.

Presentación de datos: Los resultados que se obtuvieron se plasmaron en tablas estadísticas teniendo en cuenta cada una de las dimensiones consideradas en el estudio; permitiendo de esta manera hacer el análisis y la interpretación correspondiente de acuerdo al marco teórico desarrollado.

4.6.2 Técnicas para el análisis de los datos

- Análisis descriptivo e interpretación de los datos: Para el análisis de cada variable estudiada se ha tenido en consideración una tabla de información numérica, los porcentajes y las frecuencias.
- Análisis inferencial e interpretación de los datos: Para la aplicación del análisis inferencial de los datos se hizo uso de las tablas de doble entrada, conocidas también como tablas de contingencia o tablas cruzadas, para relacionar o asociar las dos variables en estudio.

4.7 Aspectos éticos

Principio de beneficencia: Los participantes del estudio no han sido expuestos a situación alguna que pudiera haber resultado en perjuicio de ellos.

Principio de autonomía: Cada uno de los profesionales tomaron la decisión de manera voluntaria y libre de participar en la presente investigación.

Principio de justicia: En todo momento se ha dado un trato justo, respetuoso, equitativo y cortés hacia los profesionales encuestados.

Así mismo, se aplicó el formato de consentimiento informado (ver anexo 2), con el que previo a la participación voluntaria de los profesionales, éstos fueron informados sobre el propósito del estudio y modalidad de la investigación. En el consentimiento informado lo que más importa desde un punto de vista ético no es la obtención de la firma, sino el proceso por el cual se obtiene, para ello, se cumplió con 3 requisitos: se brindó información suficiente, la información fue clara por lo tanto comprendida y la participación fue totalmente voluntaria. La investigadora no condicionó la participación de los sujetos de la investigación.

CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Datos sociodemográficos

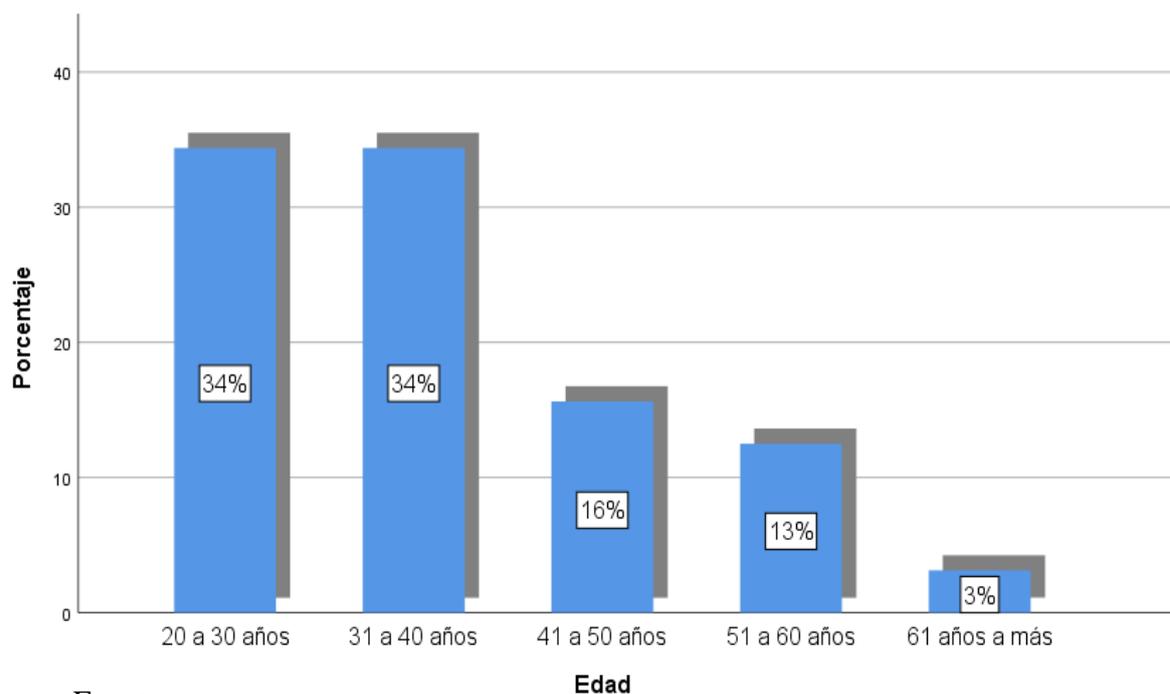
Tabla 1. Edad de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020

	Frecuencia	Porcentaje	
Edad	20 a 30 años	11	34,4
	31 a 40 años	11	34,4
	41 a 50 años	5	15,6
	51 a 60 años	4	12,5
	61 años a más	1	3,1
	Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: Respecto a la edad de los profesionales de enfermería, el 34,4% tienen de 20 a 30 años, el 34,4% entre 31 a 40 años, el 15,6% entre 41 a 50 años, el 12,5% entre 51 a 60 años y el 3,1% entre 61 años a más.

Figura 1. Edad de los profesionales de enfermería



Fuente: Cuestionario

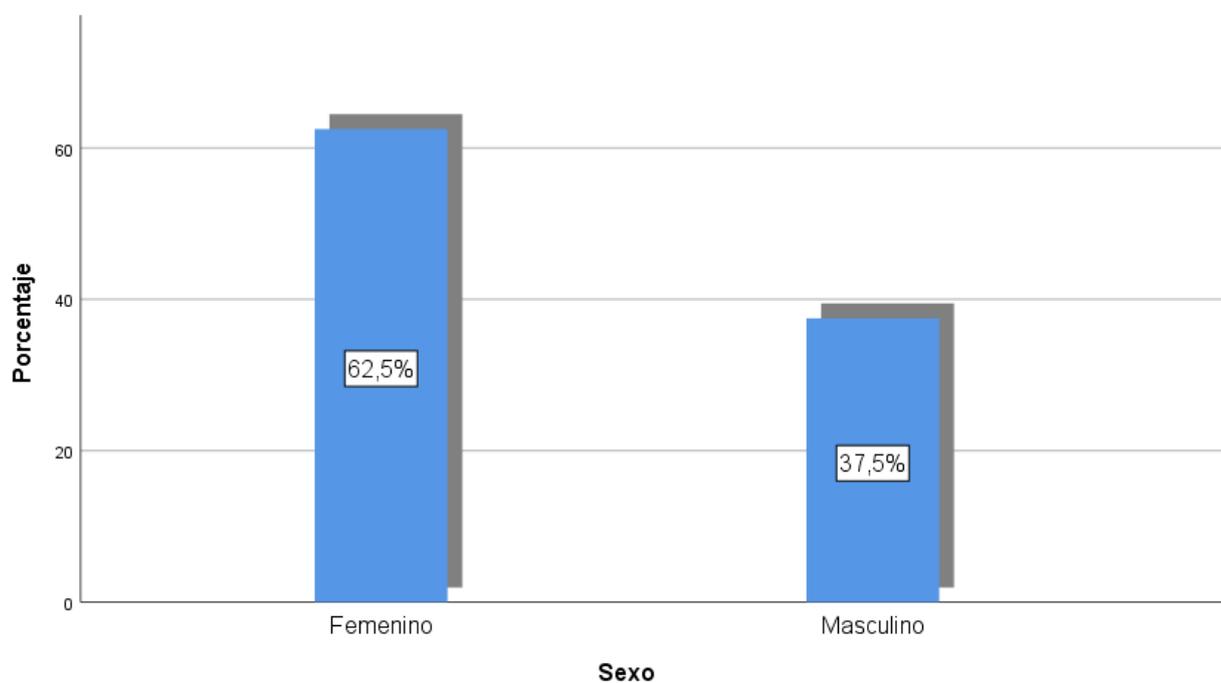
Tabla 2. Sexo de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	20	62,5
	Masculino	12	37,5
	Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: Respecto al sexo de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco, el 62,5% son de sexo femenino y el 37,5% de sexo masculino.

Figura 2. Sexo de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.



Fuente: Cuestionario

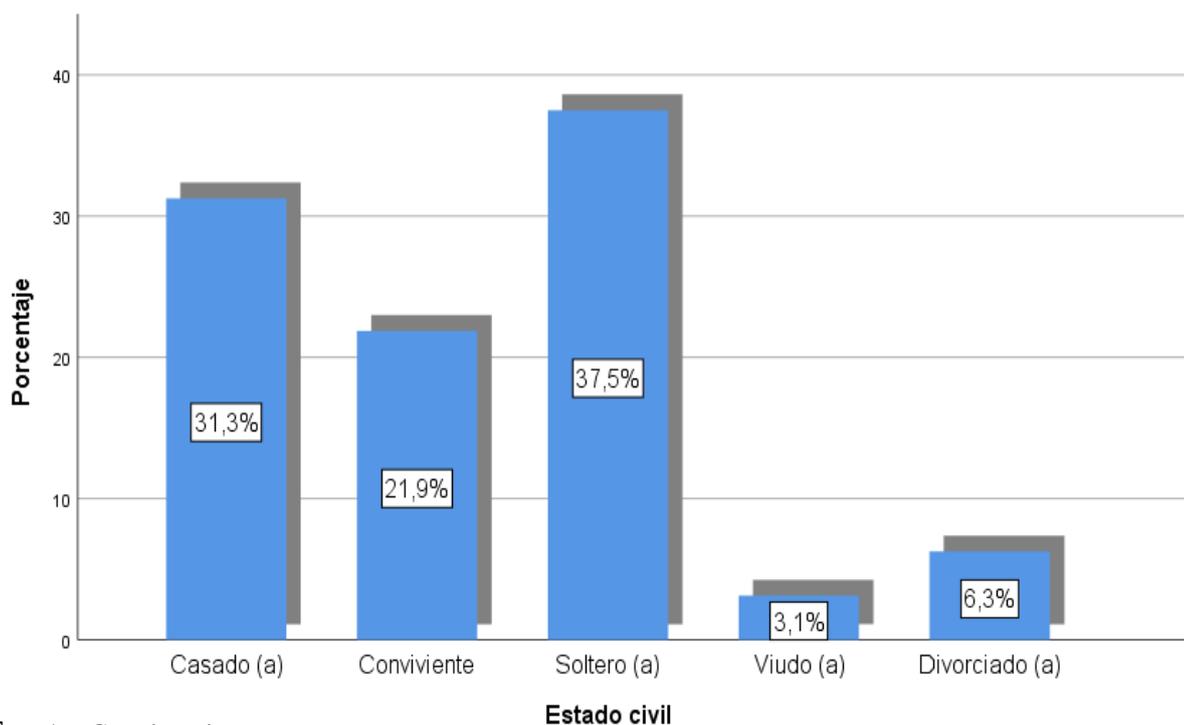
Tabla 3. Estado civil de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Estado civil	Casado (a)	10	31,3
	Conviviente	7	21,9
	Soltero (a)	12	37,5
	Viudo (a)	1	3,1
	Divorciado (a)	2	6,3
	Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: Respecto al estado civil de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, el 31,3% están casados, el 21,9% convivientes, el 37,5% solteros, el 3,1% viudos y el 6,3% divorciados.

Figura 3. Estado civil de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.



Fuente: Cuestionario

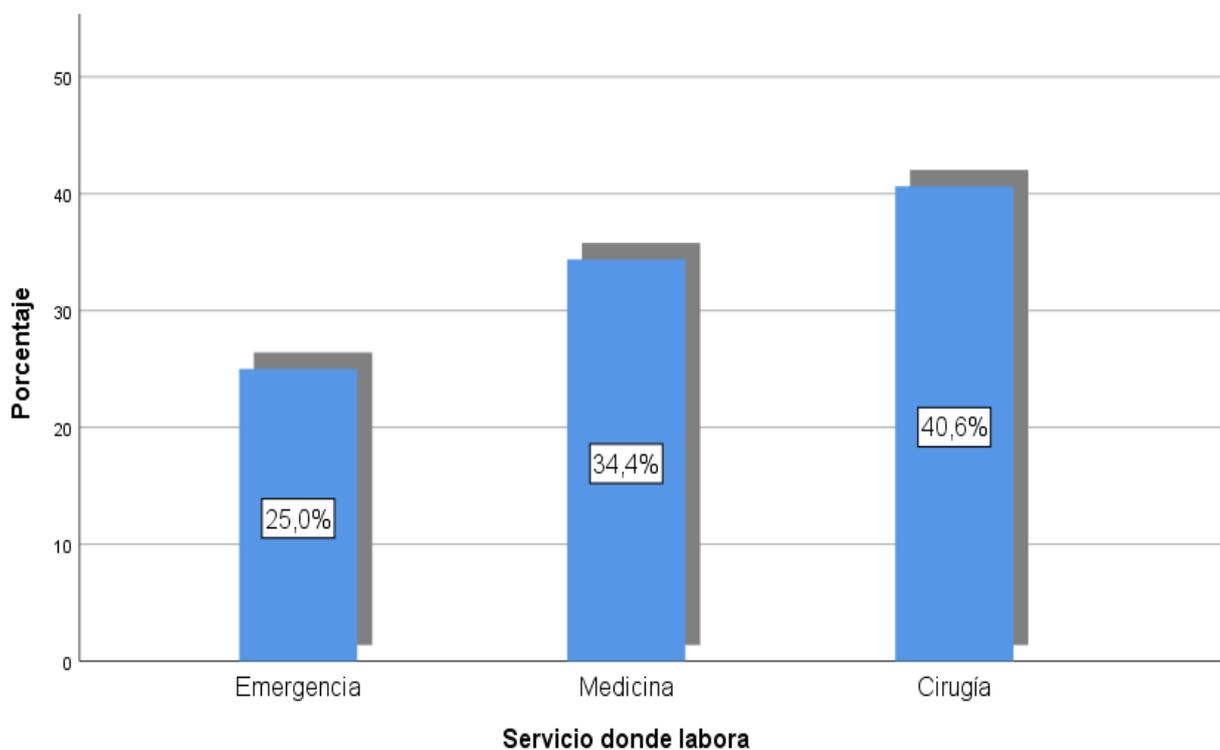
Tabla 4. Servicio donde laboran los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Servicio donde labora	Emergencia	8	25,0
	Medicina	11	34,4
	Cirugía	13	40,6
	Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: De los profesionales de enfermería, del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, el 25,0% laboran en el servicio de emergencia, el 34,4% en el servicio de medicina y el 40,6% en el servicio de cirugía.

Figura 4. Servicio donde laboran los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.



Fuente: Cuestionario

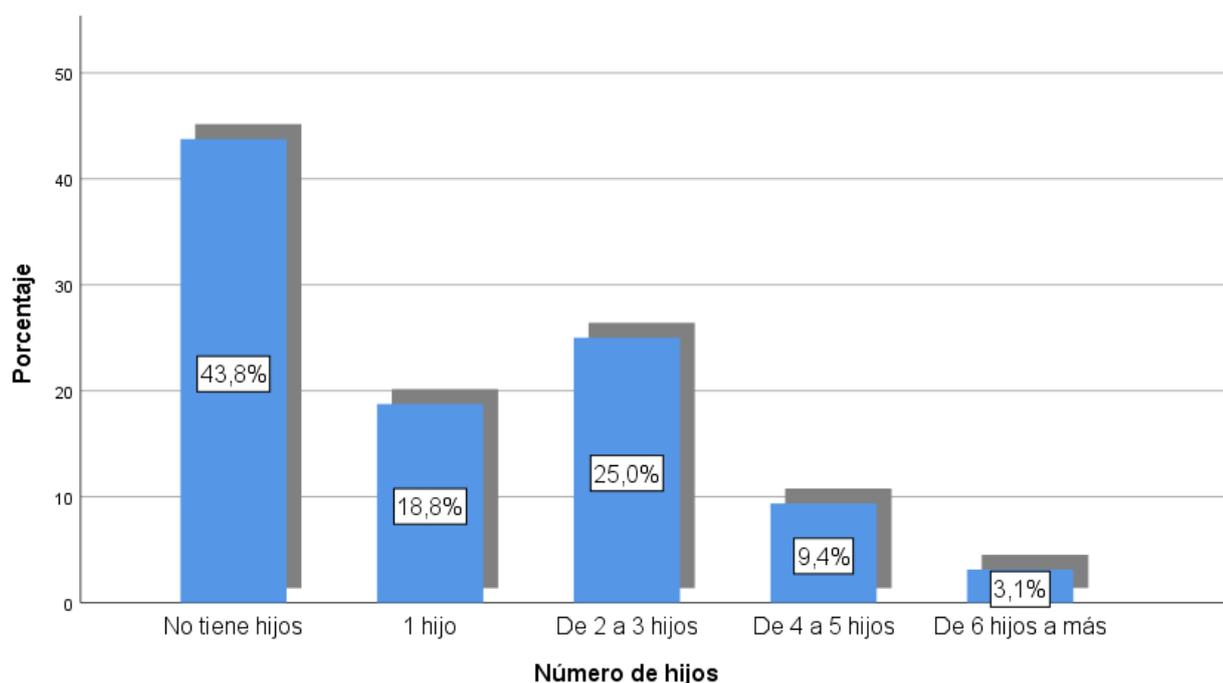
Tabla 5. Número de hijos de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje	
No tiene hijos	14	43,8	
1 hijo	6	18,8	
Número de hijos	De 2 a 3 hijos	8	25,0
	De 4 a 5 hijos	3	9,4
	De 6 hijos a más	1	3,1
	Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: Con respecto a hijos de los profesionales de enfermería del hospital Regional “Hermilio Valdizán” de Huánuco; el 43,8% no tienen hijos, el 18,8% tienen un hijo, el 25% entre 2 a 3 hijos, el 9,4% entre 4 a 5 hijos y el 3,1% de 6 hijos a más.

Figura 5. Número de hijos de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.



Fuente: Cuestionario

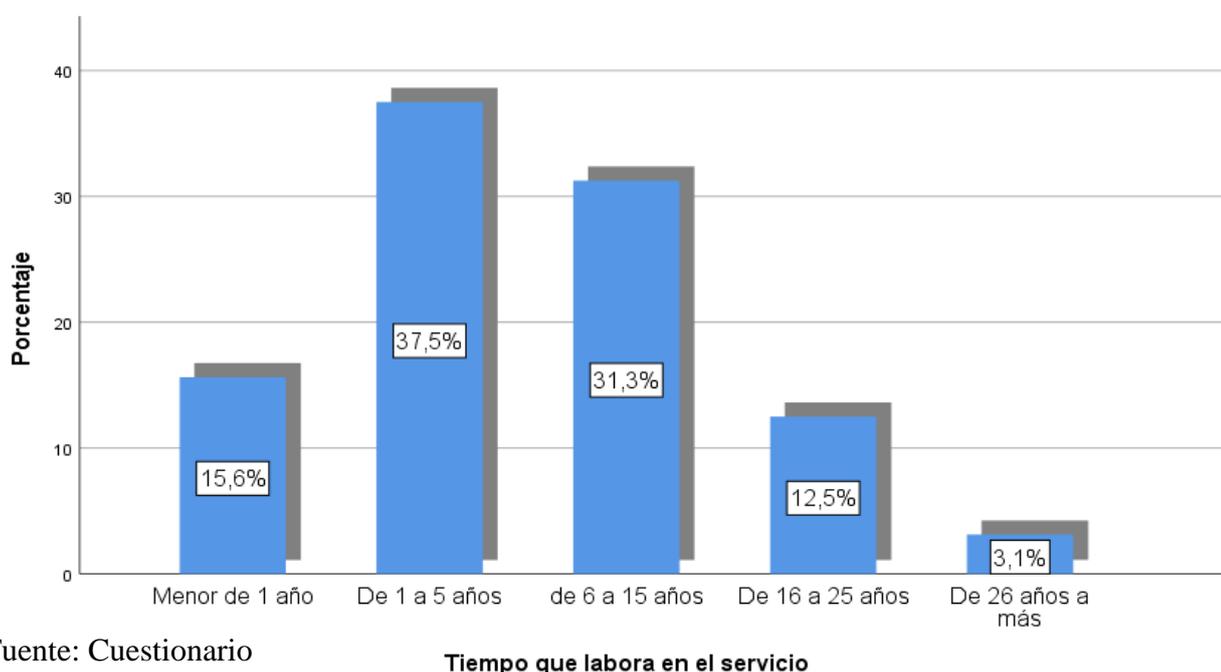
Tabla 6. Tiempo que labora en el servicio los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo que labora en el servicio		
Menor de 1 año	5	15,6
De 1 a 5 años	12	37,5
de 6 a 15 años	10	31,3
De 16 a 25 años	4	12,5
De 26 años a más	1	3,1
Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: Con respecto al tiempo que labora en el servicio de los profesionales de enfermería del Hospital regional “Hermilio Valdizán de Huánuco”; el 15,6% refieren que tienen menor de 1 año, el 37,5% entre 1 a 5 años, el 31,3% entre 6 a 15 años, el 12,5% entre 16 a 25 años y el 3,1% de 26 años a más.

Figura 6. Tiempo que labora en el servicio los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.



Fuente: Cuestionario

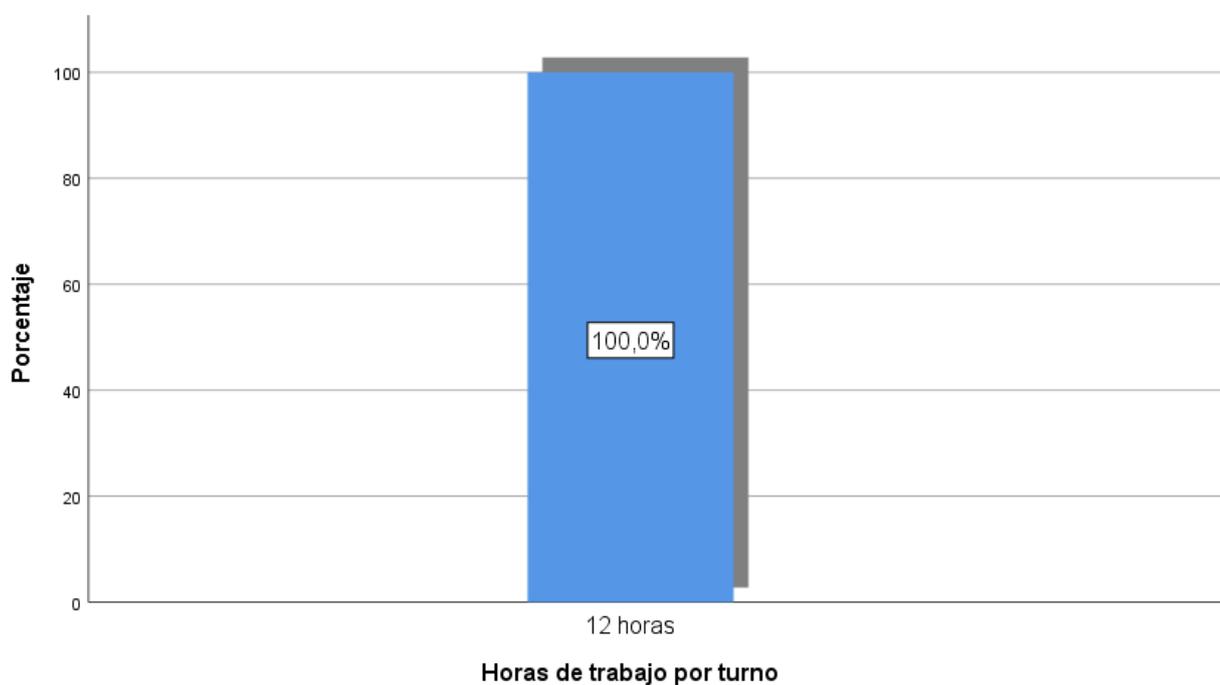
Tabla 7. Horas de trabajo por turno de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Horas de trabajo por turno	12 horas	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: Con respecto a horas de trabajo por turno de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán de Huánuco” el 100% consideraron turno de trabajo de 12 horas.

Figura 7. Horas de trabajo por turno de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.



Fuente: Cuestionario

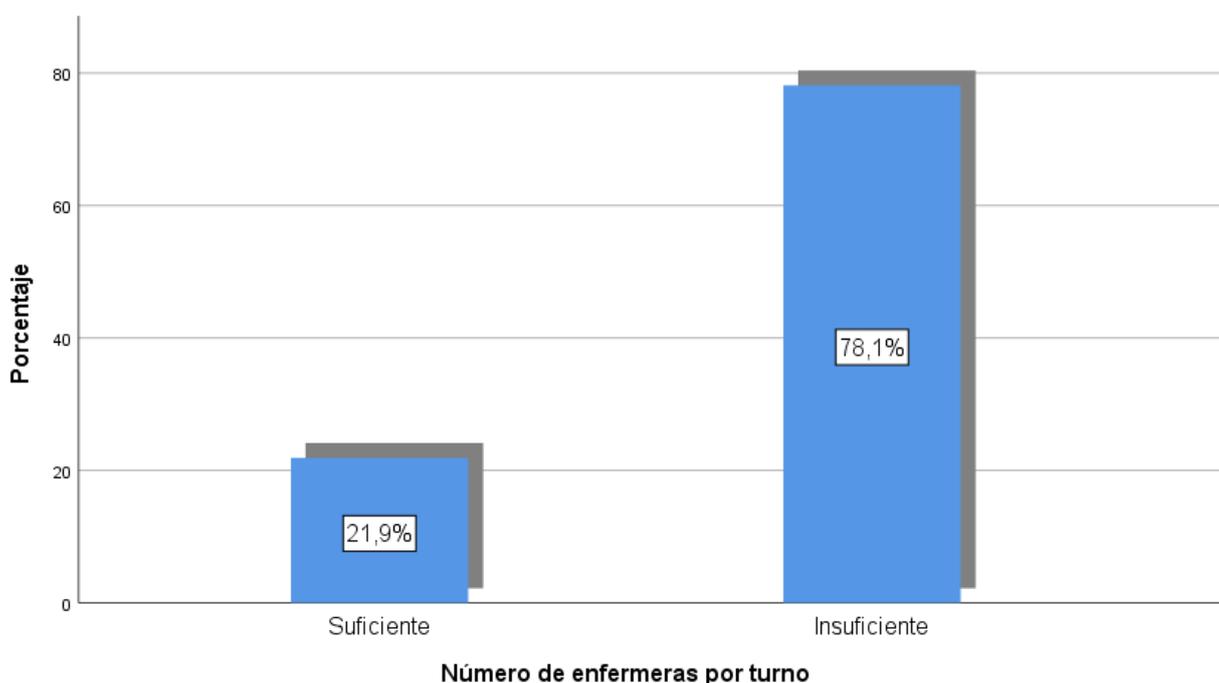
Tabla 8. Número de enfermeras (os) por turno del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Número de enfermeras por turno	Suficiente	7	21,9
	Insuficiente	25	78,1
	Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En cuanto a número de enfermeras por turno en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco; el 21,9% responde que es suficiente, mientras que el 78,1% consideran que es insuficiente.

Figura 8. Número de enfermeras (os) por turno del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.



Fuente: Cuestionario

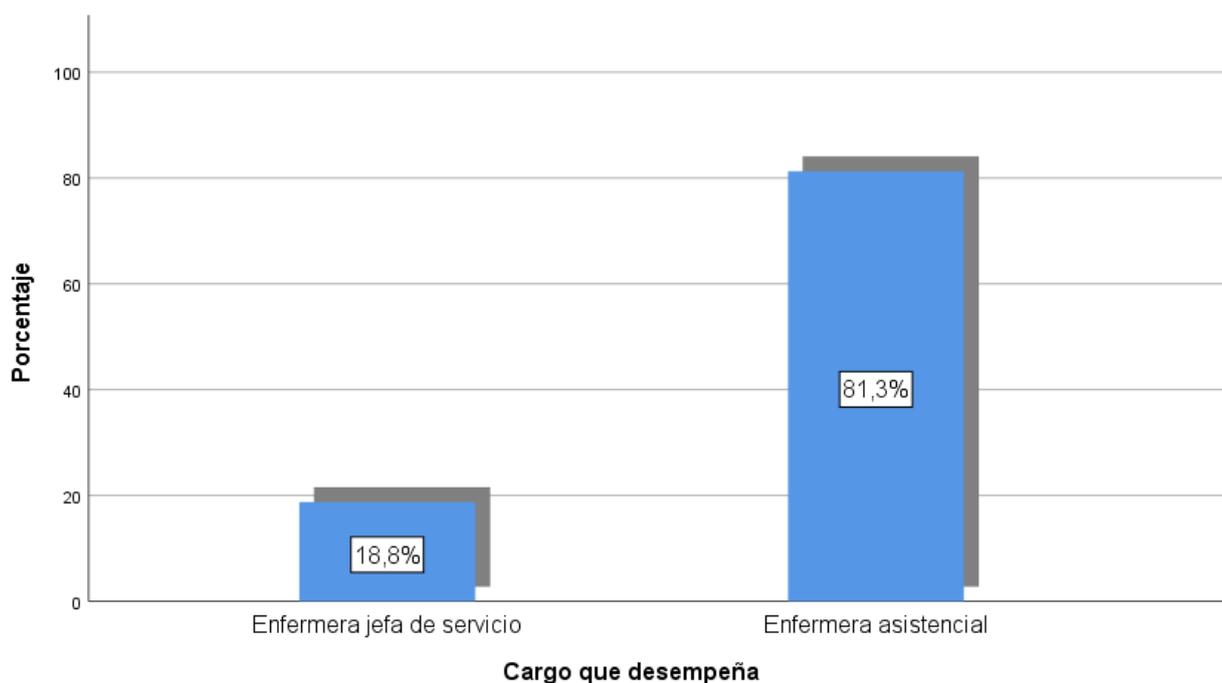
Tabla 9. Cargo de desempeño de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Cargo que desempeña	Enfermera jefa de servicio	6	18,8
	Enfermera asistencial	26	81,3
	Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En cuanto al cargo de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco, el 18,8% se desempeñan con jefe de servicio y el 81,3% son enfermeras asistenciales.

Figura 9. Cargo de desempeño de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.



Fuente: Cuestionario

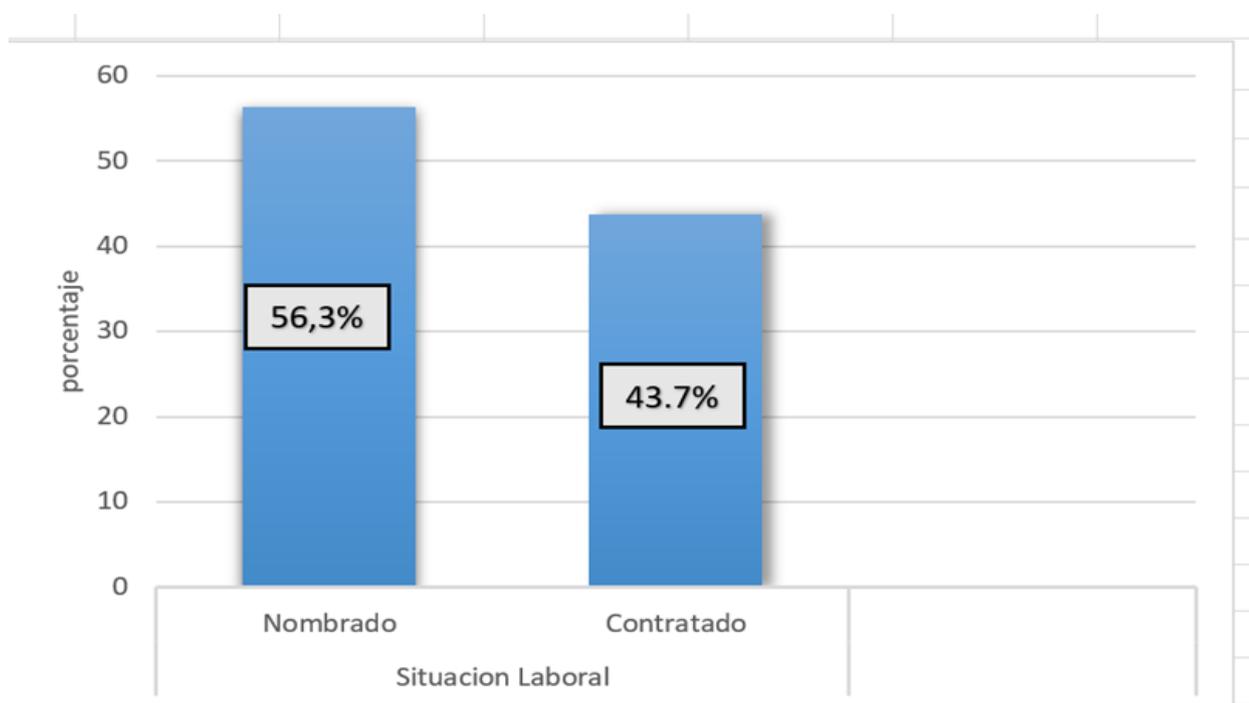
Tabla 10. Situación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Situación laboral	Nombrado	18	56,3
	Contratado	14	43,7
	Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En cuanto a la situación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” de Huánuco, el 56,3% su situación es de nombrada y el 43,7 % son contratados.

Figura 10. Situación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.



Fuente: Cuestionario

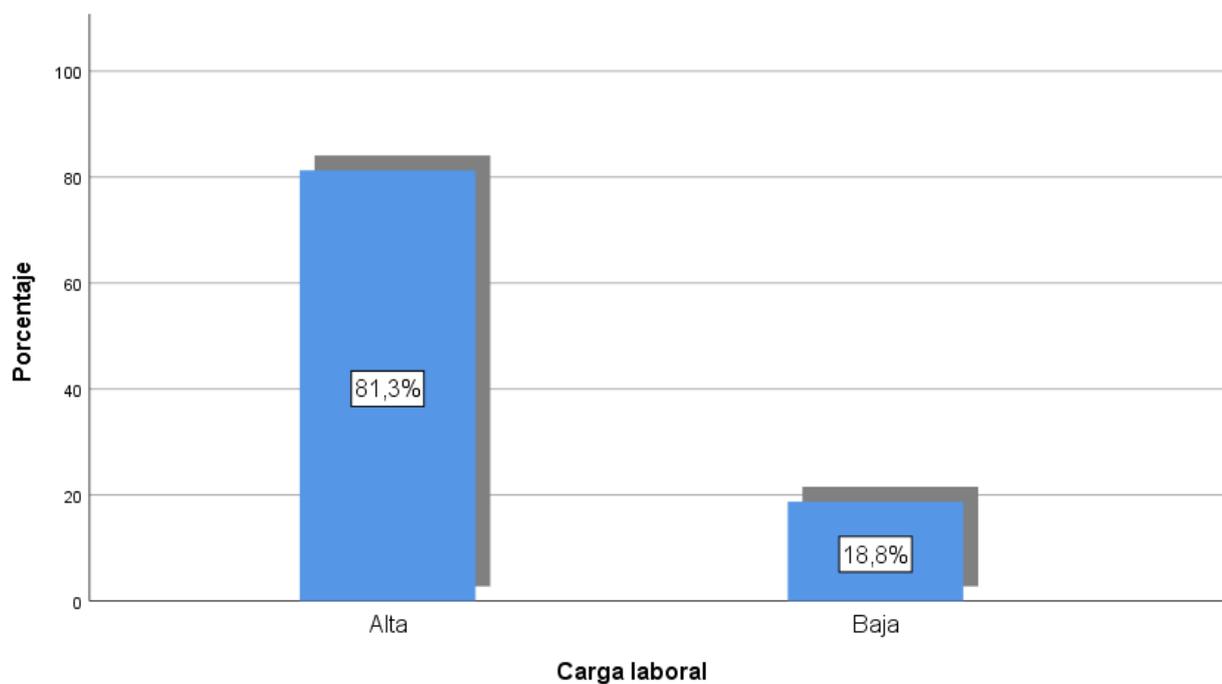
Tabla 11. Carga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Carga laboral	Alta	26	81,3
	Baja	6	18,8
	Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la siguiente tabla se observa que el 81,3% de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco manifiestan presentar una alta carga laboral, mientras que el 18,8% una baja carga laboral.

Figura 11. Carga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.



Fuente: Cuestionario

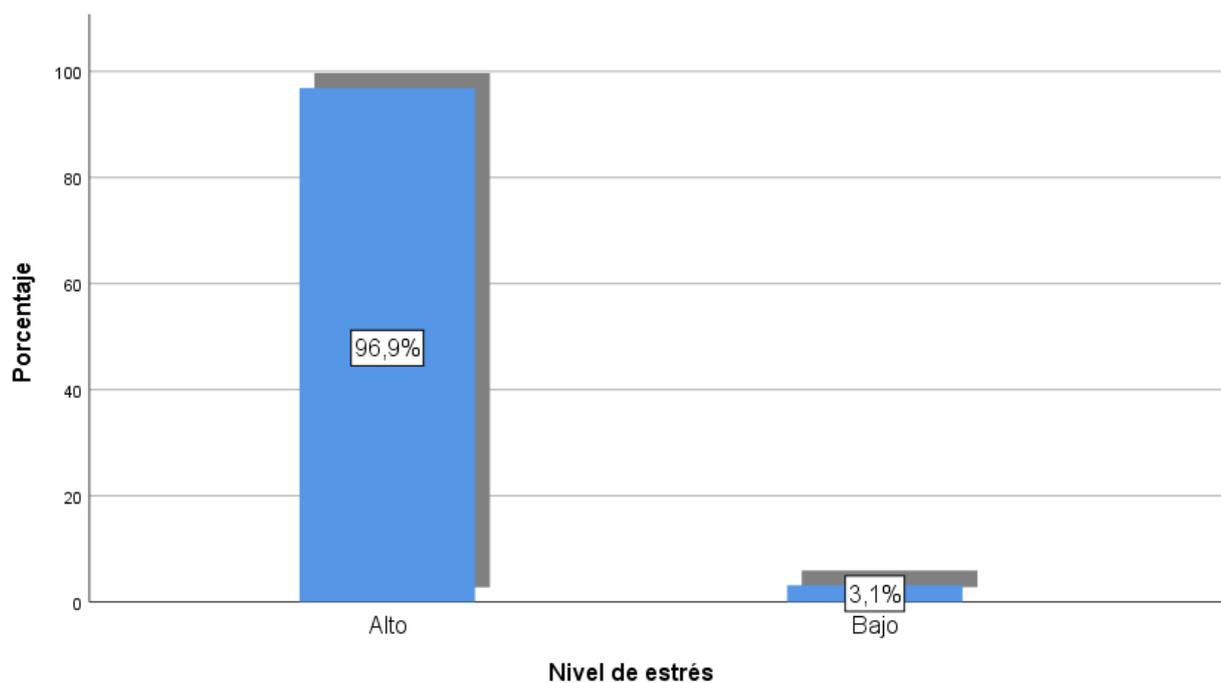
Tabla 12. Nivel de estrés de profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de estrés	Alto	31	96,9
	Bajo	1	3,1
	Total	32	100,0

Fuente: Cuestionario

Interpretación: El 96,9% de profesionales de enfermería del hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco manifiestan presentar un alto nivel de estrés, mientras que el 3,1% consideran presentar un nivel bajo de estrés.

Figura 12. Nivel de estrés de profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.



Fuente: Cuestionario

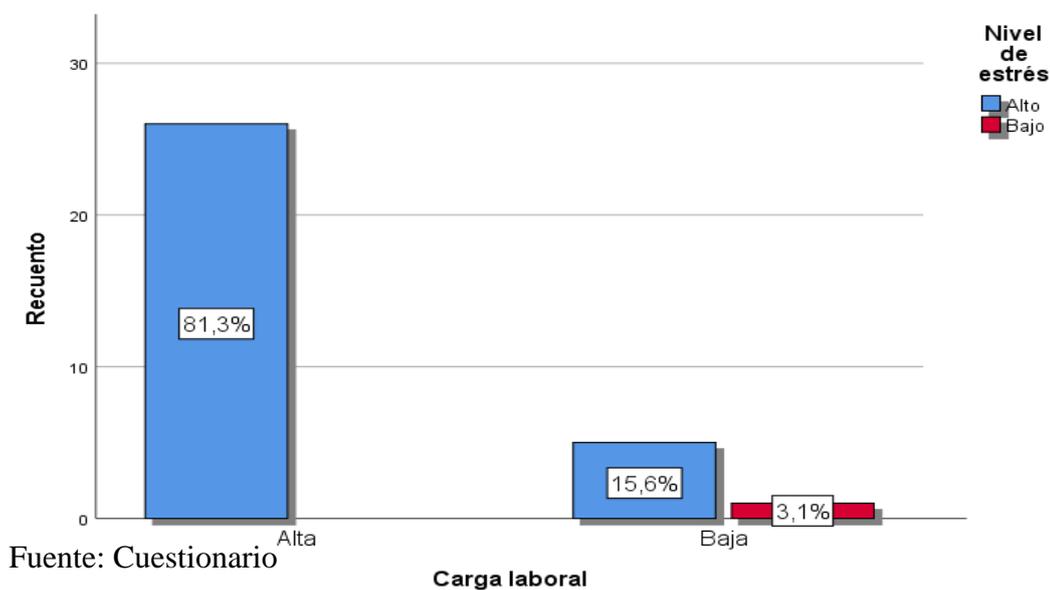
Tabla 13. Nivel de estrés y carga laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”. Huánuco, 2020.

		Nivel de estrés		Total	
		Alto	Bajo		
Carga laboral		Recuento	26	0	26
	Alta	Recuento esperado	25,2	,8	26,0
		% del total	81,3%	0,0%	81,3%
		Recuento	5	1	6
	Baja	Recuento esperado	5,8	,2	6,0
		% del total	15,6%	3,1%	18,7%
Total		Recuento	31	1	32
		Recuento esperado	31,0	1,0	32,0
		% del total	96,9%	3,1%	100,0%

Fuente: Cuestionario

Interpretación: En la tabla se observa del 81,3% de profesionales de enfermería que consideran tener una alta carga laboral todos ellos manifestaron un nivel de estrés alto; de 18,7% que consideran que la carga laboral fue baja el 15,6% muestran un nivel de estrés alto y solo el 3,1% un nivel de estrés bajo.

Figura 1. Nivel de estrés y carga laboral de los profesionales de enfermería.



5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Hipótesis para prueba de normalidad y estadístico de prueba

Hipótesis de normalidad

Ho: los datos siguen una distribución normal

H1: los datos no siguen una distribución normal

Prueba de normalidad

Debido a que el tamaño de la muestra es 32 datos y los datos de la variable nivel de estrés no siguen una distribución normal, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk.

Estadístico de prueba

Si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis Ho.

Si $p \geq 0,05$ se acepta la Ho y se rechaza la H1.

Tabla 14

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de estrés	,239	32	,000	,896	32	,005
Carga laboral	,152	32	,058	,946	32	,112

a. Corrección de significación de Lilliefors

Habiéndose trabajado con una muestra de 32 utilizaremos la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Observando el grado de significancia, cuyo valor es $p=0,005$; siendo menor que el valor crítico (0,05) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación; por tanto, se concluye que los datos de la variable, nivel de estrés no siguen una distribución normal.

Observando el grado de significancia, cuyo valor es 0,005; siendo menor que el valor crítico (0,05) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación;

por tanto, se concluye que los datos de la variable carga laboral siguen una distribución normal.

Evidenciando que la variable nivel de estrés presenta datos de distribución no normal y el de carga laboral presenta datos de distribución normal, una distribución mixta, elegimos aplicar el coeficiente de Correlación de Spearman, para poder determinar nuestra hipótesis de investigación.

Tabla 3. Correlación Rho de Spearman entre carga laboral y nivel de estrés.

		Correlaciones		
			Carga laboral	Nivel de estrés
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,374*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	32	32
	Nivel de estrés	Coeficiente de correlación	,374*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Dado el valor de significancia bilateral (0,035); siendo menor que el valor crítico (0,05) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación; por tanto, concluimos que sí existe relación entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” Huánuco en el año 2020; con un nivel de correlación positiva baja.

5.3 Discusión de resultados

La investigación ha tenido como objetivo determinar si existe relación entre el nivel de estrés y la carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”-Huánuco en el año 2020. Las variables estudiadas fueron nivel de estrés y carga laboral.

Respecto a los datos sociodemográficos los profesionales de enfermería que participaron del estudio mayoritariamente tenían edades entre 20 a 40 años, con relación al género el 62,5% era de sexo femenino y el 37,5% era de sexo masculino, en cuanto a horas de trabajo el 100% trabaja turnos de 12 horas, mientras el 78.1% menciona que el número de enfermeras(os) por turno es insuficiente y solo para el 21.9% es suficiente, el 81.3% trabaja como asistencial y el 56,3% son nombrados. Estos datos son muy semejantes a un estudio realizado en Trujillo-Perú por Kevin Arteaga donde el 65.56% del personal de salud oscila entre los 25 a 50 años, 54.90% son mujeres y el 45-10% son varones, el 60.8 de trabajadores son nombrados. Estas características son comunes y reflejan la mayor predisposición de las mujeres por esta carrera.

En cuanto a las variables carga laboral y nivel de estrés se observa que el 81,3% tienen carga laboral alta y el 96.9% tienen nivel de estrés alto, al relacionar dichas variables dado el valor de significancia bilateral (0,035); siendo menor que el valor crítico (0,05) se rechaza la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis de investigación; por lo que se concluye que sí existe relación entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” - Huánuco en el año 2020; con un nivel de correlación positiva.

Estos resultados son semejantes a los encontrados por Cortaza L. et al. en cuyo estudio se demostró que el 100% de los trabajadores que fueron estudiados tenían estrés, 65% lo manifestaban con menos frecuencia y 34% con más frecuencia. La carga laboral alta es el factor más frecuente con 48.8%, 29.3% ocurre por problemas de índole personal; de esta manera, se demuestra que sí existe relación entre la carga laboral y el nivel de

estrés en los trabajadores estudiados. Por el contrario, los resultados difieren de los encontrados por Chávez (Lima,2017) en cuyo estudio el 55.0% de los profesionales de enfermería presentaban bajo estrés laboral y solo el 10.0% alto estrés, a pesar de la alta demanda de trabajo que desempeñan en el nosocomio (24).

Del mismo modo, Lima J. hizo una investigación en un grupo de 134 trabajadores que pertenecían al sector salud, dentro de sus principales resultados se tiene que en las dimensiones del estrés, el 30,8% de trabajadores con alta exigencia lo presentaban, en el 23.8% con baja exigencia. Se concluye que sí existe una prevalencia del síndrome de Burnout con el 55.3% en el caso de estado laboral de alta exigencia ($p=0,006$).

Los estudios mostrados reflejan la existencia de la influencia negativa de la excesiva carga laboral de los profesionales de enfermería, siendo un factor preponderante de estrés laboral.

5.4 Aporte científico de la investigación

La investigación da a conocer la relación entre nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia, medicina y cirugía del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, donde la gran responsabilidad que asume el personal de enfermería está expuesto a distintas situaciones de estrés y sobrecarga de trabajo. Esto afecta en la calidad de vida del personal de enfermería y su entorno, como en su desempeño laboral, la cual va disminuyendo la calidad de los cuidados. Todas estas características pueden impedir el desarrollo de un sistema de salud de alta calidad.

Por lo tanto, cuando la salud mental del profesional de enfermería se ve afectada pueden causar diferentes tipos de alteraciones físicas o psicológicas y puede llegar a afectar su desempeño laboral.

Con la presente investigación se dará a conocer a las autoridades de este nosocomio que el estrés tiene relación con el desempeño laboral; por lo tanto, deberá procurarse la implementación de algún programa de ayuda psicológica y promoción de la salud mental orientados a los profesionales de la salud, específicamente al personal de enfermería en dentro de las propias instituciones de salud; con estrategias de afrontamiento para lograr la disminución del estrés laboral, lo que repercutirá positivamente en la mejora de las condiciones de trabajo y la salud del profesional de enfermería.

CONCLUSIONES

Las características sociodemográficas de la muestra en estudio reflejan que en su mayoría los profesionales de enfermería que laboraban en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” - Huánuco tenían edades de entre 20 a 40 años, mayormente eran de género femenino y su condición en más de la mitad era de nombrados.

Existe relación entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” - Huánuco en el año 2020, con un nivel de correlación positiva baja.

EL 96.9 % de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” - Huánuco manifiestan nivel de estrés alto.

El 81.3% de los profesionales de enfermería del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” - Huánuco tienen una alta carga laboral.

Los resultados permiten el rechazo de la hipótesis nula y por tanto, la aceptación de la hipótesis alterna.

SUGERENCIAS

A las autoridades del Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano” - Huánuco:

El servicio de Enfermería debería establecer estrategias de intervención para la prevención del estrés laboral en las enfermeras de las diferentes áreas, como pueden ser reuniones de intercambio de opiniones, rotación de las enfermeras por diferentes servicios o áreas, capacitación de manera periódica, evaluación psicológica, actividades de sano esparcimiento, entre otros.

Considerar la adecuación de los cronogramas de trabajo para distribuir la carga equitativamente entre el personal de salud y dejar ciertos espacios para la conclusión tareas pendientes o para responder a funciones nuevas que de manera imprevista pueden darse, todo ello con el fin de disminuir los factores de carga laboral y reducir así los factores de riesgo del estrés.

Conocer y analizar los indicadores del estrés laboral en la vigilancia de la salud mental del personal de salud a través de evaluaciones periódicas, que permitirán reducir o prevenir la ocurrencia de estrés laboral.

Implementar programas sostenibles en el tiempo que ayuden a manejar adecuadamente el estrés del personal de salud.

A los investigadores:

Realizar investigaciones que procuren un análisis más profundo de esta problemática que permitan establecer los factores de riesgo del estrés laboral en este grupo poblacional y así implementar programas preventivos efectivos.

Realizar estudios de tipo cualitativo sobre los factores que determinan el estrés, a fin de evaluar con profundidad los resultados y proponer al personal de enfermería el manejo del estrés y disminución de carga laboral según estos factores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barrios Lamar, Harlem Gabriela y Carbajal Diana Carolina. Estrés en el personal de enfermería, 2010 Disponible en: abordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&search_scope=MyInst_and_CI&tab=Everything&docid=alma995105093502676&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=sub,exact,green%20jobs&sortby=date_d&mode=advanced
2. Organización Mundial de la Salud. Servicios sanitarios de calidad. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>
3. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores núm. 3. Nottingham: Organización Mundial de la Salud; 2004.
4. María Pilar López Layos, Gemma Torrejón Mora, Antolín Martín Marcos, Jaime Martín Morcillo, Francisco Pleite Gómez, María Angustias Torres Alaminos Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras de hospitales toledanos. Metas de enfermería, ISSN 1138-7262, Vol. 14, Nº. 8, 2011 , págs. 8-14
5. Alls-Matarín J, Amoros Salamero M, Roldán -Gil C. Análisis de la carga de trabajo y uso de los recursos enfermeros en una unidad de cuidados intensivos. Enf. Intensiva. [Internet]. [visitado 20 febrero 2020]; 26(2): 72-81. Disponible: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130239915000322>
6. Següel Palma Fredy, Valenzuela Süazo Sandra, Sanhueza Alvarado Olivia. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. Cienc. enferm. [Internet]. 2015 [visitado 25 febrero 2021]; 21(2): 11-20. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002&lng=es . <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>
7. Compero, M. Estrés laboral en el personal de Enfermería. 2019. [visitado 25 febrero 2021]; Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf
8. Bocanegra Rosales, Cabrera Aguilar, Cornejo Huayanay. “el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Llata”. (tesis para optar segunda especialidad), Huánuco, 2017.
9. Organización Mundial de la Salud. Enfermeras y parteras: una fuerza para la salud. Encuesta sobre la Situación de la Enfermería y la Partería en los Estados Miembros de la Región Europea de la Organización Mundial de la Salud. Copenhague: OMS; 2009.
10. Alania Atavillos, Firata Ramos, Rivera Rojas. “Estrés y las Relaciones Interpersonales Laborales en Profesionales de Enfermería Del Hospital Hermilio Valdizan Medrano”. (tesis para optar grado de licenciado), Huánuco, 2016.
11. MINSA. “Metodología para la formulación de perfiles de competencias para trabajadores del primer nivel de atención”. Serie Bibliográfica, Recursos Humanos

- en Salud N° 3. MINSA, Dirección General de Políticas, Regulación y Gestión del Desarrollo de los Recursos Humanos-IDREH. Lima, 2005.
12. Agosto JM, López E, Berríos MP, Aguilar MC. La relación entre lo emocional inteligencia, estrés ocupacional y salud en enfermeros. *Int J Enfermeras Stud.* 2008; 45(6):888-901.
 13. Paco M. Factores asociados al síndrome de burnout en trabajadores Huánuco. 2015. Tesis de Magister. Huánuco, Perú.
 14. Carga de trabajo: definición de carga física y mental. [Internet]. [visitado 28 de noviembre del 2020]. <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
 15. Alcalaya, A. (2016). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Disponible en: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
 16. Percepcion. [Internet]. [visitado 18 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://concepto.de/percepcion/#ixzz7cp4hDOrJ>
 17. Mariano Chóliz. Psicología de la emoción: el proceso emocional. [Internet]. [visitado 30 de noviembre del 2020]. Disponible en: www.uv.es/=cholz
 18. [Internet]. [visitado 18 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://www.smu.org.uy/cartelera/socio-cultural/prevalen.pdf>
 19. [Internet]. [visitado 18 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/lugares-de-trabajo#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20lugar%20de,pacientes%20o%20usuarios%20de%20servicios.>
 20. [Internet]. [visitado 18 de agosto del 2022]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/cargos-ocupaciones-puesto-trabajo/>
 21. Orozco Vásquez, Margarita; Zuluaga Ramírez, Yury; Pulido Bello, Geraldine. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. (2019). *Revista Colombiana de Enfermería* Vol. 18 Núm. 1 Pág. 5-0.
 22. Arrillo-García César, Ríos-Rísquez María Isabel, Escudero-Fernández Laura, Martínez-Roche María Emilia. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm.* 2018.
 23. Aldrete RMG, Navarro MC, González BR, et al. Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Revista Cubana de Salud y Trabajo.* 2017;18(1):35-43.

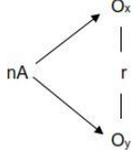
24. Valencia Carrasco, Graciela. Factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca. 2021
25. Pérez Gómez, José; Mitac Añaguari, Yeni. Nivel de estrés y calidad de vida de los enfermeros del Servicio de Cirugía, hospital maría auxiliadora. Ica. Peru.2021.
26. Becerra Medina, Lucy Tani. Estrés Laboral en el Profesional de Enfermería, Hospital Arzobispo Loayza. Lima. 2017
27. Palacios-Ramos, E. Factores psicosociales y prácticas organizacionales de prevención y control de riesgos en un Hospital de Huánuco. Perú. 2020. Gaceta Científica.
28. Cotrina Onofre, Y; Panez Mateo, L. Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco. 2018.
29. Azistizábal Hoyos Gladis Patricia, Blanco Borjas Dolly Marlene, Sánchez Ramos Araceli, Ostiguín Meléndez Rosa María. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión. Enferm. Univ. [revista en la Internet]. 2011. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166570632011000400003&lng=es.
30. Lázaro, R. y Folkman, S. Estrés, evaluación y afrontamiento. Editorial Springer.1984.
31. Arellano, N. Estrés. 2022. Disponible en: http://www.quadernsddigitals.net/datos-web/emeroteca/nr_507/a-7061/7061.html.
32. Lazarus, R., y Folkman, S. Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.1986.
33. Leví, L. Estrés en la industria: Causas, efectos y prevención. Ginebra, OIT, Occup. Serie Seguridad y Salud n° 51,1984.
34. Valdés, M., Flores, T. Psicobiología del estrés Ed. Martínez Roca S.A., 1990.
35. Todo lo que necesitas saber sobre el estrés [Internet]. [visitado 28 de noviembre del 2020]. Disponible en: <https://libbys.es/blog/habitos-saludables/que-tipos-de-estres-existen/10738>
36. Peiró J.M. Control del estrés laboral. Eudema, Madrid 1993.
37. OIT. La prevención del estrés en el trabajo. Serie Condiciones de Trabajo, 8. INSHT. 1996.
38. GilMonte, P.; García Antonio. Efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Un estudio longitudinal en enfermería. Revista Mexicana de Psicología. 2008. 25, 329-337.
39. Ñaupas, H.; Mejía, E. Novoa, E.; Villagómez, A. Metodología de la investigación científica. 3ª ed. UNMSM- CEPREDIM. 2013

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS/VARIABLES	MARCO METODOLÓGICO		
<p>PROBLEMA GENERAL: PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y la carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huánuco, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es el nivel de estrés que presentan los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huanuco en el año 2020?</p> <p>¿Cómo es la carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huanuco en el año 2020?</p> <p>¿Cuáles son las características socio-demográficas del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huanuco en el año 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huánuco en el año 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Identificar el nivel de estrés del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huánuco en el año 2020.</p> <p>Evaluar la carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huanuco-2020.</p> <p>Conocer las características socio-demográficas del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huanuco-2020.</p> <p>Relacionar el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huánuco en el año 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN: Ha: Existe relación entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huánuco en el año 2020.</p> <p>HIPÓTESIS NULA: H0: No existe relación entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huánuco en el año 2020.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Nivel de estrés</p> <p>INDICADORES DE LA VD: Capacidad individual Capacidad colectiva Relaciones laborales Ambiente laboral</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Carga laboral.</p> <p>INDICADORES DE LA VI: Esfuerzo físico Postura de trabajo</p>	<p>AMBITO Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.</p> <p>POBLACIÓN Conformada por 86 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.</p> <p>MUESTRA: Conformada por 32 profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Muestreo probabilístico</p>	<p>NIVEL Relacional: El investigador pretende visualizar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, o si por el contrario no existe relación entre ellos</p> <p>TIPO Según la planificación de la toma de datos la investigación es transversal. Según la intervención del investigador, fue de tipo no experimental. Según el número de variables de interés es analítico.</p> <p>DISEÑO Correlacional:</p> <p>Esquema:</p>	<p>TECNICA RECOLECCION DE DATOS -Cuestionario</p> <p>INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS -Cuestionario</p> <p>-Consentimiento informado</p> <p>PROCESAMIENTO DE LOS DATOS Se usó el programa estadístico informático SPSS Versión 22</p>

		Manipulación de cargas VARIABLE CATEGORIZACION: Biológico Social		 <p>The diagram shows a vector labeled nA on the left. Two arrows originate from the tip of nA: one points up and to the right to a point labeled O_x, and the other points down and to the right to a point labeled O_y. A vertical dashed line connects O_x and O_y, with a small letter r positioned in the middle of this line.</p>	
--	--	--	--	---	--

ANEXO 02



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO



CODIGO:

FECHA: ... / ... / ...

Título: RELACION ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO. HUANUCO, 2020

Investigador: JOSALIN MELINA URETA BEJARANO.

Objetivo del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán-Huánuco, 2020.

Procedimientos: Se le aplicará un cuestionario, conformado por un total de 36 ítems, distribuidos en tres aspectos: Datos generales, estrés y carga laboral, redactadas de forma coherente, organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información que se precisa.

Duración: 10 minutos.

Riesgos / incomodidades: No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Compensación: No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.

Confidencialidad de la información: Los datos que se obtengan del presente estudio son totalmente confidenciales, de modo que sólo se emplearán para cumplir los objetivos antes descritos. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

Problemas o preguntas: Escribir al correo yub_93_7@hotmail.com o llamar al teléfono 949789725.

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada o me ha sido leída.

He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

Nombre y firma del participante:

.....

DNI:

.....

Firma del responsable de la investigación:

Huánuco, de.....del 2020.

ANEXO 03



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO



Título: RELACIÓN ENTRE NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUANUCO-2019

Estimada (o) Lic.:

Buenos días, soy estudiante de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, en esta oportunidad estoy realizando un estudio de investigación con el fin de obtener información sobre el nivel de estrés relacionado con la carga laboral en las enfermeras; a fin de que se formulen las medidas preventivas para fomentar el bienestar integral del profesional de enfermería.

Por lo cual le solicito su participación a través de este instrumento, garantizándole que los datos que Ud. brinde serán de carácter anónimo y reservado. Le agradezco por anticipado su colaboración.

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de interrogantes, marque con una X la respuesta que Ud. considere correcta.

Datos generales

1. Edad (años):
 - a) 20 a 30 años (1)
 - b) 31 a 40 años (2)
 - c) de 41 a 50 años (3)
 - d) de 51 a 60 años (4)
 - e) de 61 a más (5)
2. Sexo:
 - a) Femenino (1)
 - b) Masculino (2)
3. Estado civil:
 - a) Casada (o) (1)
 - b) Conviviente (2)
 - c) Soltera (o) (3)
 - d) Viudo (a) (4)
 - e) Divorciada (o) (5)
4. Servicio donde labora:
 - a) Emergencia (1)
 - b) Medicina (2)
 - c) Cirugía (3)
5. Nro. de hijos:

- a) No tiene hijos (1)
 - b) 1 hijo (2)
 - c) De 2 a 3 hijos (3)
 - d) De 4 a 5 hijos (4)
 - e) De 6 a más (5)
6. Tiempo que labora en el servicio..... (años)..... (meses):
- a) Menor de 1 año (1)
 - b) De 1 a 5 años (2)
 - c) De 6 a 15 años (3)
 - d) De 16 a 25 años(4)
 - e) De 26 años a más (5)
7. Horas de trabajo por turno:
- a) 6 horas (1)
 - b) 12 horas (2)
 - c) 18 horas (3)
 - d) 24 horas (4)
 - e) 48 horas (5)
8. N° de enfermeras por turno:
- a) Suficiente (1)
 - b) Insuficiente (2)
9. Cargo que desempeña:
- a) Enfermera(o) jefa de servicio (1)
 - b) Enfermera(o) asistencial (2)
10. Situación laboral:
- a) Enfermera(o) nombrada(o) (1)
 - b) Enfermera(o) contratada(o) (2)

Nivel de Estrés

11. ¿Ud. recibe estímulos laborales?
- a) Sí (1) b) no (2)
12. ¿Sabe usted como se manifiesta el estrés?
- a) Sí (1) b) no (2)
13. ¿Cree usted que el estrés influye en su trabajo?
- a) Sí (1) b) no (2)
14. ¿Hace algo usted para disminuir su nivel de estrés?
- a) Sí (1) b) no (2)
15. ¿Sabe Ud. qué es el estrés laboral?
- a) Sí (1) b) no (2)
16. ¿Cree usted que el estrés laboral tiene efectos secundarios?
- a) Sí (1) b) no (2)
17. ¿Conoce las causas para que haya estrés laboral?
- a) Sí (1) b) no (2)

Carga Laboral

18. ¿Usted se siente impotente en el caso de que un paciente no mejora?
- a) Sí (1) b) no (2)

19. ¿Cree usted que hay compañerismo en el servicio donde usted labora?
a) Sí (1) b) no (2)
20. ¿Usted ha recibido críticas de un médico?
a) Sí (1) b) no (2)
21. ¿Cree usted que es importante el silencio dentro del ambiente que usted labora?
a) Sí (1) b) no (2)
22. ¿Es adecuado el espacio físico del servicio donde usted trabaja?
a) Sí (1) b) no (2)
23. ¿Hay una adecuada iluminación en el servicio que usted labora?
a) Sí (1) b) no (2)
24. ¿Cree usted que la asignación de pacientes es adecuada a su capacidad física?
a) Sí (1) b) no (2)
25. ¿Las actividades que realiza usted a diario, están acorde a su capacidad psíquica, sin provocar agotamiento mental?
a) Sí (1) b) no (2)
26. ¿Cree usted que sus horas de trabajo están establecidas según la Organización Internacional de Trabajo?
a) Sí (1) b) no (2)
27. ¿El exceso o sobre carga laboral le ha ocasionado algún tipo de accidente en su servicio?
a) Sí (1) b) no (2)
28. ¿Su servicio cuenta con personal suficiente para brindar atención de calidad?
a) Sí (1) b) no (2)
29. ¿Conoce usted la importancia de la mecánica corporal que realiza durante sus actividades de servicio?
a) Sí (1) b) no (2)
30. ¿Sabe usted de qué previene la práctica adecuada de la mecánica corporal?
a) Sí (1) b) no (2)
31. ¿Le ha causado problemas de salud el estar mucho tiempo de pie durante un procedimiento?
a) Sí (1) b) no (2)
32. ¿Ha manejado adecuadamente una mecánica corporal al movilizar a los pacientes?
a) Sí (1) b) no (2)
33. ¿Ha sufrido agresión física y/o verbal por parte de los pacientes cuando le brinda cuidados?
a) Sí (1) b) no (2)
34. ¿Considera usted que el ejecutar su trabajo en algún momento le genera estrés?
a) Sí (1) b) no (2)
35. ¿Si ha sufrido un accidente laboral, ha recibido inmediatamente alguna atención?
a) Sí (1) b) no (2)
36. ¿En el turno que trabaja usted hay demasiadas actividades?
a) Sí (1) b) no (2)



ANEXO 04

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUANUCO-PERÚ ESCUELA POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: Cuestionario para relacionar nivel de estrés y carga laboral.

**Nombre del experto: Mg. ANA MARIA SOTO RUEDA
SANITARIA**

Especialidad: MAGÍSTER EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN

INSTRUCCIONES: “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
BIOLOGICO	Edad	2	4	4	4
	Sexo	2	4	4	4
	Estado Civil	2	4	4	4
SOCIAL	Servicio donde labora	4	4	4	4
	Nro. De hijos	2	4	3	4
	Tiempo que labora en el Servicio	4	4	4	4
	Horas de trabajo por turno	4	4	4	4
	N° de Enfermeras por turno	4	4	4	4
	Cargo que desempeña	4	4	4	4
	Situación laboral	4	4	4	4

PERCEPCION	¿Sabe usted como se manifiesta el estrés?	3	4	4	3
	¿Cree usted que el estrés influye en su Trabajo?	4	4	3	4
	¿Sabe Ud. qué es el estrés laboral?	3	4	3	3
	¿Cree usted que el estrés laboral tiene efectos secundarios?	4	4	4	4
	¿Conoce las causas para que haya estrés laboral?	3	4	4	3
ESTADO EMOCIONAL	¿Ud. Recibe estímulos laborales?	2	4	4	3
	¿Hace algo usted para disminuir su nivel de estrés?	4	4	4	4
	¿Usted se siente impotente en el caso de que un paciente no mejora?	4		3	
CARGA FISICO	¿Cree usted que la asignación de pacientes es adecuada a su capacidad física?	3	4	3	4
	¿El exceso o sobre carga laboral le ha ocasionado algún tipo de accidente en su servicio?	3	4	3	4
	¿Su servicio cuenta con personal suficiente para brindar atención de calidad?	4	4	4	4
	¿Conoce usted la importancia de la mecánica corporal que realiza durante sus actividades de servicio?	3	4	3	4
	¿Sabe usted de que previene la práctica adecuada de la mecánica corporal?	3	4	3	4
	¿Le ha causado problemas de salud al estar mucho tiempo de pie durante un procedimiento?	4	4	3	4
	¿Ha manejado adecuadamente una Mecánica Corporal al movilizar a los pacientes?	3	4	3	4
	¿Si ha sufrido un accidente laboral, ha recibido inmediatamente alguna	4	4	4	4

	atención?				
CARGA MENTAL	¿Cree usted que hay compañerismo en el servicio donde usted labora?	3	4	3	4
	¿Usted ha recibido críticas de un Médico?	3	3	3	3
	¿Cree usted que es importante el silencio dentro del ambiente que usted labora?	4	4	3	4
	¿Es adecuado el espacio físico del servicio donde usted trabaja?	4	4	4	4
	¿Hay una adecuada iluminación en el servicio que usted labora?	3	3	3	4
	¿Las actividades que realiza usted a diario, están acorde a su capacidad psíquica, sin provocar agotamiento mental?	2	4	3	4
	¿Cree usted que sus horas de trabajo están establecidas según la organización internacional de trabajo?	4	4	4	4
	¿Ha sufrido agresión física y verbal por parte de los pacientes cuando le brinda cuidados?	3	4	3	3
	¿En el turno que trabaja usted hay demasiadas actividades?	4	4	3	4
	¿Considera usted que el ejecutar su trabajo en algún momento le genera estrés?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO-PERU
ESCUELA POSGRADO**



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: cuestionario para relacionar nivel de estrés y carga laboral.

Nombre del experto: Mg. LOLITA PEREA HIDALGO Especialidad: Magíster en Administración y Gerencia en Salud

INSTRUCCIONES: “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
BIOLOGICO	Edad	3	3	4	4
	Sexo	3	3	4	4
	Estado Civil	3	3	4	4
SOCIAL	Servicio donde labora	3	3	3	4
	Nro. De hijos	4	4	4	4
	Tiempo que labora en el Servicio	4	4	4	4
	Horas de trabajo por turno	4	4	4	3
	Nº de Enfermeras por turno	4	4	4	4
	Cargo que desempeña	4	3	3	4
	Situación laboral	4	4	4	3
PERCEPCION	¿Sabe usted como se manifiesta el estrés?	4	4	4	4
	¿Cree usted que el estrés influye en su Trabajo?	3	3	4	4
	¿Sabe Ud. qué es el estrés laboral?	4	4	3	4

	¿Cree usted que el estrés laboral tiene efectos secundarios?	4	4	4	3
	¿Conoce las causas para que haya estrés laboral?	3	3	4	4
ESTADO EMOCIONAL	¿Ud. Recibe estímulos laborales?	4	4	3	3
	¿Hace algo usted para disminuir su nivel de estrés?	4	4	4	4
	¿Usted se siente impotente en el caso de que un paciente no mejora?	3	4	4	3
CARGA FISICO	¿Cree usted que la asignación de pacientes es adecuada a su capacidad física?	4	3	4	4
	¿El exceso o sobre carga laboral le ha ocasionado algún tipo de accidente en su servicio?	4	4	4	3
	¿Su servicio cuenta con personal suficiente para brindar atención de calidad?	3	4	3	4
	¿Conoce usted la importancia de la mecánica corporal que realiza durante sus actividades de servicio?	4	3	3	4
	¿Sabe usted de que previene la práctica adecuada de la mecánica corporal?	3	4	3	4
	¿Le ha causado problemas de salud al estar mucho tiempo de pie durante un procedimiento?	4	3	4	4

	¿Ha manejado adecuadamente una Mecánica Corporal al movilizar a los pacientes?	4	3	4	4
	¿Si ha sufrido un accidente laboral, ha recibido inmediatamente alguna atención?	4	4	3	4
CARGA MENTAL	¿Cree usted que hay compañerismo en el servicio donde usted labora?	3	4	3	4
	¿Usted ha recibido críticas de un Médico?	3	4	3	4
	¿Cree usted que es importante el silencio dentro del ambiente que usted labora?	4	3	4	4
	¿Es adecuado el espacio físico del servicio donde usted trabaja?	3	4	4	3
	¿Hay una adecuada iluminación en el servicio que usted labora?	4	4	3	4
	¿Las actividades que realiza usted a diario, están acorde a su capacidad psíquica, sin provocar agotamiento mental?	3	4	4	4
	¿Cree usted que sus horas de trabajo están establecidas según la organización internacional de trabajo?	4	4	3	4
	¿Ha sufrido agresión física y verbal por parte de los pacientes cuando le	3	4	4	3

	brinda cuidados?				
	¿En el turno que trabaja usted hay demasiadas actividades?	4	4	3	3
	¿Considera usted que el ejecutar su trabajo en algún momentole genera estrés?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ()

NO (X)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Firma y Sello del juez
 Mg. LOLITA PEREA HIDALGO
 DNI # 22971396



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO-PERU
ESCUELA POSGRADO**



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: cuestionario para relacionar nivel de estrés y carga laboral.

Nombre del experto: Mg. Yola Espinoza Tarazona Especialidad: Magíster en Administración y Gerencia en Salud

INSTRUCCIONES: “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
BIOLOGICO	Edad	3	3	4	4
	Sexo	3	3	4	4
	Estado Civil	3	3	4	4
SOCIAL	Servicio donde labora	4	4	4	4
	Nro. De hijos	3	3	3	4
	Tiempo que labora en el Servicio	4	4	4	4
	Horas de trabajo por turno	4	4	4	4
	N° de Enfermeras por turno	4	4	4	4
	Cargo que desempeña	4	4	4	4
	Situación laboral	4	4	4	4
PERCEPCION	¿Sabe usted como se manifiesta el estrés?	3	3	4	3
	¿Cree usted que el estrés influye en su Trabajo?	4	4	3	4
	¿Sabe Ud. qué es el estrés laboral?	3	4	3	3

	¿Cree usted que el estrés laboral tiene efectos secundarios?	4	4	4	4
	¿Conoce las causas para que haya estrés laboral?	3	4	4	3
ESTADO EMOCIONAL	¿Ud. Recibe estímulos laborales?	2	3	4	3
	¿Hace algo usted para disminuir su nivel de estrés?	4	4	4	4
	¿Usted se siente impotente en el caso de que un paciente nomejora?	4	4	3	3
CARGA FISICO	¿Cree usted que la asignación de pacientes es adecuada a su capacidad física?	3	3	3	3
	¿El exceso o sobre carga laboral le ha ocasionado algún tipo de accidente en su servicio?	3	3	3	3
	¿Su servicio cuenta con personal suficiente para brindar atención de calidad?	4	4	4	4
	¿Conoce usted la importancia de la mecánica corporal que realiza durante sus actividades de servicio?	3	3	3	3
	¿Sabe usted de que previene la práctica adecuada de la mecánica corporal?	3	2	3	3
	¿Le ha causado problemas de salud al estar mucho tiempo de pie durante un procedimiento?	4	4	3	3
	¿Ha manejado adecuadamente una Mecánica Corporal al movilizar a los pacientes?	3	3	3	3
	¿Si ha sufrido un accidente laboral, ha recibido inmediatamente alguna atención?	4	4	4	3
CARGA MENTAL	¿Cree usted que hay compañerismo en el servicio donde usted labora?	3	4	3	4

¿Usted ha recibido críticas de un Médico?	3	3	3	3
¿Cree usted que es importante el silencio dentro del ambiente que usted labora?	4	4	3	4
¿Es adecuado el espacio físico del servicio donde usted trabaja?	4	4	4	4
¿Hay una adecuada iluminación en el servicio que usted labora?	3	3	3	4
¿Las actividades que realiza usted a diario, están acorde a su capacidad psíquica, sin provocar agotamiento mental?	2	4	3	4
¿Cree usted que sus horas de trabajo están establecidas según la organización internacional de trabajo?	4	4	4	4
¿Ha sufrido agresión física y verbal por parte de los pacientes cuando le brinda cuidados?	3	4	3	3
¿En el turno que trabaja usted hay demasiadas actividades?	4	4	3	4
¿Considera usted que el ejecutar su trabajo en algún momento le genera estrés?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ()

NO (X)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

DNI 22468386



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO-PERU
ESCUELA POSGRADO**



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: cuestionario para relacionar nivel de estrés y carga laboral.

Nombre del experto: Mg. ISABEL NIEVES CONDEZO Especialidad: Magíster en Administración y Gerencia en Salud

INSTRUCCIONES: “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
BIOLOGICO	Edad	4	3	4	4
	Sexo	4	4	3	4
	Estado Civil	3	4	4	3
SOCIAL	Servicio donde labora	4	3	3	4
	Nro. De hijos	4	3	4	3
	Tiempo que labora en el Servicio	3	4	3	4
	Horas de trabajo por turno	4	4	4	3
	Nº de Enfermeras por turno	3	3	4	3
	Cargo que desempeña	4	4	4	3
	Situación laboral	4	4	3	4
PERCEPCION	¿Sabe usted como se manifiesta el estrés?	3	3	7	4
	¿Cree usted que el estrés influye en su Trabajo?	3	4	7	4
	¿Sabe Ud. qué es el estrés laboral?	4	3	3	3

	¿Cree usted que el estrés laboral tiene efectos secundarios?	4	4	4	3
	¿Conoce las causas para que haya estrés laboral?	4	3	3	4
ESTADO EMOCIONAL	¿Ud. Recibe estímulos laborales?	4	3	4	4
	¿Hace algo usted para disminuir su nivel de estrés?	4	4	4	3
	¿Usted se siente impotente en el caso de que un paciente nomejora?	3	4	4	3
CARGA FISICO	¿Cree usted que la asignación de pacientes es adecuada a su capacidad física?	4	3	4	3
	¿El exceso o sobre carga laboral le ha ocasionado algún tipo de accidente en su servicio?	4	4	3	4
	¿Su servicio cuenta con personal suficiente para brindar atención de calidad?	.	3	4	4
	¿Conoce usted la importancia de la mecánica corporal que realiza durante sus actividades de servicio?	4	4	3	3
	¿Sabe usted de que previene la práctica adecuada de la mecánica corporal?	4	3	4	4
	¿Le ha causado problemas de salud al estar mucho tiempo de pie durante un procedimiento?	4	4	3	3
	¿Ha manejado adecuadamente una Mecánica Corporal al movilizar a los pacientes?	.	4	3	3
	¿Si ha sufrido un accidente laboral, ha recibido inmediatamente alguna atención?	4	3	4	3
CARGA MENTAL	¿Cree usted que hay compañerismo en el servicio donde usted labora?	4	3	4	3

¿Usted ha recibido críticas de un Médico?	4	3	4	3
¿Cree usted que es importante el silencio dentro del ambiente que usted labora?	3	4	4	4
¿Es adecuado el espacio físico del servicio donde usted trabaja?	4	3	4	3
¿Hay una adecuada iluminación en el servicio que usted labora?	3	4	4	4
¿Las actividades que realiza usted a diario, están acorde a su capacidad psíquica, sin provocar agotamiento mental?	4	3	4	3
¿Cree usted que sus horas de trabajo están establecidas según la organización internacional de trabajo?	3	4	4	2
¿Ha sufrido agresión física y verbal por parte de los pacientes cuando le brinda cuidados?	4	3	4	2
¿En el turno que trabaja usted hay demasiadas actividades?	4	3	4	3
¿Considera usted que el ejecutar su trabajo en algún momento le genera estrés?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Lic. Ené ...
 C.E.P. 4/15 R.E.P. 2011
Firma y Sello del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO-PERU
ESCUELA POSGRADO**



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: cuestionario para relacionar nivel de estrés y carga laboral.

Nombre del experto: Mg. JOSE ARTURO RAMOS RAMIREZ Especialidad: Magíster en Administración y Gerencia en Salud

INSTRUCCIONES: “Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
BIOLOGICO	Edad	4	3	4	4
	Sexo	4	4	4	3
	Estado Civil	3	3	4	4
SOCIAL	Servicio donde labora	3	4	4	4
	Nro. De hijos	4	4	3	3
	Tiempo que labora en el Servicio	4	3	4	3
	Horas de trabajo por turno	3	4	3	4
	N° de Enfermeras por turno	4	4	3	3
	Cargo que desempeña	3	4	4	3
	Situación laboral	3	4	3	3
PERCEPCION	¿Sabe usted como se manifiesta el estrés?	3	3	4	4
	¿Cree usted que el estrés influye en su Trabajo?	4	4	4	4
	¿Sabe Ud. qué es el estrés laboral?	4	4	3	3

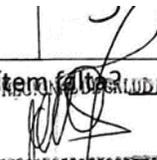
	¿Cree usted que el estrés laboral tiene efectos secundarios?	4	3	4	4
	¿Conoce las causas para que haya estrés laboral?	3	4	4	3
ESTADO EMOCIONAL	¿Ud. Recibe estímulos laborales?	4	4	3	4
	¿Hace algo usted para disminuir su nivel de estrés?	4	4	3	4
	¿Usted se siente impotente en el caso de que un paciente nomejora?	4	4	3	3
CARGA FISICO	¿Cree usted que la asignación de pacientes es adecuada a su capacidad física?	4	3	4	4
	¿El exceso o sobre carga laboral le ha ocasionado algún tipo de accidente en su servicio?	3	4	4	3
	¿Su servicio cuenta con personal suficiente para brindar atención de calidad?	3	3	4	4
	¿Conoce usted la importancia de la mecánica corporal que realiza durante sus actividades de servicio?	4	4	3	3
	¿Sabe usted de que previene la práctica adecuada de la mecánica corporal?	4	3	4	4
	¿Le ha causado problemas de salud al estar mucho tiempo de pie durante un procedimiento?	3	4	4	3
	¿Ha manejado adecuadamente una Mecánica Corporal al movilizar a los pacientes?	3	3	4	4
	¿Si ha sufrido un accidente laboral, ha recibido inmediatamente alguna atención?	4	4	3	4
CARGA MENTAL	¿Cree usted que hay compañerismo en el servicio donde usted labora?	4	3	4	4

¿Usted ha recibido críticas de un Médico?	4	3	4	4
¿Cree usted que es importante el silencio dentro del ambiente que usted labora?	3	4	3	3
¿Es adecuado el espacio físico del servicio donde usted trabaja?	4	3	4	4
¿Hay una adecuada iluminación en el servicio que usted labora?	4	3	4	3
¿Las actividades que realiza usted a diario, están acorde a su capacidad psíquica, sin provocar agotamiento mental?	4	4	3	4
¿Cree usted que sus horas de trabajo están establecidas según la organización internacional de trabajo?	3	3	4	4
¿Ha sufrido agresión física y verbal por parte de los pacientes cuando le brinda cuidados?	4	4	3	4
¿En el turno que trabaja usted hay demasiadas actividades?	4	4	4	3
¿Considera usted que el ejecutar su trabajo en algún momento le genera estrés?	3	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) N


 Lic. Enf. José A. Ramos Ramirez
 Resp
 DNI 22509013 CEP 32849

NOTA BIOGRÁFICA

JOSALIN MELINA URETA BEJARANO, nació en el distrito de San Francisco de Asis - Huarin, provincia de Lauricocha, departamento y región de Huánuco, culminó sus estudios de educación primaria en la Institución Educativa 32004 San Pedro, sus estudios secundarios en el Colegio Nacional Emblemático Nuestra Señora de las Mercedes de Huánuco, realizó sus estudios superiores en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, donde obtuvo el grado de bachiller en Enfermería (Julio 2015) y optando el título de Licenciada en Enfermería (Diciembre 2015), en la actualidad se encuentra cursando estudios de segunda especialidad en Pediatría, trabajó en diferentes EE SS en el ámbito de la región Huánuco, actualmente labora en el Área de Crecimiento y Desarrollo del Niño e Inmunizaciones en el Centro de Salud Ambo, del distrito y provincia de Ambo, departamento de Huánuco.



Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna
 Teléfono 514760 - Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h**, del día **jueves 29 DE DICIEMBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Victor QUISPE SULCA	Presidente
Dra. Maria del Pilar MELGAREJO FIGUEROA	Secretaria
Dra. Luzvelia Guadalupe ALVAREZ ORTEGA	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dra. Nancy Elizabeth CASTAÑEDA EUGENIO (Resolución N° 01272-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña Josalin Melina URETA BEJARANO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO. HUÁNUCO 2020"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de diecisiete (17)
 Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:12 horas de 29 de diciembre de 2022.

.....
 PRESIDENTE
 DNI N° 22967246

.....
 SECRETARIO
 DNI N° 22503110

.....
 VOCAL
 DNI N° 22422460

Leyenda:
 19 a 20: ExcelenteS
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 04088-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD*El que suscribe:***Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina****HACE CONSTAR:**

Que, la tesis titulada: **“RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO. HUÁNUCO, 2020”**, realizado por la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Josalin Melina URETA BEJARANO** cuenta con un **índice de similitud del 14%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 13 de diciembre de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	URETA BEJARANO JOSALIN MELINA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	949789725
nro. de documento:	73052188					correo electrónico:	yub_93_7@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	CASTAÑEDA EUGENIO NANCY ELIZABETH			ORCID ID:	0000-0002-3016-663X			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22494508

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	QUISPE SULCA VICTOR
Secretario:	MELGAREJO FIGUEROA MARIA DEL PILAR
Vocal:	ALVAREZ ORTEGA LUZVELIA GUADALUPE
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y CARGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO. HUÁNUCO 2020.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	NIVEL DE ESTRÉS	CARGA LABORAL	PROFESIONAL DE ENFERMERÍA		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	URETA BEJARANO JOSALIN MELINA	Huella Digital
DNI:	73052188	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 09/02/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.