

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**CUIDADOS INTENSIVOS-ADULTO**



**“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE  
CUIDADO SEGÚN PERSEPCION DEL PROFESIONAL DE  
ENFERMERIA BRINDADA A LOS PACIENTES HOSPITALIZADOS  
EN EL SERVICIO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL  
HOSPITAL REGIONAL HERMILIOVALDIZAN MEDRANO -  
HUÁNUCO – 2021”.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD  
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN  
CUIDADOS INTENSIVOS - ADULTO**

**TESISTAS:**

**Lic Enf. CIERTO SANTILLAN, DALY NORIS**

**Lic Enf. LUCAS CONTRERAS, EVELYN**

**ASESOR:**

**Dr. ARANCIAGA CAMPOS, HOLGER ALEX**

**HUÁNUCO- PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Al todo poderoso, por brindarnos la fuerza y la sabiduría necesaria para terminar este objetivo académico y con ello poder engrandecer nuestra apreciada profesión de enfermería.

A nuestros padres, por habernos brindado su apoyo durante toda nuestra vida académica, y por la oportunidad de poder desarrollarnos intelectualmente y profesionalmente, gracias por estar allí.

Cierro Santillán, Daly Noris.

Lucas Contreras Evelyn.

## **AGRADECIMIENTOS**

Nuestra gratitud a Dios por proporcionarnos salud y fuerza para completar uno de mis objetivos profesionales.

Para nuestros padres, por su existencia, por los sacrificios y esfuerzos que hicieron para que nosotros avancemos en la vida. Este logro es totalmente tuyo. Las bendiciones de Dios sobre ti.

Sin duda alguna, la elaboración de este trabajo, conto con la participación de diversas personas, quienes hicieron posible la obtención de una investigación de calidad. Es por ello que expresamos nuestros más sinceros agradecimientos a todas aquellas personas que han contribuido a la culminación de este trabajo.

A los profesores de la segunda especialidad de UCI, Universidad Hermilio Valdizan, Medrano que con sus valiosos conocimientos han contribuido a mi formación profesional. A todos, mil gracias.

Cierto Santillán, Daly Noris.

Lucas Contreras Evelyn.

## RESUMEN

**Objetivo:** El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad del cuidado del profesional de enfermería del servicio de UCI del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2021. **Métodos:** Se realizó una investigación explicativa, correlativa, y transversal. La población de muestra constaba de diez profesionales de enfermería que fueron elegidos sobre una base no probabilística por comodidad, y a los que se les dio los siguientes instrumentos: una guía de entrevista, un cuestionario de conocimientos sobre las percepciones del personal de enfermería de la atención prestada, y una escala de evaluación sobre el estrés laboral del profesional de enfermería. El análisis estadístico inferencial se realizó en base a la prueba del Chi-cuadrado de Pearson, que fue respaldado por SPSS V19. **Resultados:** El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas y fisiológicas a situaciones laborales perjudiciales; se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, así como el sentimiento de no poder hacer frente a la situación porque el estrés laboral en los profesionales de enfermería es un problema creciente y discapacitante con un coste personal, social y económico significativo. Los costes y las pérdidas sufridas son significativos, y siguen aumentando año tras año. Hay altas tasas de ausencia, accidentes profesionales y falta de motivación entre los trabajadores de la atención sanitaria. **Conclusiones:** Existe un vínculo entre el estrés laboral y la capacidad del profesional de enfermería para prestar una atención de alta calidad a los pacientes hospitalizados.

**Palabras claves:** atención sanitaria, estrés laboral, satisfacción, calidad.

## ABSTRACT

**Objective:** The objective of this study was to determine the relationship between work stress and the quality of care of the nursing professional of the ICU service of the Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2021. **Methods:** An explanatory, correlative, and cross-sectional investigation was carried out. The sample population consisted of ten nursing professionals who were chosen on a non-probabilistic basis for convenience, and who were given the following instruments: an interview guide, a knowledge questionnaire on the nursing staff's perceptions of care provided, and a nursing professional's work stress assessment scale. Inferential statistical analysis was performed based on Pearson's Chi-square test, which was supported by SPSS V19. **Results:** Work stress is a set of emotional, cognitive and physiological reactions to harmful work situations; It is characterized by high levels of excitement and anguish, as well as the feeling of not being able to cope with the situation because work stress in nursing professionals is a growing and disabling problem with a significant personal, social and economic cost. The costs and losses incurred are significant, and they continue to increase year after year. There are high rates of absence, occupational accidents, and lack of motivation among healthcare workers. **Conclusions:** There is a link between work stress and the nursing professional's ability to provide high-quality care to hospitalized patients.

**Keywords:** health care, work stress, satisfaction, quality.

## INDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE .....	vi
INDICE DE TABLAS .....	viii
INDICE DE GRAFICOS.....	ix
INTRODUCCION .....	x
<b>CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACION .....</b>	<b>12</b>
1.1.    FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.2.    Formulacion del Problema de investigación general y específicos.....	16
1.2.1. Problema General .....	16
1.3.    Formulacion de Objetivos generales y específicos. ....	17
1.3.1. Objetivo General.....	17
1.4.    Justificacion .....	18
1.6.    Formulacion de Hipotesis generales y específicos. ....	19
1.6.1.    Hipótesis general.....	19
1.6.2.    Hipótesis específicas .....	19
1.7.    Operacionalización de Variables .....	20
1.8.    Definicion Teorica y Operacionalizacion de Variables .....	21
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>22</b>
2.1.    Antecedentes de Investigación.....	22
2.2.    Bases Teoricas .....	24
2.3.    Bases Conceptuales .....	26
2.4.    Bases epistemologicos, bases filosoficas o bases antropologicas.....	29
<b>CAPITULO III. METODOLOGIA.....</b>	<b>30</b>
3.1.    Ambito.....	30
3.2.    Poblacion .....	30
3.3.    Muestra.....	30

3.4.	Nivel y Tipo de Investigacion.....	30
3.5.	Diseño de Investigacion.....	30
3.6.	Métodos, Técnicas e Instrumentos.....	31
3.6.1.	Técnicas .....	31
3.6.2.	Instrumentos .....	31
3.7.	Validacion de los Instrumentos para la recolección de datos. ....	31
3.9.	Tabulacion y análisis de datos. ....	32
3.10.	Aspectos Eticos.....	32
CAPITULO IV. RESULTADOS.....		33
5.1.	Analisis descriptivo.-.....	33
5.2.	Analisis Inferencial.....	42
CAPITULO V. DISCUSION .....		54
CONCLUSIONES .....		56
RECOMENDACIONES .....		57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		59
ANEXOS .....		62

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tabla de Frecuencias según Sexo de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.....	33
Tabla 2: Tabla de Frecuencias según Edad de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.....	34
Tabla 3: Tabla de Frecuencias según Religión de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.....	35
Tabla 4: Tabla de Frecuencias según Servicio Laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.....	36
Tabla 5; Tabla de Frecuencias según Condición laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.....	37
Tabla 6: Tabla de Frecuencias según tiempo de servicio de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.....	38
Tabla 7: Tabla de Frecuencias según la Función que desempeña de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.....	39
Tabla 8: Tabla de Frecuencias según Tipo de Turno que laboran los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.....	40
Tabla 9: Tabla de Frecuencias según Número de Pacientes de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.....	41
Tabla 10: Tabla de Descriptiva de Estrés Laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.....	42
Tabla 11: Tabla de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente .....	49
Tabla 12: Tabla de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente .....	50
Tabla 13: Tabla de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente Social de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.....	51
Tabla 14: Correlación Pearson según Estrés Laboral y Calidad de Cuidado de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021. ....	52



## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Frecuencias según Sexo de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021 .....	33
Gráfico 2: Frecuencias según Edad de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021. ....	34
Gráfico 3:Frecuencias según Religión de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021 .....	35
Gráfico 4:Frecuencias según Servicio laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021 .....	36
Gráfico 5: Frecuencias según Condición laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021 .....	37
Gráfico 6:Frecuencias según Años de Servicio de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.....	38
Gráfico 7:Tabla de Frecuencias según la Función que desempeña de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021. ....	39
Gráfico 8:Frecuencias según tipo de turno que laboran los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021 .....	40
Gráfico 9: Frecuencias según Número de Pacientes de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021. ....	41
Gráfico 10:Estrés Laboral – Ambiente Físico de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021 .....	43
Gráfico 11:Frecuencia de Estrés Laboral – Ambiente Físico .....	44
Gráfico 12:Frecuencia de Estrés Laboral – Ambiente Psicologico .....	45
Gráfico 13:Gráfico de Caja – Ambiente Psicológico.....	46
Gráfico 14:Frecuencia de Estrés Laboral – Ambiente Social .....	47
Gráfico 15:Gráfico de Caja – Ambiente Social .....	48
Gráfico 16:Grafico de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente Físico de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021 .....	49
Gráfico 17:Grafico de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente Psicológico de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.....	50
Gráfico 18:Gráfico de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente Social de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021 .....	51

## INTRODUCCION

Debido a las situaciones medioambientales, personales, sociales y económicas a las que nos enfrentamos a diario, en las que se encuentran diferentes acontecimientos que pueden considerarse estresante, el estrés es actualmente un tema común en la investigación laboral. En consecuencia, saber cómo reconocer la presencia de estrés es fundamental. Hay desencadenantes del estrés laboral que están específicamente relacionados con el rendimiento de una profesión.

El trabajo hospitalario se ha considerado desde hace tiempo un entorno estresante debido a la constante exposición al dolor y, en algunos casos, a la muerte. La competitividad en el lugar de trabajo, las presiones laborales y las tensiones a las que se enfrentan los profesionales de enfermería desbalancean sus sistemas nerviosos, lo que da lugar a la ansiedad. En consecuencia, se desarrolla una emoción incontrolable, lo que provoca enfermedades psicosomáticas como las úlceras intestinales, el alto colesterol, la hipertensión arterial y el comportamiento agresivo. (1)

El arte de la atención sanitaria se centra en la cantidad de atención que proporciona el proveedor de atención sanitaria e incluye elementos como la cordialidad en el tratamiento, la paciencia con el usuario, la comprensión del paciente, la amabilidad, la atención al paciente, ser amable con el paciente, utilizar una terminología clara, escuchar los miedos del paciente y la privacidad que el profesional de enfermería tenga con su paciente.

La calidad de atención del profesional de enfermería se refiere a las habilidades y conocimientos que este posee, así como a la calidad y modernidad del equipo que se utiliza. La capacidad del proveedor para realizar procedimientos, la atención y la experiencia en la atención al usuario, la perfección, la formación, la atención al detalle, el evitar errores, hacer buenas preguntas y proporcionar explicaciones claras a los pacientes son ejemplos de comportamientos positivos. Los comportamientos negativos incluyen el uso de equipos y métodos obsoletos, así como asumir riesgos. (2)

Por tal razón expuesta se realizó el presente informe de tesis, cuyo objetivo fue determinar la relación del estrés laboral con la calidad del cuidado según percepción del profesional de enfermería brindada a los pacientes hospitalizados del Hospital Regional “Hermilio Valdizan Medrano – Huánuco-2021. Dicha investigación se ha organizado en cinco capítulos, que se mencionan a continuación:

La descripción del problema, así como los objetivos generales y específicos, el propósito, la justificación y la importancia de la investigación, las variables y su operativización se abordan en el primer capítulo.

El marco teórico se revela en el segundo capítulo, que incluye una descripción detallada (contexto internacional, nacional y local), así como las bases teóricas y conceptuales de las variables implicadas.

El marco metodológico de la investigación se revela en el tercer capítulo, que se divide en las siguientes secciones: tipo de estudio, método de estudio, población, muestra, instrumentos de recogida de datos y análisis e interpretación de los datos.

Los resultados de la investigación se presentan en el cuarto capítulo, junto con su análisis e interpretación.

Y el quinto capítulo está dedicado a una discusión de los resultados

## **CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Desde que el filósofo canadiense Selye (3) introdujo el término estrés en la psicología, ha existido sido una fuente de controversia. El estrés se ha definido como la reacción y la respuesta del individuo como las reacciones emocionales, los cambios fisiológicos y los cambios conductuales, como los factores causantes del estrés.

El estrés se define como una reacción a un conjunto de exigencias ambientales a las que un individuo debe responder adecuadamente poniendo en práctica sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda de recursos laborales, sociales u otros supera los recursos de afrontamiento disponibles, se desarrollan una serie de reacciones de movilización de recursos adaptativas, como la actividad fisiológica. La ansiedad, la ira y la depresión son sólo algunas de las respuestas emocionales negativas que el estrés puede causar. (4)

Los profesionales de la salud experimentan una carga laboral cada vez mayor, lo que a menudo resulta en estados de agotamiento emocional / síntomas de agotamiento. Las causas subyacentes son múltiples; entre ellos se encuentran los requisitos de una documentación extensa y, por lo tanto, un tiempo reducido para el encuentro con el paciente, y la presión para reducir los costos de atención médica y las estadías en el hospital. Los profesionales de la salud tienen que lidiar con altas tasas de rotación de personal, grandes cargas de trabajo, escasez de personal, trabajo por turnos y trabajo nocturno, que contribuyen a niveles más altos de estrés [1, 6]. Un mayor potencial de estrés en el personal hospitalario puede derivar de actividades morales y emocionales muy exigentes y de un alto nivel de responsabilidad. Una mayor agudeza del paciente y un alto número de pacientes multimórbidos también contribuyen a una experiencia de carga laboral creciente por parte de los profesionales de la salud, que tienen que lidiar con “las situaciones más angustiosas emocionalmente: enfermedad, muerte, sufrimiento en todas sus formas. (5,6)

Muchos acontecimientos significativos tuvieron lugar durante el desarrollo de la profesión, como la creación de asociaciones y colegios internacionales de enfermería, que se ocupan de proporcionar una atención al paciente adecuada y adecuada, así como de mejorar las relaciones interpersonales entre la enfermera y el paciente mientras están hospitalizados. Las enfermeras son responsables del cuidado de los pacientes durante 24 horas al día, lo que les permite compartir las emociones y experiencias de las personas, al tiempo que les ayuda a satisfacer sus necesidades físicas, emocionales y sociales. Las personas que visitan las instalaciones sanitarias primarias porque los pacientes se sienten amenazados o miedos del proceso de la enfermedad y buscan la mejor atención posible, por lo que los profesionales sanitarios deben proporcionar calidad técnica y calor en su atención. (7)

El estrés laboral afecta prácticamente a casi todos los profesionales de todos los sectores, desde los operarios hasta los directivos, en el actual ajetreado lugar de trabajo. El trabajo, junto con la familia y los problemas financieros, es una de las fuentes más comunes de estrés. El papel del estrés laboral en la reducción del rendimiento se ha estudiado cada vez más desde principios de la década de 1980. La calidad de los servicios sanitarios es fundamental, ya que está vinculada a la satisfacción del usuario y a la eficacia de los servicios prestados. El nivel de estrés laboral existente puede estimarse observando el rendimiento del profesional de enfermería, por lo que la mala calidad y el rendimiento defectuoso pueden ser un signo de estrés laboral (8). El estrés laboral está definido según la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una secuencia de reacciones cognitivas, psicológicas y conductuales que se producen cuando los profesionales que laboran se enfrentan a exigencias laborales incompatibles con sus conocimientos y habilidades. También demuestra un especial interés por promover su estudio y solución, especialmente en los países en desarrollo. También hay que tener en cuenta que los trabajadores son más propensos al estrés en un lugar de trabajo en el que hay una falta de confianza y comunicación. (9)

El estrés laboral es una experiencia extenuante agravada por el trabajo de un empleado. Según Al-Makhaita, Sabra y Haez (2014), la prevalencia de estrés laboral

en enfermería varía entre un 20% y un 40%. La literatura afirma que el estrés laboral en enfermería impacta negativamente en el estado físico y bienestar psicológico de las enfermeras. Obesidad, enfermedades cardiovasculares, musculo esqueléticos trastornos, salud mental disminuida, agotamiento emocional y la depresión estaban todos vinculados al estrés laboral en enfermería. Estudios previos también corroboró que el aumento de la rotación, las bajas frecuentes, la desvinculación, la insatisfacción y el ausentismo fueron las circunstancias del estrés laboral en enfermería predominante entre las enfermeras. A nivel organizacional, el estrés laboral en enfermería se vinculó con la reducción de la productividad y el aumento de los costos de atención médica y las quejas legales. Estas interrupciones del el bienestar y las operaciones administrativas pueden afectar el desempeño del rol de las enfermeras y las organizaciones. (10)

Las enfermeras que no pueden superar el estrés laboral son propensas a la fatiga emocional, física y mental y a una baja autoestima (11). La fatiga se asocia con un desequilibrio entre el número de enfermeras y su carga de trabajo percibida. Tal desequilibrio puede resultar en relaciones poco saludables entre enfermeras, disminución de la creatividad y la aparición de agotamiento (12). El recurso humano es uno de los factores cruciales en el desarrollo de la enfermera (13) y es un elemento vital de la mayoría de las organizaciones (14) ya que se refiere a los empleados que brindan un servicio o producto. (15)

El estrés relacionado con el trabajo puede reducir el rendimiento de los empleados, la satisfacción y el compromiso en el trabajo, lo que provoca que los empleados dejen de trabajar (es decir, altas tasas de rotación y baja retención). La satisfacción laboral de las enfermeras se puede utilizar generalmente para evaluar la calidad de vida laboral y la calidad de cuidado (15).

Entre los modelos predominantes referentes al desarrollo de alto potencial de estrés y tensión mental en los profesionales de enfermería es el modelo Job Demand-Resource es adecuado para explicar los conceptos centrales de nuestra intención. Las condiciones laborales adversas y el estrés laboral percibido (como demandas) se

asocian mayoritariamente con un mal bienestar psicológico, agotamiento emocional, menor satisfacción con la vida, insatisfacción con el trabajo y menor calidad del trabajo, etc. - o incluso con la decisión de dejar el trabajo. Tal estrés asociado al trabajo puede resultar en la tríada clásica de síntomas de agotamiento como lo describen Maslach et al., es decir, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida, y finalmente incapacidad para trabajar. McManus et al., [20] afirmaron lacónicamente que “el agotamiento y el estrés son problemas comunes y vinculados en los trabajadores de la salud”. En su estudio entre médicos del Reino Unido, observaron una causalidad recíproca entre el agotamiento emocional y el estrés. (16)

En cuanto a los antecedentes internacionales, pudimos evidenciar a nivel internacional la tesis de Fungai, C. E. (17), sobre los “Factores de estrés en la práctica de enfermería”, donde se llegó a la conclusión que el estrés laboral en las enfermeras tiene un impacto en la calidad de la atención de enfermería brindada a los pacientes. Por su parte Cachiguango, M. K., (18) investigo el “Estrés laboral y su influencia en la calidad de atención del profesional de enfermería”; en donde los resultados mostraron que el 50% de las licenciadas de enfermería tuvieron síntomas de discontinuidad de estrés laboral, mientras que el otro 50% presentaron una alteración media. La investigación llegó a la conclusión que, a pesar de estar expuestas al estrés en el trabajo, las enfermeras prestan una atención sanitaria de alta calidad a los pacientes.

En cuanto a los antecedentes nacionales, podemos evidenciar que León, R. P, (19) en su investigación sobre el “Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería”, concluyendo que el estilo de vida está asociado al estrés laboral en enfermeras del Hospital III-E, Es Salud – La Libertad. Por su parte García del Castillo y otros investigadores (20), estudiaron la “Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del profesional de enfermería”.

Concluyendo que existe una relación entre el estrés laboral y la calidad de la atención de enfermería. De forma complementaria, la investigadora Nina, N. L. (21)

en su trabajo de investigación titulado “Calidad de atención del personal de satisfacción”, evidencio que el 67,7% de los usuarios encuestados afirma que están insatisfechos con la atención sanitaria que reciben, según un análisis riguroso de las pruebas de Fisher con un  $p < 0,0001$ , en pacientes que acudieron al Centro de Salud Samegua.

## 1.2. Formulacion del Problema de investigación general y específicos.

### 1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación de estrés y calidad de cuidado del profesional de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano, Huánuco 2021?

### 1.2.2. Problema Especifico

- ¿Cuál es el perfil de estrés laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos?
- ¿Cuál es el perfil de calidad del cuidado de los profesionales de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos?
- ¿Qué características sociodemográficas y laborales presentan los profesionales de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos?
- ¿Cuál es la relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la calidad del arte del cuidado al atender a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios?
- ¿Cuál es la relación de estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad técnica del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios?
- ¿Cuál es la relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de disponibilidad del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios?
- ¿Cuál es la relación de estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de continuidad del cuidado al atender** a los



pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios?

- ¿Cuál es la relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de los resultados al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios?

### 1.3. Formulación de Objetivos generales y específicos.

#### 1.3.1. Objeto General

Determinar la **relación del estrés laboral** con la **calidad del cuidado** del profesional de enfermería del servicio de UCI del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2021.

#### 1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir las características sociodemográficas y laborales de los profesionales de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivos.
- Identificar el perfil de estrés laboral de los profesionales de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivos.
- Identificar el perfil de calidad del cuidado percibida de los profesionales de enfermería del servicio de unidad de cuidados.
- Determinar la relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la calidad **del arte del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.
- Determinar la relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad técnica del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.
- Determinar la relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de disponibilidad del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.

- Determinar la relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de continuidad del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.
- Determinar la relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de los resultados al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.

#### **1.4. Justificación**

La relación entre el stress laboral y calidad de atención percibido por el profesional de enfermería en su mayoría solo se evidencia proyectos en áreas críticas y de emergencia, no existiendo evidencias bibliográficas en el servicio de hospitalización, sobre todo en Pediatría, por lo cual se llevará a cabo la presente investigación. El presente trabajo de investigación demostrará la necesidad de prever y afrontar el stress mediante la toma de decisión y establecer un plan estratégico para acrecentar la calidad de atención del paciente pediátrico y así mismo mejorar la interrelación enfermera-paciente. Este estudio servirá como antecedente para diversas instituciones de salud en el área de enfermería donde se atiende al paciente pediátrico y para poder tomar medidas preventivas en la disminución del stress laboral y por ende elevar la calidad de atención percibido por el familiar y además servirá como base para posteriores investigaciones.

#### **1.5. Limitaciones**

Escasa información en el internet (páginas científicas) debido a que, no existieron estudios relacionados netamente a nuestro problema de investigación por ser un tema relativamente nuevo. Escasos equipos de protección personal para la recolección de datos, sin embargo, todos estos puntos se solucionaron.

## 1.6. Formulación de Hipotesis generales y específicos.

### 1.6.1. Hipótesis general

- **H<sub>a</sub>**: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de cuidado percibida de los profesionales de enfermería del servicio de UCI del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2021.
- **H<sub>0</sub>**: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de cuidado percibida de los profesionales de enfermería del servicio de UCI del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2021.

### 1.6.2. Hipótesis específicas

- **H<sub>1</sub>**: Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la calidad **del arte del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.
- **H<sub>0</sub>**: No existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la calidad **del arte del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.
- **H<sub>2</sub>**: Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad técnica del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.
- **H<sub>0</sub>**: No existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad técnica del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.
- **H<sub>3</sub>**: Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de disponibilidad del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.
- **H<sub>0</sub>**: No existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de disponibilidad del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.

- **H<sub>4</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de continuidad del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.
- **H<sub>0</sub>:** No existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de continuidad del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.
- **H<sub>5</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de los resultados al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.
- **H<sub>0</sub>:** No Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y la **calidad de los resultados al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.

### 1.7. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>				
<b>Calidad del cuidado del profesional de enfermería.</b>	Nivel de la calidad	Cuantitativa	Bueno:Regular:	
	Arte del cuidado	Cuantitativa	Bueno: Regular:	
	Calidad técnica del	Cualitativa	Bueno: Regular:	
	Disponibilida d del	Cualitativa	Bueno: Regular:	
	Disponibilida d del	Cualitativa	Bueno: Regular:	
	Continuidad del	Cualitativa	Bueno:Regular:	
	Resultados al atender a los	cualitativa	Bueno: Regular: Deficiente:	
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>				
<b>Estrés laboral del profesional de enfermería</b>	<b>Nivel del estrés laboral</b>	Cuantitativa	Leve: Moderado: Severo:	
	Ambientefísico	Cuantitativa	Leve: Moderado:	
	Ambiente	Cuantitativa	Leve: Moderado: Severo:	
	Ambiente social	Cuantitativa	Leve: Moderado:	

<b>VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN</b>				
<b>Características laborales</b>	GENERO	Cualitativa	Masculino	Nominal
	Edad	Cuantitativa	En años	De razón
	Grado de instrucción	Cuantitativa	Licenciada Especialista	Nominal
	Servicio al que	Cualitativa	UCI	Nominal
	Condición laboral	Cualitativa	Contratada	Nominal
	Tiempo de servicio	Cuantitativa	En años	De razón
	Función que desempeña	Cualitativa	Licenciada Jefa de servicio	Nominal

### **1.8. Definición Teórica y Operacionalización de Variables**

#### **Calidad del cuidado según percepción:**

Este estudio se definió con los fines de esta investigación utilizando las siguientes definiciones: La evaluación de la enfermera de la calidad de la atención al paciente: es la evaluación del personal de enfermería de la atención al paciente en las siguientes dimensiones: arte de la atención, calidad técnica, disponibilidad, continuidad y resultado de la atención. Su medición se basa en una escala que asigna una calificación alta o baja.

#### **Valoración del estrés laboral**

Para fines de la presente investigación de estudio se estableció según las dimensiones: El profesional de enfermería, presenta características de: disponibilidad de trabajo, carga administrativa, tratamiento, aptitud, comunicación, capacidad, toma de decisiones, dominio, oportunidad, concordancia. Su medición corresponde a una escala que traduce una valoración de leve, moderado y severo.

## CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de Investigación

#### Internacionales

Robalino Andrango J. Calidad del cuidado de enfermería percibida por familiares de pacientes pediátricos internos en el Hospital San Luis de Otavalo, Ecuador 2017. El objetivo fue determinar la calidad del cuidado de enfermería percibida por familiares de pacientes pediátricos internos en el Hospital San Luis de Otavalo. La investigación fue cuantitativa de tipo descriptiva, de diseño no experimental y transversal. La población de estudio fueron los familiares que estuvieron al cuidado de los niños hospitalizados entre julio y diciembre del 2016, obteniendo una muestra de 147 familiares. Para la recopilación de información se utilizó como instrumentos una encuesta de 23 preguntas cerradas modificadas del cuestionario CareQ y una guía de observación con 20 ítems.. En conclusión, la calidad del cuidado de enfermería brindada a los niños del servicio de pediatría del Hospital San Luis de Otavalo proyecta un grado de satisfacción aceptable por parte de los familiares y calidad no solo se basa en el mejoramiento de los servicios, sino en la adecuación de estos a las necesidades del paciente para su total recuperación.<sup>12</sup>

Cremades Puerto, J. Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería en las unidades Hospitalarias. España. 2016. su objetivo general fue identificar los factores laborales estresantes del profesional de enfermería en las unidades Hospitalarias Medicas. Con un estudio cualitativo, descriptivo-analítico, incidental y prospectivo. La muestra total estuvo por 82 profesionales de enfermería. La conclusión: los resultados pueden utilizarse como una herramienta en el manejo clínico de las unidades hospitalarias, con el fin de mejorar la calidad de vida del profesional de Enfermería, los modelos organizativos y la mejora continua en el tratamiento de los pacientes. 4 8

Conchago Ozorio D. Estrés en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Eugenio Espejo De Quito, 2015, El objetivo principal fue determinar la influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Eugenio Espejo de Quito, Se determinó una muestra de 40 enfermeras del servicio de emergencia. La investigación es cuantitativa, descriptiva de corte transversal, La técnica que se utilizó fue la encuesta dirigida a las enfermeras del

hospital y el Test de escala NSS nursing stress scale. Conclusión: El estrés laboral es una realidad presente en el servicio de emergencia; el promedio general en el test de escala de estrés en enfermería (NSS) es de 2,6 que significa que el personal está expuesto muy frecuentemente a estresores, estos niveles de estrés generan como respuesta en la atención a pacientes un trato indiferente, responder sólo a veces a las dudas de los pacientes y a no aplicar siempre el proceso de atención de enfermería, manifestándose además cierta disconformidad con el trabajo y descuido en la aplicación de bioética y un considerable ausentismo laboral.

### **Nacionales**

Vera Mechán, A, Estrés laboral y calidad del cuidado enfermero al prematuro. Chiclayo, 2016. Tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la calidad del cuidado enfermero al prematuro. La presente investigación cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional, de corte transversal, El universo muestral estuvo constituido por 31 enfermeros, quienes cumplieron con los criterios de inclusión establecidos. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario para determinar el nivel de estrés laboral del enfermero de Reig y Caruana y la Guía de observación para determinar la calidad del Cuidado Enfermero al Prematuro. Las conclusiones fueron: El 58.1% de los enfermeros presentó estrés moderado, el 38.7% estrés altos y el 3.2% estrés leve. La calidad de cuidado al prematuro es regular en un 48.4% de las enfermeras y bueno en el 51.6%. El nivel de estrés del profesional de enfermería no se relaciona significativamente con la calidad de cuidado proporcionado al prematuro. 13 Rodríguez Lara M. y Bazán Campos C. Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia Hospital Regional Docente. Trujillo 2015. La presente investigación de tipo descriptivo, correlacional, transversal, tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral de la enfermera y la calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de 9 emergencia del Hospital Regional Docente. La información fue recolectada en 25 enfermeras del servicio de emergencia constituida por 25 enfermeras y una muestra probabilística de 207 pacientes adultos. Los resultados encontrados fueron que el nivel de estrés laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo fue bajo en el 47%, mientras

que el 53% mostro nivel alto. Con respecto a la calidad de cuidado percibido por el adulto, los resultados hallados muestran que el 45% perciben calidad de cuidado inadecuada y el 55% perciben calidad de cuidado adecuada. Finalmente se encontró asociación estadística entre el nivel alto de estrés y la calidad de cuidado percibido con un 95% de confiabilidad. ( $p < 0.05$ ), y un nivel de asociación medio ( $r = 0.517$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). 1 Cisneros Portocarrero L. Influencia del estrés en la calidad de atención de la enfermera en el área de emergencia del Hospital María Auxiliadora. Lima 2015. Esta investigación tuvo como objetivo: Determinar la influencia del estrés en la calidad de atención del personal de enfermería del área de emergencia del hospital María Auxiliadora durante el primer trimestre. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, cuantitativo, no experimental descriptivo y transversal, la muestra fue de 10 personas. Las conclusiones se obtuvieron que no se encontró influencia del estrés en la calidad de atención en la dimensión humana que brinda la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora tampoco hubo influencia del estrés en la calidad de atención en la dimensión técnica. No hubo influencia del estrés en la calidad de atención en la dimensión del entorno y finalmente no hubo influencia del estrés en la calidad de atención que brinda la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. 14 Casquín Blanco, E. Calidad de atención de enfermería desde la Percepción del familiar del usuario pediátrico - Hospital regional de Cajamarca – 2014. El presente estudio es de tipo descriptivo, cuantitativa y corte transversal, tuvo como objetivo: determinar y analizar la calidad de atención de enfermería desde la percepción del familiar del usuario pediátrico, se trabajó con una muestra de 50 familiares de los Usuarios pediátricos. El método de recolección utilizado fue la entrevista y el instrumento fue el cuestionario, mediante un formato de la Escala modificada de Likert, que consta de 22 preguntas. Conclusiones: la calidad de atención que brinda la Enfermera pediátrica, percibida por el familiar como buena (72%), regular (28%).

## **2.2. Bases Teóricas**

Enfoque cognitivo -transaccional del estrés Se usó este enfoque, pues propone una definición de estrés centrada en la interacción entre la persona y su medio. Para ello, postula un proceso de evaluación del organismo que se dirige paralelamente en



dos direcciones, una hacia el ambiente y otra hacia los propios recursos. El estrés tendría lugar cuando la persona valora a sus recursos como 18 escasos e insuficiente como para hacer frente a las demandas del entorno. Es decir, el estrés es un concepto dinámico, resultado de las discrepancias percibidas entre las demandas del medio y de los recursos para afrontarlas. La clave del modelo radica en la evaluación cognitiva tanto del estímulo como de la respuesta. La propuesta de Lazarus y Folkman tuvo también el mérito de ordenar coherentemente un conjunto de elementos que intervienen en el proceso de estrés (11).

- Los estímulos: acontecimientos externos, eventos cotidianos, físicos, psicológicos, sociales.
- Las respuestas: reacciones subjetivas, cognitivas, comportamentales, las cuales pueden o no ser adecuadas.
- Los mediadores: se trata de la evaluación del estímulo como amenazante y de los recursos de afrontamiento como insuficientes. Esto es, como ya se dijo, la clave del modelo.
- Los moduladores: factores diversos que pueden aumentar o atenuar el proceso de estrés, pero no lo provocan ni lo impiden. Por ejemplo, un rasgo elevado de ansiedad potencia las reacciones de estrés, pero no las provoca por sí mismo.

Enfoque Teoría de Hildegard eplau: enfermería psicodinámica. Peplau define así la enfermería porque su modelo se refiere sobre todo a esta forma de practicarla. “La Enfermería Psicodinámica consiste en ser capaz de entender la propia conducta para ayudar a los demás a 19 identificar los problemas que sienten y aplicar los principios de las relaciones humanas a las dificultades que surgen en todos los grados de la experiencia” (12). Peplau desarrolla su modelo a través de la descripción de los conceptos estructurales del proceso interpersonal, que constituyen las fases de la relación enfermera paciente. Mantiene que este es un punto básico de la enfermería Psicodinámica. Relación enfermera paciente: Peplau describe cuatro fases en la relación enfermera paciente, aunque independientes, estas fases se solapan cuando aparecen a lo largo de la relación.

- **Orientación:** durante la fase de orientación, el individuo experimenta una “necesidad sentida” y busca asistencia profesional. La enfermera ayuda al paciente tanto a reconocer y comprender su problema como a determinar su necesidad de ayuda.
- **Identificación:** el paciente y sus familiares se identifican con las personas que le pueden ayudar (relación). La enfermera facilita la exploración de las sensaciones para ayudar al paciente y a sus familiares a sobrellevar la enfermedad como una experiencia que reorienta sus sentimientos y que refuerce los mecanismos positivos de la personalidad y le proporcione la satisfacción que necesita.
- **Explotación:** durante la fase de explotación, el paciente y sus familiares tratan de extraer el mayor partido de lo que se le ofrece a través de la relación. Se pueden alcanzar nuevos objetivos a través del esfuerzo personal, y el poder se traslada de la enfermera al paciente cuando este aplaza la gratificación de aspirar a las nuevas metas establecidas. 20
- **Resolución:** esta fase se produce cuando se abandonan de forma gradual los viejos objetivos y se adoptan otros nuevos. En este proceso, el paciente y sus familiares se libera de la identificación con la enfermera.

### 2.3. Bases Conceptuales

**Estrés laboral:** El estrés, es una adaptación al castellano de la voz inglesa stress, dicha palabra aparece en el inglés medieval en la forma de distress, que a su vez provenía del francés antiguo destresse, que significaba “estar bajo estrechez u opresión”, con el paso de los siglos se empezó a utilizar la palabra stress, que indica un “estado emocional tan tenso que precisamente impide la realización de alguna tarea”. Esto significa que el profesional de enfermería con estrés no realizará el cuidado adecuado al adulto del servicio de UCI (13). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud el estrés es definido como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción” (14). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades

y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (15). José María Peiró, dice que “el estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes a nivel individual y organizacional. A nivel individual puede afectar el bienestar físico, psicológico y la salud de las personas; y a nivel de la organización puede deteriorar la salud organizacional” (16). Según Kornblit y Méndez Díaz (1993), define el estrés laboral como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de este, puede afectar la salud del trabajador (17).

**Fases del Estrés** Según Selye identifica por lo menos tres fases en el modo de producción de estrés:

a. Reacción de alarma: El organismo cuando es, amenazado por las circunstancias se altera fisiológicamente por la activación de una serie de glándulas, especialmente en el hipotálamo y la hipófisis ubicadas en la parte inferior del cerebro y por las glándulas suprarrenales localizadas sobre los riñones en la zona posterior de la cavidad abdominal.

b. Estado de resistencia: Cuando un individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos, sean estos físicos, químicos, biológicos o sociales, el organismo tiende a utilizar mecanismos de adaptación a dichas demandas de manera progresiva, a fin de que pueda ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el medio interno y externo del individuo.

c. Fase de agotamiento: La disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas, sobreviviendo la fase de agotamiento en el cual el sujeto suele sucumbir ante las demandas, pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio.

**Tipos de Estrés Laboral** El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación

estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación. Según Slipack (1996) existen dos tipos de estrés laboral:

a. Episódico: es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve, desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su trabajo.

b. Crónico: es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

- Ambiente laboral inadecuado: son los llamados estresores del ambiente físico: falta de luz, o luz más brillante, ruido excesivo o intermitente, vibraciones, aire contaminado, alta o baja temperatura. Estos factores requieren de una doble adaptación, tanto física como psicológica. 23
- Sobrecarga de trabajo: es el estrés por sobre estimulación. Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultaneas, numerosas, persistentes y variables. Exige una adaptación fuera del límite normal.
- Alteración de ritmos biológicos: es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Requiere un alto esfuerzo adaptativo. Se presenta en trabajadores nocturnos, personal de salud.
- Responsabilidades y decisiones muy importantes: es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe a: responsabilidades numerosas y variables, tensión psicológica continua, búsqueda de la eficacia, adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.
- Estimulación lenta y monótona: es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento.
- Condiciones laborales inadecuadas: nos referimos aquí a las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden: alimentación

inadecuada e insuficiente, ausencia de perspectivas de progreso, pocas posibilidades de recreación, inestabilidad laboral por renovación tecnológica.

#### **2.4. Bases epistemológicas, bases filosóficas o bases antropológicas.**

La perspectiva teórica desde el cual se abordó el tema de investigación es Psico – fisiopatológico, acerca del delimitador analítico lo que se investigó es la influencia que existe entre el estrés y la calidad de atención; en cuanto al delimitador demográfico, los sujetos de investigación fueron el personal de enfermería; con respecto al delimitador espacial se hizo referencia al lugar de la investigación es el Hospital Regional Hermilio Valdizan con sede en el departamento de Huánuco y finalmente con respecto al delimitador temporal se ejecutó en el presente año. Por lo que, el problema de investigación es: “un estudio psico-fisiopatológico del estrés influenciado en la calidad de atención en el personal de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizan Huánuco”.

## **CAPITULO III. METODOLOGIA**

### **3.1. Ambito**

La presente investigación se realizó en los servicios hospitalarios del hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano, dicho institución atiende la demanda de los pacientes de las 11 provincias de la región Huánuco.

### **3.2. Poblacion**

Estuvo constituida por 30 licenciados/as de enfermería de los servicios hospitalarios, del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano en el año 2021, como nombrados y contratados.

### **3.3. Muestra.**

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia en vista de que la población de estudio no es tan numerosa, se plantea trabajar con esta población de enfermeras/os que trabajan en los servicios hospitalarios que son un total de 30 enfermeros/as del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano, del servicio de la unidad de cuidados intensivos.

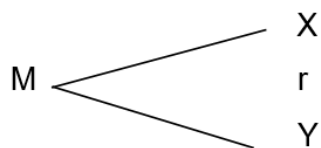
### **3.4. Nivel y Tipo de Investigacion.**

El alcance el nivel de la investigación fue de tipo correlacional ya que tiene como propósito describir los factores que intervienen en el estrés laboral en los trabajadores de enfermería en los servicios hospitalarios.

Según el período y secuencia del estudio fue transversal por que las variables serán estudiadas en un solo periodo de tiempo.

### **3.5. Diseño de Investigacion**

El diseño que se utilizó para la investigación fue el correlacional, según el esquema que se presenta a continuación:



Dónde:

- M:** Muestra de estudio  
**X:** Variable Estrés laboral  
**Y:** Variable Calidad de atención percibida  
**r:** Relación de variables

### 3.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos

#### 3.6.1. Técnicas

**Guía de entrevista sociodemográfica y laboral:** Este instrumento estuvo constituido por 10 ítems referidas a las características sociodemográficas y laboral de la muestra.

#### 3.6.2. Instrumentos

**Cuestionario sobre percepción del personal de enfermería con el cuidado otorgado:** Este instrumento estuvo formado por 23 ítems, divididas en 05 dimensiones: 09 están referidas al Arte del cuidado, 06 respecto a la Calidad técnica del cuidado, 03 a la Disponibilidad del cuidado, 03 a la Continuidad del cuidado y 03 ítems al Resultado del cuidado.

### 3.7. Validación de los Instrumentos para la recolección de datos.

Se seleccionaron 3 jueces o expertos de diferentes disciplinas, los cuales juzgaron cualitativamente la “bondad” de los ítems de los instrumentos, en términos de la relevancia o congruencia de los reactivos con el universo de contenido, la claridad en la redacción y la no tendenciosidad o sesgo en la formulación de los reactivos.

Licenciada Magister Villogas Contreras Karen

Licenciada intensivista Torres Ramos Jean

Licenciada Espinoza Quijano Meliza

### **3.8. Procedimiento**

Se realizó el trámite administrativo mediante un informe dirigido al Director Ejecutivo del Hospital “Hospital Regional Hermilio Valdizan” para la respectiva autorización, con atención a la Oficina de Salud de las Personas,

Con la autorización de la jefatura de enfermería y consentimiento del personal de salud que labora en el Servicio de Unidad de Cuidados intensivos se inició la recolección de datos del 15 de Junio hasta el 31 de Diciembre del 2020

Se solicitó la autorización a la institución Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano.

### **3.9. Tabulación y análisis de datos.**

- Se aplicó el instrumento en la institución específicamente en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos (varón y mujer) considerando el aspecto ético.
- En el análisis descriptivo de los datos se utilizaron estadísticas de tendencia central y dispersión como la media, desviación estándar y porcentajes. En la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, con el fin de buscar si existe relación entre el estrés laboral y la calidad de atención. En todo el procesamiento de datos estadísticos se utilizó el paquete Microsoft Excel versión 16 y SPSS versión 19.

### **3.10. Aspectos Eticos**

El presente trabajo de investigación esta ceñido al reglamento del código de ética para los estudios de investigación, porque en la ejecución del estudio estuvo inmerso el comportamiento humano; por ello, es necesario informar previamente de manera clara y precisa al personal de enfermería sobre los objetivos del estudio; teniéndose en cuenta el principio de autonomía, permitiéndoles la libre elección de participar; asimismo, se tuvo en cuenta la beneficencia; es decir, se 42 maximizaron los beneficios de los participantes al concluir la investigación mediante incentivos intangibles como orientación, consejería y capacitación. Finalmente, se tuvo en cuenta la justicia y equidad, procurando evitar que los participantes corran riesgo alguno durante su intervención.



## CAPITULO IV. RESULTADOS

### 5.1. Analisis descriptivo.-

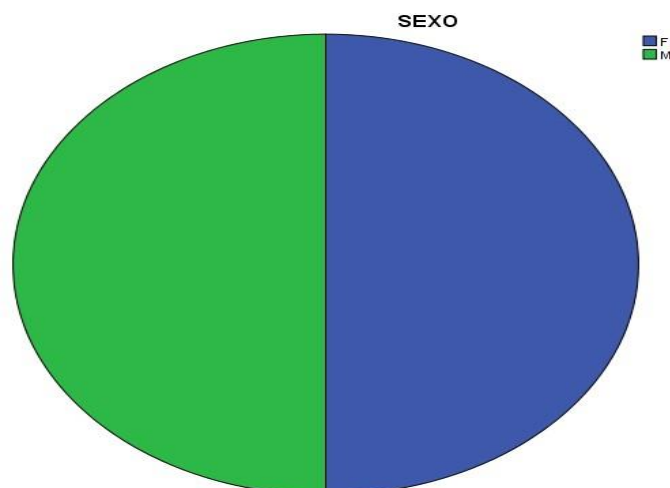
Guia de Entrevista de las Características Sociolaborales al Profesional de Enfermería en Estudio.

**Tabla 1: Tabla de Frecuencias según Sexo de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.**

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	F	5	50,0
	M	5	50,0
Total		10	100,0

Fuente: Guía de entrevista de las características Sociolaborales al Profesional de enfermería  
Elaboración: Propia

**Gráfico 1: Frecuencias según Sexo de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021**



#### Interpretación:

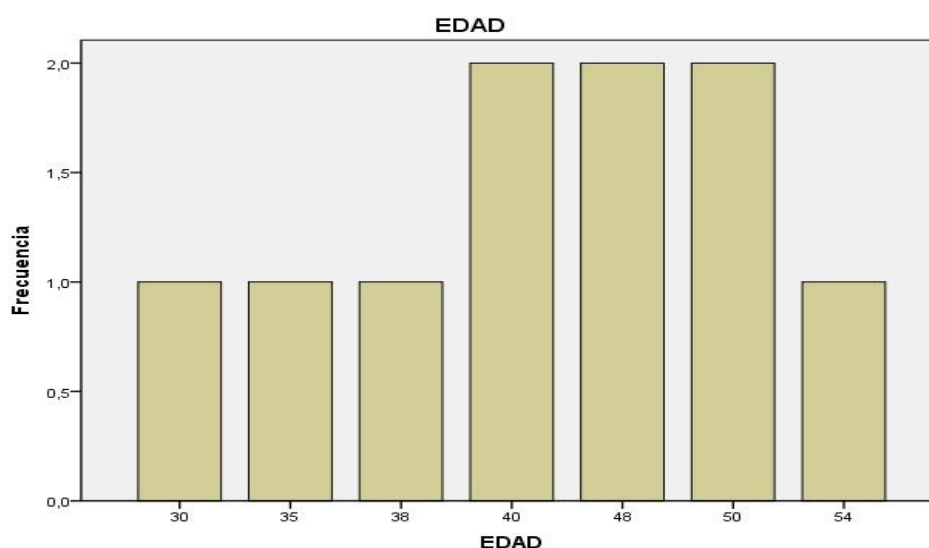
En el gráfico se puede apreciar que la cantidad personal enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, según sexos evaluados (5 mujeres y 5 varones; 50% cada uno).

**Tabla 2: Tabla de Frecuencias según Edad de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.**

	Frecuencia	Porcentaje	
Edad	30	1	10,0
	35	1	10,0
	38	1	10,0
	40	2	20,0
	48	2	20,0
	50	2	20,0
	54	1	10,0
	Total	10	100,0

Fuente: Guía de entrevista de las características Sociolaborales al Profesional de enfermería  
Elaboración: Propia

**Gráfico 2: Frecuencias según Edad de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.**



### Interpretación:

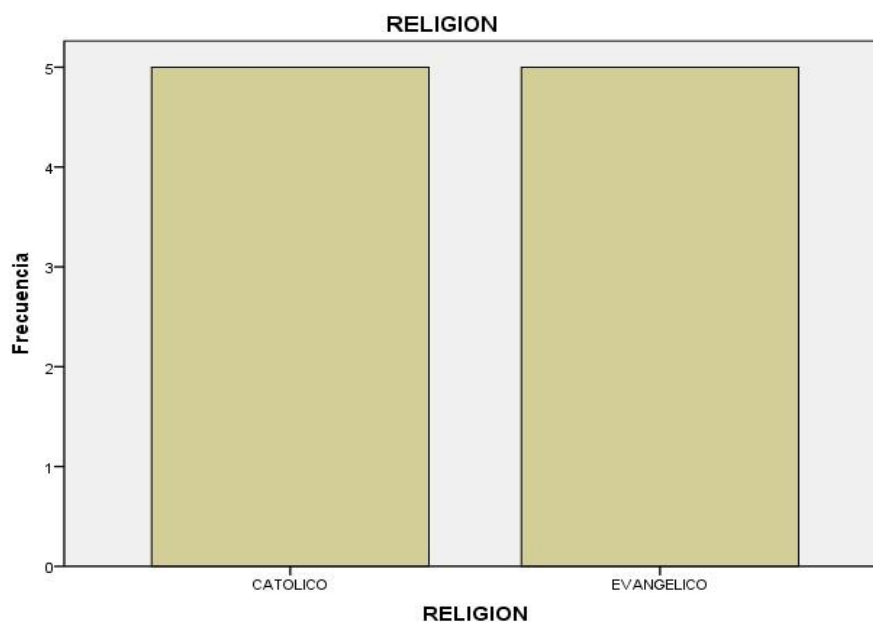
En el gráfico se puede apreciar en el gráfico que hay más frecuencia en las edades de 40, 48 y 50 años, en los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco - 2021. Hay más sujetos evaluados con edades de 40, 48 y años, con el 20% cada uno. Las edades de los evaluados son consideradas de adultos mayores de 30 años.

**Tabla 3:Tabla de Frecuencias según Religión de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.**

		Frecuencia	Porcentaje
Religión	Católico	5	50,0
	Evangélica	5	50,0
	Total	10	100,0

Fuente: Guía de entrevista de las características Sociolaborales al Profesional de enfermería  
Elaboración: Propia

**Gráfico 3:Frecuencias según Religión de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021**



**Interpretacion:**

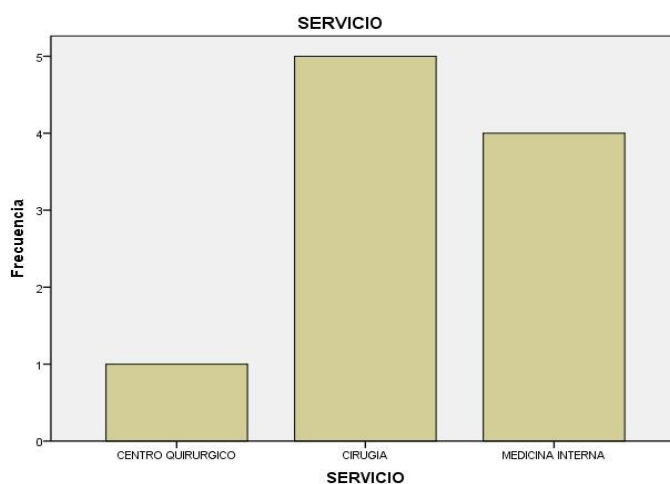
En el gráfico se puede observar que hay un 50% de Católicos y 50% de Evangélicos, en los evaluados, según servicio laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huancuo – 2021.

**Tabla 4: Tabla de Frecuencias según Servicio Laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.**

		Frecuencia	Porcentaje
Servicio	Centro Quirúrgico	1	10,0
	Cirugía	5	50,0
Laboral	Medicina Interna	4	40,0
	Total	10	100,0

Fuente: Guía de entrevista de las características Sociolaborales al Profesional de enfermería  
Elaboración: Propia

**Gráfico 4: Frecuencias según Servicio laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021**



### **Interpretación:**

En el gráfico se puede apreciar que hay más trabajadores en el servicio de Cirugía con 50%, seguido del servicio de medicina interna con 40%, hay menos trabajadores en el servicio Centro Quirúrgico con solo 10%.

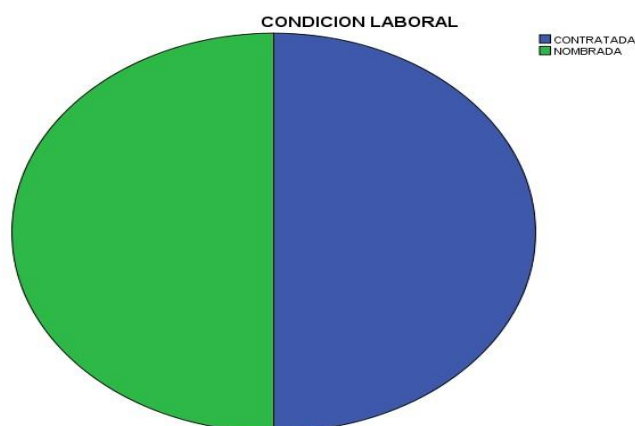
**Tabla 5; Tabla de Frecuencias según Condición laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.**

		Frecuencia	Porcentaje
Condición laboral	Contratada	5	50,0
	Nombrada	5	50,0
	Total	10	100,0

*Fuente: Guía de entrevista de las características Sociolaborales al Profesional de enfermería*

*Elaboración: Propia*

**Gráfico 5: Frecuencias según Condición laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021**



**Interpretación:**

En el gráfico se puede apreciar que la Condición Laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco; hay igual frecuencia de trabajadores entre nombrados y contratados el 50% en cada condición laboral.

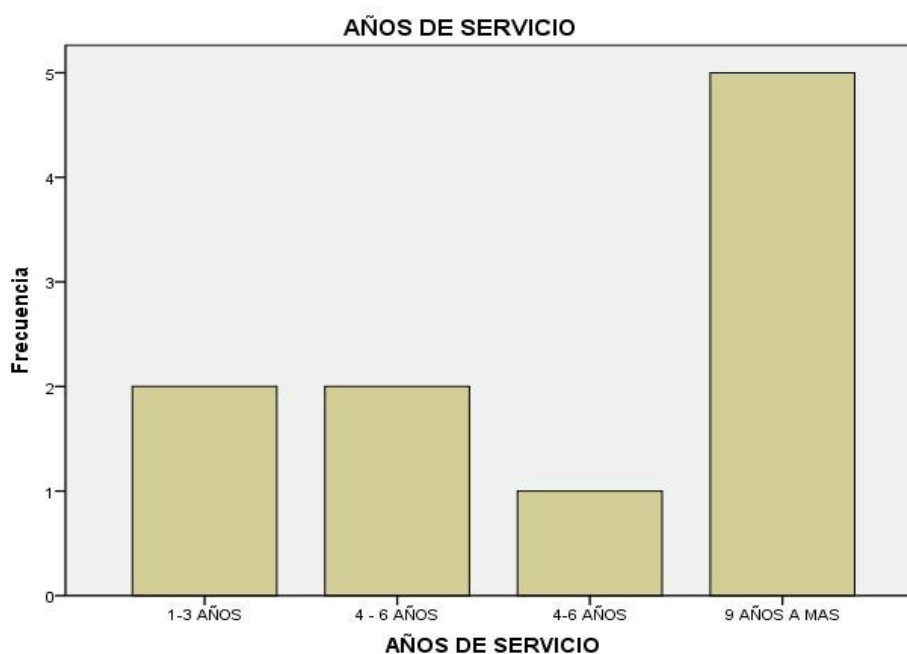
**Tabla 6: Tabla de Frecuencias según tiempo de servicio de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.**

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo de Servicio	1-3 años	20,0
	4 - 6 años	20,0
	4-6 años	10,0
	9 años a mas	50,0
	Total	100,0

Fuente: Guía de entrevista de las características Sociolaborales al Profesional de enfermería

Elaboración: Propia

**Gráfico 6: Frecuencias según Años de Servicio de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.**



### Interpretación.

En el gráfico se puede observar según Tiempo de Servicio de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco; en ello hay más frecuencia de trabajadores que tienen más de 9 años trabajando con 50%, la frecuencia con menor porcentaje es de 4 a 6 años de servicio trabajando con 10%.

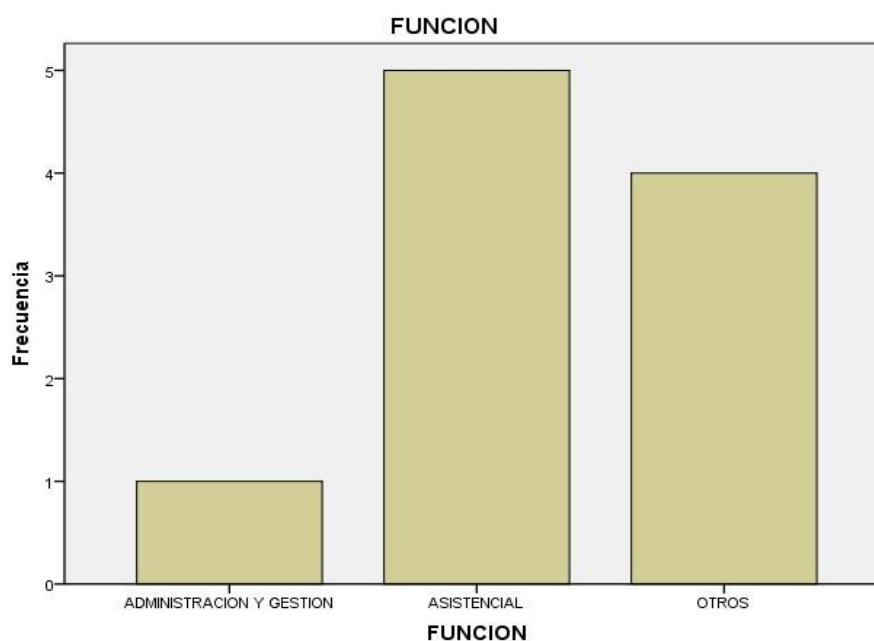
**Tabla 7:Tabla de Frecuencias según la Función que desempeña de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.**

	Frecuencia Porcentaje	
Función que Administración y Gestión	1	10,0
desempeña Asistencial	5	50,0
Otros	4	40,0
Total	10	100,0

*Fuente: Guía de entrevista de las características Sociolaborales al Profesional de enfermería*

*Elaboración: Propia*

**Gráfico 7:Tabla de Frecuencias según la Función que desempeña de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021.**



### **Interpretacion:**

En el gráfico se observa según la función que desempeñan los enfermeros trabajadores del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco; la función con mayor frecuencia es de asistencial con 50%, la menor frecuencia es la función Administrativa y de gestión con 10%.

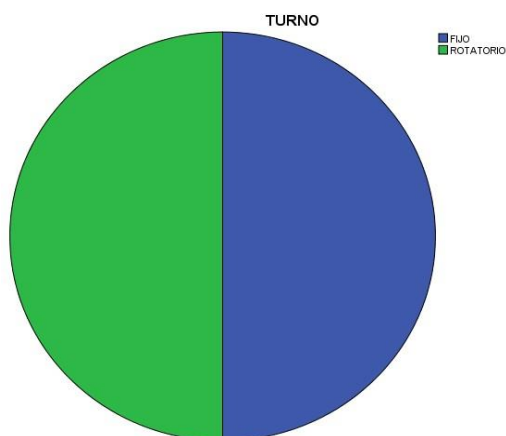
**Tabla 8: Tabla de Frecuencias según Tipo de Turno que laboran los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021**

	Frecuencia	Porcentaje
Fijo	5	50,0
Tipo de Turno Rotatorio	5	50,0
Total	10	100,0

*Fuente: Guía de entrevista de las características Sociolaborales al Profesional de enfermería*

*Elaboración: Propia*

**Gráfico 8: Frecuencias según tipo de turno que laboran los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco 2021**



**Interpretacion:**

En el grafico se observa según tipo de turno que laboran los trabajadores enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizan, Huánuco, el cual da como resultado que el tipo de turno fijo y el Rotatorio está distribuido por la misma cantidad de trabajadores con un 50% cada uno.



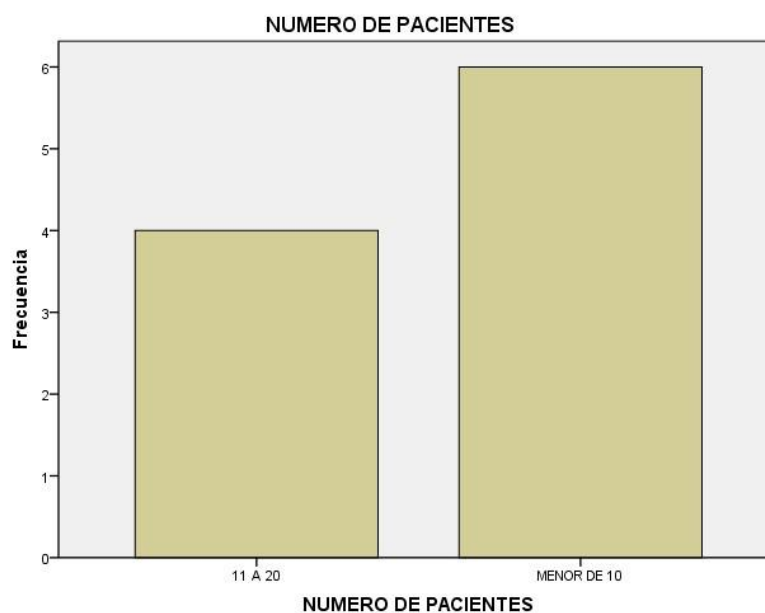
**Tabla 9: Tabla de Frecuencias según Número de Pacientes de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021**

		Frecuencia	Porcentaje
Número de	11 A 20	4	40,0
Pacientes	Menor de 10	6	60,0
	Total	10	100,0

Fuente: Guía de entrevista de las características Sociolaborales al Profesional de enfermería

Elaboración: Propia

**Gráfico 9: Frecuencias según Número de Pacientes de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.**



### **Interpretacion:**

Se observa en el gráfico que según número de pacientes que tienen los trabajadores enfermeros en el Hospital Hermilio Valdizán - Huánuco, que hay mayores trabajadores de enfermería (60%) que tienen menor a 10 pacientes, a diferencia de los trabajadores de enfermería que tienen de 11 a 20 pacientes, que son el 40% restante.

## 5.2. Análisis Inferencial

### ESCALA DE VALORACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Tabla 10: Tabla de Descriptiva de Estrés Laboral de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.**

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv. típ.	Varianza
AMBIENTE FÍSICO	10	9,00	19,00	159,00	15,9000	2,84605	8,100
AMBIENTE PSICOLÓGICO	10	10,00	14,00	106,00	10,6000	2,36643	5,600
AMBIENTE SOCIAL	10	17,00	26,00	230,00	23,0000	2,98142	8,889
N	10						

*Fuente: Guía de entrevista de las características Sociolaborales al Profesional de enfermería  
Elaboración: Propia*

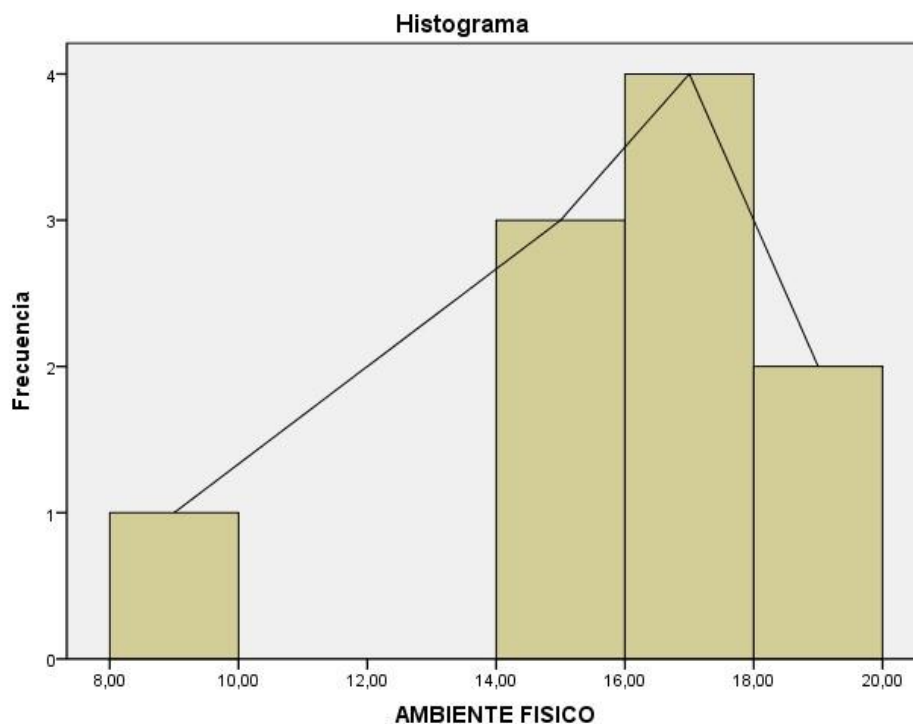
En la tabla 10, se observa los factores del estrés laboral, de los cuales los resultados nos muestran lo siguiente:

En el ambiente Físico se obtuvo un promedio de 15.9, una desviación estándar de 2.85, con una varianza de 8.1; se evaluaron a 10 personas, de los cuales un puntaje mínimo fue de 9 y el puntaje máximo fue 19. En el ambiente Psicológico se obtuvo una media de 10.6, una desviación estándar de 2.37 con una varianza de 5.6; En el ambiente social, se obtuvo un promedio de 23, una desviación estándar de 2.98 y varianza de 8.9.

En los resultados de la tabla, el factor Ambiente social es el que tiene mayor promedio con 23 puntos, seguido del Ambiente físico con 15.9. Este resultado se debe a problemas de índole social, en donde surgen problemas de relación en el entorno o contexto social,

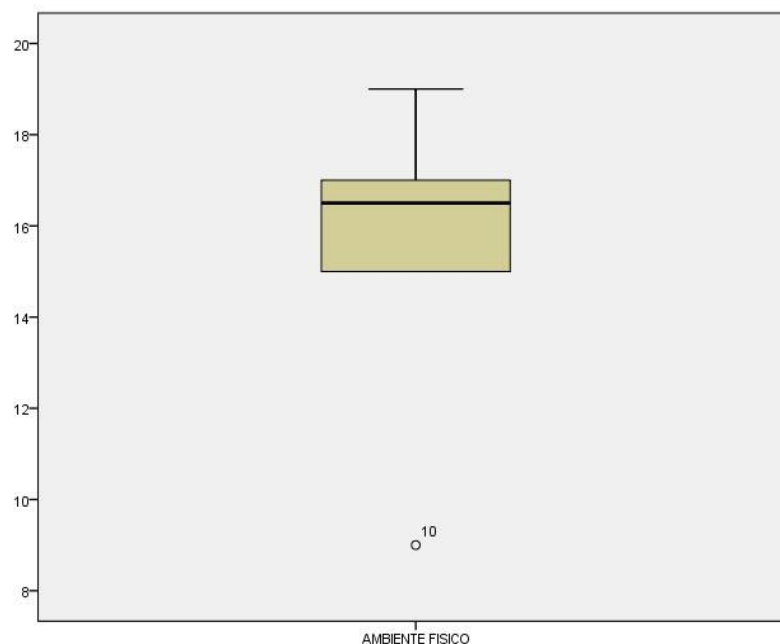
El Ambiente Psicológico tiene menor puntaje en promedio por lo cual se evidencia un mayor manejo del estrés a nivel mental y del comportamiento.

**Gráfico 10: Estrés Laboral – Ambiente Físico de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021**



**Interpretacion:**

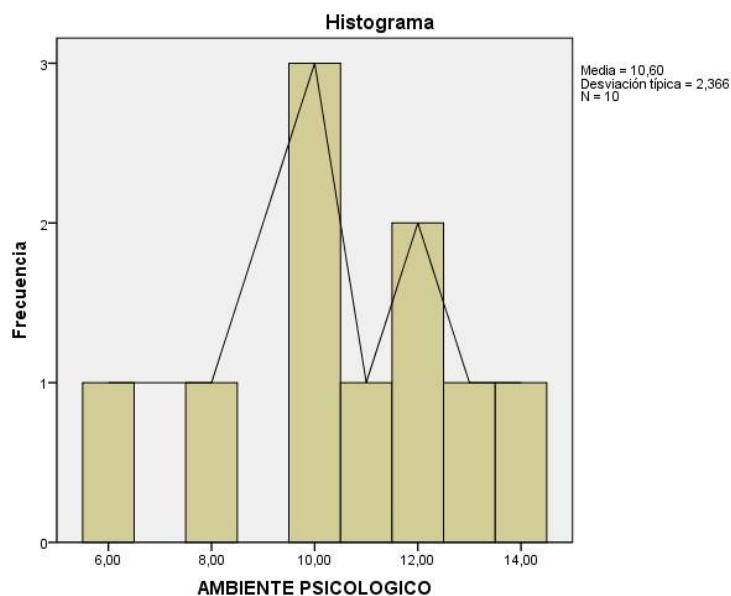
En el gráfico se evidencia la frecuencia del ambiente físico, donde se puede visualizar la distribución de resultados, en ello se observa una agrupación de puntajes desde el puntaje 14 hasta el puntaje 19, dándose el máximo de frecuencia en los puntajes de 16 a 18 puntos. Hay una persona que obtuvo un puntaje bajo, alejándose del grupo.

**Gráfico 11: Frecuencia de Estrés Laboral – Ambiente Físico****Interpretacion**

En este Gráfico de caja se puede visualizar un puntaje atípico de un sujeto que obtuvo 10 puntos; a diferencia de la mayoría que se ubican por encima de 14 puntos.

Gráfico N°12: Tabla de Frecuencia de Estrés Laboral – Ambiente Psicológico de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.

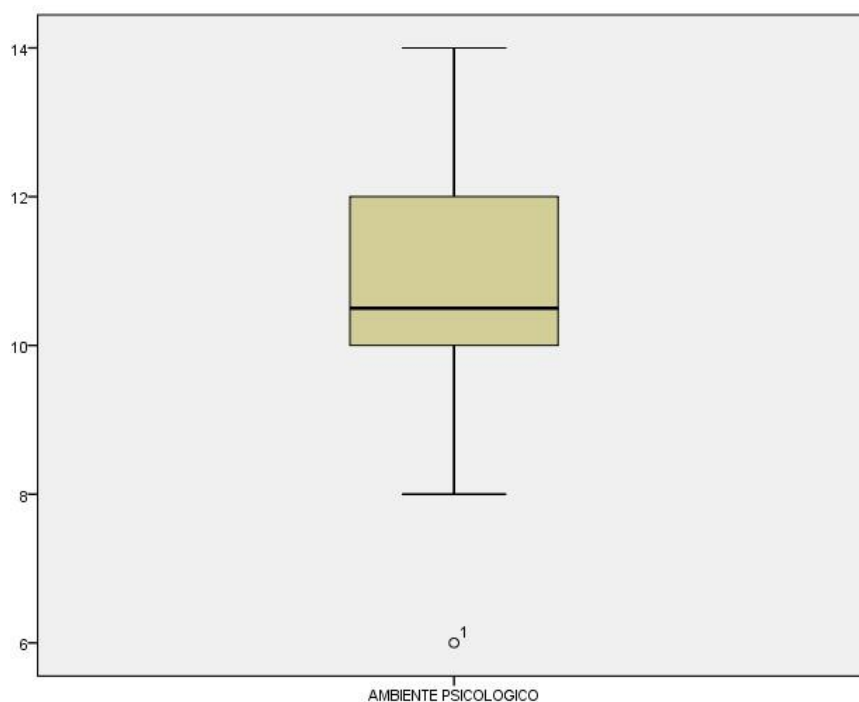
**Gráfico 12: Frecuencia de Estrés Laboral – Ambiente Psicológico**



**Interpretación:**

En el gráfico se evidencia la frecuencia del ambiente psicológico, donde se puede visualizar la distribución de resultados, en ello se observa una agrupación de puntajes desde el puntaje 10 hasta el puntaje 14, dándose el máximo de frecuencia en los puntajes de 10 y 12 puntos. Hay dos personas que obtuvieron puntajes de 8 y 7, alejándose del grupo.

**Gráfico 13: Gráfico de Caja – Ambiente Psicológico**

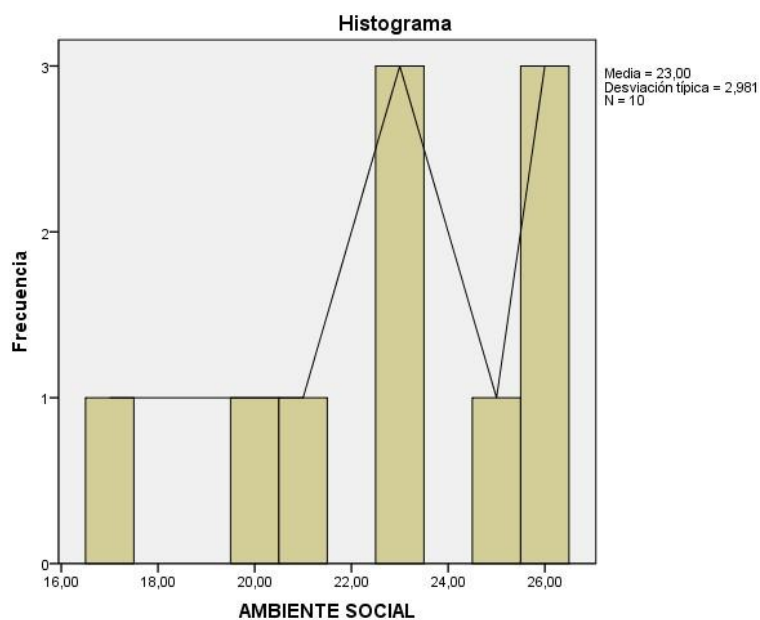


**Interpretación:**

En este Gráfico de caja se puede visualizar un puntaje atípico de un sujeto que obtuvo 6 puntos, a diferencia de la mayoría debido a que se ubican por encima de 8 puntos hasta los 14 puntos.

Gráfico N°14: Tabla de Frecuencia de Estrés Laboral – Ambiente Social de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021

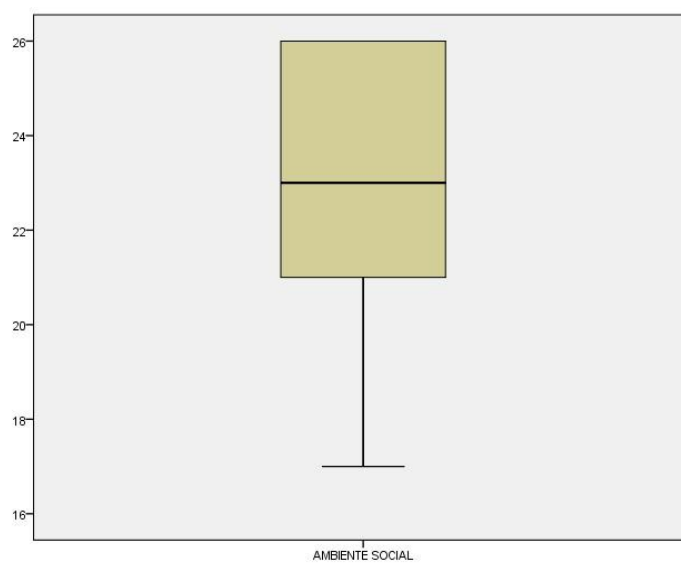
**Gráfico 14: Frecuencia de Estrés Laboral – Ambiente Social**



**Interpretación:**

En el gráfico se evidencia la frecuencia del ambiente social, donde se puede visualizar la distribución de resultados, en ello se observa que no hay una agrupación de puntajes, sin embargo, las mayores frecuencias son los puntajes de 22 y 26. Y los puntajes con menos frecuencia son de 17, 20, 21 y los de 25 puntos.

**Gráfico 15: Gráfico de Caja – Ambiente Social**



**Interpretación:**

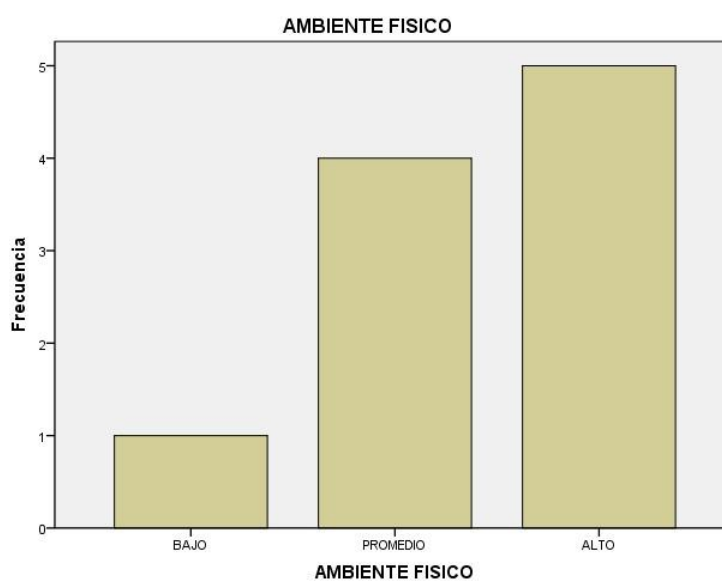
En este Gráfico de caja se puede no se visualiza un puntaje atípico, sin embargo, hay una distribución homogénea.



**Tabla 11:Tabla de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente**

		Frecuencia	Porcentaje
AMBIENTE	ALTO	5	50,0
FÍSICO	BAJO	1	10,0
	PROMEDIO	4	40,0
	Total	10	100,0

Fuente: Escala de Valoración del Estrés laboral del Profesional de Enfermería  
Elaboración: Propia

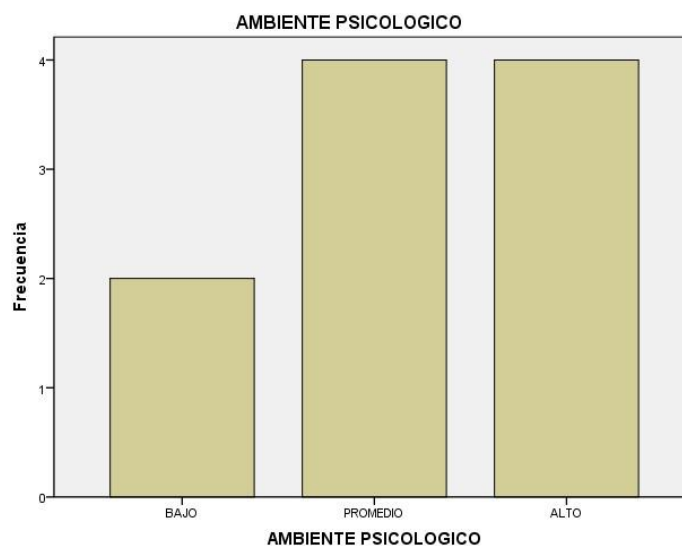
**Gráfico 16:Gráfico de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente Físico de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021****Interpretación:**

En el gráfico se puede apreciar que el nivel con mayor porcentaje es el nivel Alto con un 50 %, seguido del nivel Promedio con un 40% y por último el nivel bajo con un 10%.

**Tabla 12: Tabla de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente**

		Frecuencia	Porcentaje
AMBIENTE	ALTO	4	40,0
PSICOLÓGICO	BAJO	2	20,0
	PROMEDIO	4	40,0
	Total	10	100,0

*Fuente: Escala de Valoración del Estrés laboral del Profesional de Enfermería  
Elaboración: Propia*

**Gráfico 17: Gráfico de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente Psicológico de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.****Interpretación:**

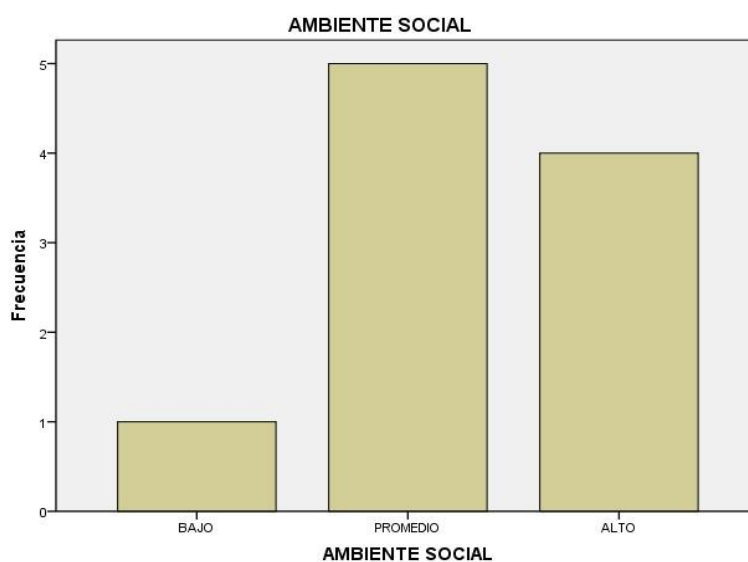
En el gráfico se puede apreciar que los niveles predominantes son el Alto y el Promedio con un 40% cada uno, y el nivel bajo tiene un porcentaje de 20%.

**Tabla 13: Tabla de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente Social de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021**

		Frecuencia	Porcentaje
AMBIENTE	ALTO	4	40,0
SOCIAL	BAJO	1	10,0
	PROMEDIO	5	50,0
Total		10	100,0

Fuente: Escala de Valoración del Estrés laboral del Profesional de Enfermería  
Elaboración: Propia

**Gráfico 18: Gráfico de Frecuencia de Niveles del Estrés Laboral de Ambiente Social de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021**



### **Interpretación:**

En el gráfico se puede apreciar que el nivel con más frecuencia es el promedio con un 50%, seguido del nivel alto con un porcentaje de 40%, y por último el nivel bajo con un 10%.

## CORRELACIÓN:

Tabla N° 14: Correlación Pearson según Estrés Laboral y Calidad de Cuidado de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.

**Tabla 14: Correlación Pearson según Estrés Laboral y Calidad de Cuidado de los trabajadores enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2021.**

	Correlación	Estrés Laboral
Calidad De Cuidado	Arte del profesional encargado de cuidar a los Pacientes	0,81 sig. 0,042
	Calidad Técnica del profesional encargado de atender a los Pacientes	0,88 sig. 0,021
	Disponibilidad del profesional encargado de atender a los Pacientes	0,474 sig. 0,58
	Continuidad del profesional encargado de cuidar al Atender A Los Pacientes	0,34 sig. 0,41
	Resultado Al Atender A Los Pacientes	0,12 sig. 0,72
	TOTAL	0,732 sig. 0,0391

En la tabla se puede apreciar las correlaciones de los componentes de la variable Calidad de Cuidado con la variable Estrés laboral, en ello se puede comprobar las hipótesis planteadas, de los cuales se presenta de la siguiente manera:

### 1. En la Hipótesis 1:

Debido a que se obtuvo una correlación de 0.81 con una significancia de 0.042 (menor a 0.05; al 95% de confiabilidad), se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna que menciona lo siguiente:

Existe **relación estadísticamente significativa** entre estrés laboral y la calidad **del arte del cuidado al atender** a los pacientes por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.

### 2. En la Hipótesis 2:

Debido a que se obtuvo una correlación de 0.88 con una significancia de 0.021 (menor a 0.05; al 95% de confiabilidad), se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna que menciona lo siguiente:

Existe **relación estadísticamente significativa** entre estrés laboral y la **calidad técnica del cuidado al atender a los pacientes** por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.

### **3. En la Hipótesis 3:**

Debido a que se obtuvo una correlación de 0.474 con una significancia de 0.58 (mayor 0.05; al 95% de confiabilidad), se acepta la hipótesis nula, que menciona lo siguiente:

No Existe **relación estadísticamente significativa** entre estrés laboral y **la disponibilidad del cuidado al atender a los pacientes** por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.

### **4. En la Hipótesis 4:**

Debido a que se obtuvo una correlación de 0.34 con una significancia de 0.41 (mayor 0.05; al 95% de confiabilidad), se acepta la hipótesis nula, que menciona lo siguiente:

No Existe **relación estadísticamente significativa** entre estrés laboral y **continuidad del cuidado al atender a los pacientes** por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.

### **5. En la Hipótesis 5:**

Debido a que se obtuvo una correlación de 0.12 con una significancia de 0.52 (mayor 0.05; al 95% de confiabilidad), se acepta la hipótesis nula, que menciona lo siguiente:

No Existe **relación estadísticamente significativa** entre estrés laboral y **resultado al atender a los pacientes** por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios.

### **Correlación General:**

Debido a que se obtuvo una correlación de 0,732. con una significancia de 0.0391 (menor a 0.05; al 95% de confiabilidad), se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna que menciona lo siguiente:

Existe **relación estadísticamente significativa** entre estrés laboral y **Calidad de Atención percibida** por el profesional de enfermería de los servicios hospitalarios del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2021.

## CAPITULO V. DISCUSION

El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas y fisiológicas a las situaciones laborales que perjudican a los trabajadores, se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, así como el sentimiento de no poder hacer frente a la situación del trabajo, también sabemos que el estrés laboral en los profesionales de enfermería es un problema creciente e inhabilitante con un costo personal, social y económico. Los costes y las pérdidas sufridas son significativos, y siguen aumentando año tras año. Hay altas tasas de ausencia, accidentes profesionales y falta de motivación entre los trabajadores de la atención sanitaria.

Román se refiere al hecho de que cada vez hay un mayor número de profesiones que surgen en el contacto humano con un público que imponen exigencias, tareas y habilidades específicas, así como retos. Los que están relacionados con los servicios sanitarios, que implican a todo el personal sanitario, son un ejemplo de ello. Por su parte, Fainstein afirma que trabajar con personas enfermas le expone a más sufrimiento humano, lo que causa estrés interpersonal y disminuye la satisfacción en el trabajo, mientras que, para otros, las experiencias de satisfacción en el trabajo pueden neutralizar el estrés en el trabajo. La satisfacción en el trabajo y el estrés laboral se medirán por la calidad de las relaciones interpersonales entre los miembros de los equipos asistenciales (apoyo social en el trabajo).

Todo ello puede llevar a la inadecuada carga mental de trabajo, la alteración del biorritmo por la rotación de turnos, la sobrecarga de atención, la gran demanda de cumplimiento de responsabilidades, jornada de trabajos excesivos, estimulación lenta y monótona, decisiones relevantes, falta de control sobre la tarea, condiciones laborales inadecuadas, actividades físicas corporales excesivas, conflicto y ambigüedad de rol que influyen negativamente en el rendimiento laboral y bienestar del individuo.

Según Karasek y Theorell, las principales fuentes de estrés se pueden encontrar en dos características básicas del trabajo: las demandas laborales y el control que se

tiene sobre ellas. La dimensión de demandas se refiere a las demandas psicológicas del trabajo.

El estrés que experimenta el personal de enfermería tiene un impacto directo e indirecto en la calidad de la atención brindada a los pacientes, así como en su salud en general. Además, podría ser la principal causa de hambre, insatisfacción en el trabajo, rotación excesiva, dificultades para conseguir empleo, deserción, ausentismo e incapacidad.

## CONCLUSIONES

Los resultados del presente estudio, permiten arribar a las siguientes conclusiones

1. Al identificar las características demográficas de los profesionales de enfermería se apreció que hay igualdad de grupo de profesionales de enfermería del hospital Hermilio Valdizan Medrano son de sexo femenino y masculino [50%], con la edad de 40 a 48 años, obtuvo el mayor porcentaje [20%], religión que profesa es católico y evangélico.
2. Respecto a las Características laborales de los profesionales de enfermería se pudo apreciar, a que servicio pertenecen, dando mayor énfasis al servicio de otros ( cirugía, es un 50%, medicina interna 40% centro quirurgico 10%) , condición laboral contratado [50%], años de servicio laboral de 9 años a más [50%), función que desempeña es asistencial [50 %], el tipo de turno que labora rotatorio y fijos [50%], número de pacientes que atiende menor a 10 [50%]).
3. Identificando el estrés laboral del profesional de enfermería, en la dimensión del ambiente físico. Se observa que los enfermero/as pueden controlar su estrés, en un puntaje de 14 a 19 y los puntajes de máxima frecuencia son de 16 a 18 puntos.
4. Analizando el estrés laboral del profesional de enfermería en la dimensión ambiente psicológico. se observa que los enfermero/as presentan un estrés laboral, en realizar procedimientos que suponen experiencias dolorosas para los pacientes en un puntaje 10 a 12 puntos.
5. Respecto al estrés laboral del profesional de enfermería en la dimensión ambiente social. Se observa que los enfermero/as presentan un estrés laboral de 25 puntos.



## RECOMENDACIONES

### **A las Autoridades del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano:**

- Poder brindar capacitación a los profesionales de enfermería, a brindar su trabajo con calidad de atención.
- Capacitar a los profesionales enfermería a ofrecer herramientas a los pacientes para el PAE y de esta manera brindar una Atención de Enfermería de alta Calidad en la atención.
- Motivar a los profesionales de Enfermería a continuar y/o acrecentar sus niveles académicos para impulsar el desarrollo científico con la organización de jornadas, congresos, talleres y conferencias.
- Organizar las actividades y responsabilidades a nivel individual y de grupo para fortalecer el trabajo en las redes de trabajo. evitando consecuencias negativas en el lugar de trabajo, reduciendo el ausentismo, las discapacidades, los conflictos laborales y los problemas de salud

### **Al profesional de enfermería:**

- Establecer con las pacientes una comunicación asertiva. Esto ayudará a garantizar la satisfacción mutua.
- Establecer metas y comprometerse a una evaluación continua. Una vez que haya analizado los datos de su población de pacientes para comprender su riesgo y estudiado las operaciones de su práctica para identificar áreas de mejora, es hora de priorizar esas áreas y establecer metas. Si necesita ayuda, existen varias organizaciones de salud con medidas de calidad y coherencia establecidas que podrían guiar su proceso de establecimiento de objetivos.
- Mejorar el acceso a la atención. Tener acceso a la atención es el factor más importante para mejorar la calidad de la atención médica y los resultados de los pacientes. Los pacientes deben tener acceso a la atención adecuada en el momento adecuado para obtener los resultados adecuados.
- Centrarse en la participación del paciente. Los pacientes pueden ser los mejores defensores de su propia salud, pero primero deben participar y enseñárseles a ser

consumidores de atención médica proactivos. Esta no es una tarea fácil, pero es una tarea para la que los proveedores de atención primaria están particularmente bien preparados para emprender.

- Continuar con estudios en post grado como maestrías, segunda especialidades y doctorados.
- Tomar en cuenta que el profesional de enfermería, debe estar constantemente en cursos psicológicos para afrontar la sensibilización y no afectara al profesional en el dolor del paciente cuando se realizan maniobras o procedimientos que resulten dolorosos al usuario pero que esto no signifique que el profesional se deshumanice sino más bien no los mezcle con su trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Baradell JG. Resultados clínicos y satisfacción de los pacientes de enfermeras clínicas especialistas en enfermería en salud psiquiátrica- mental. ArchPsychiatrNurs, 1995.
2. Cuervo R. Relationship between the perception of patient care behaviors and nursing staff 1998. Disponible en: [//www.galenico.com/publicaciones/enfermeras/Rev2No3/trabajosoriginal.html](http://www.galenico.com/publicaciones/enfermeras/Rev2No3/trabajosoriginal.html).
3. Selye H. Living with stress.edit. McGraw-Hill. Mexico 1936.
4. Antón A. Stress in nursing: relaxation method. Madrid: Díaz de santos 2002.
5. Humphries N, Morgan K, Conry MC, McGowan Y, Montgomery A, McGee H. Calidad de la atención y agotamiento de los profesionales de la salud: revisión narrativa de la literatura. Int J Health Care Qual Assur. 2014; 27: 293–307.
6. Bauer J, Groneberg DA. Estrés y satisfacción laboral en el campo de la anestesiología hospitalaria. Anestesiista. 2014; 63: 32–40.
7. Esquivel M. The WHO considers work stress to be a serious epidemic. Disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estres-laboral-es-una-grave-epidemia>.
8. Cano V. Spanish Society for the Study of Workplace Anxiety and Stress. SEAS 2002.
9. WHO “Mental health: Strengthening our response”. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/index.html>.
10. Alenezi, A, Aboshaiqah, A., Baker, O. Estrés relacionado con el trabajo entre el personal de enfermería que trabaja en hospitales gubernamentales y centros de atención primaria de salud. Revista Internacional de Práctica de Enfermería. 2018, e12676. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12676>.

11. Nursalam N. Metodología de la investigación en enfermería un enfoque práctico. Salemba Medika, Yakarta; 2016.
12. Matejić B., Milenović M., Kisić D. T. Pekmezović, J.A. Worley. Propiedades psicométricas de la versión serbia del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey: un estudio de validación entre anestesiólogos de hospitales universitarios de belgrado. 2016.
13. Boxall P. Mutualidad en la gestión de recursos humanos: evaluación de la calidad del alineamiento en las relaciones laborales. *Hum Resour Manag J*, 2013, págs. 3-17.
14. Efendi F, Chen C.M, N. Nursalam, N.W.F. Andriyani, A. Kurniati, S.A. Nancarrow. Cómo atraer estudiantes de salud a áreas remotas en Indonesia: un experimento de elección discreta. *Int J Health Plann Manag*, 31 (4) (2016), págs. 430-445, 10.1002 / hpm.2289.
15. Efendi F., Ken Mackey T. IJEP: área gris para la política de salud y la migración internacional de enfermeras. *Ética de enfermería*, 24 (3) (mayo de 2017), págs. 313-328, 10.1177 / 0969733015602052.
16. Büssing, A., Falkenberg, Z., Schoppe, C. et al. El estrés laboral asociado a las reacciones de enfriamiento entre enfermeras y médicos hospitalarios y su relación con los síntomas de agotamiento. *BMC Health Serv Res*. 17, 551 (2017). <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2445-3>.
17. Fungai, C. E. Stress factors in nursing practice. Finland: LAPIN AMK Lapland, 2020. University of Applied Sciences.: Disponible en: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347227/FINAL%20THESIS>
18. Cachiguango, M. K. Work stress and its influence on the quality of care of the nursing staff of the Alberto Coreea Cornejo Hospital.: Ecuador: Technical University of the North. Disponible en: [http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10129/2/06%20ENF%](http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10129/2/06%20ENF%20)
19. León, R. P. Lifestyle and work stress in nursing staff in times of COVID-19. HOSpital III-E, EsSalud - La Libertad. Perú: César Vallejo University.2019: Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48285/Leon\\_RPL-SD.pdf? Sequence = 1 & isAllowed = y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48285/Leon_RPL-SD.pdf? Sequence = 1 & isAllowed = y)

20. García del Castillo, J. A., García del Castillo Á., López C., Dias, P. C. Theoretical conceptualization of psychosocial resilience and its relation to health: *Health and Addictions*, 2017, 16 (1), 61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/839/83943611006.pdf>
21. Nina, N. L. Quality of service from the user satisfaction staff in the Samegua Health Center, 2018. José Carlos Mariátegui University, Moquegua: Disponible en: [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/406/Leslie\\_Tesis\\_titulo\\_2018.pdf? sequence = 1 & isAllowed = y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/406/Leslie_Tesis_titulo_2018.pdf? sequence = 1 & isAllowed = y)

## **ANEXOS**

**ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO**  
**ANEXO 03. INSTRUMENTOS**  
**ACTA DE DEFENSA DE TESIS**  
**VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES**  
**NOTA BIBLIOGRAFICA**  
**ACTA DE DEFENSA DE TESIS**  
**AUTORIZACION PARA PUBLICACION DE TESIS ELECTRONICA**

**ANEXOS**

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN SEGUNDA**  
**ESPECIALIDAD-UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO**

**ANEXO 1: GUÍA DE ENTREVISTA DE LAS CARACTERÍSTICAS**  
**SOCIOLABORALES AL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN ESTUDIO**

**INSTRUCCIONES.** Estimado profesional de enfermería, hemos preparado una guía de entrevista basada en sus características sociodemográficas, y nos gustaría que respondiera honestamente a las preguntas. Tenga en cuenta que esta es una entrevista anónima. Gracias por su colaboración.

**I. ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**1. ¿A qué género pertenece?**

Masculino                      ( ) Femenino                      ( )

**2. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted a la fecha?**

-----

**3. ¿Qué religión profesa?**

Católico                      ( ) Evangélica                      ( ) Mormón                      ( )  
Otros                      ( ) especificar .....

**4. ¿Cuál es su nivel de estudio?**

Licenciada                      ( ) Especialista                      ( )  
Magister                      ( ) Doctor/a                      ( )  
Otros                      ( ) especificar .....

**II. ASPECTOS LABORALES**

**5. ¿A qué Servicio pertenece usted?**

Centro quirúrgico                      ( ) Cirugía                      ( ) Medicina Interna  
( )

Otros  especificar.....

**6.** ¿Cuál es su condición laboral?

Contratada  Nombrada

Otros  especificar.....

**7.** ¿Cuántos años de servicio laboral tiene usted?

1-3 años

4-6 años

7-9 años

9 años a mas

**8.** ¿Cuál es la función que actualmente desempeña?

Asistencial  Administración y gestión  Ambas

Otros  especificar.....

**9.** ¿Cuál es el tipo de turno en que labora usted?

Fijo

Rotatorio

Otros  especificar.....

**10.** ¿Cuál es el número de pacientes que atiende por turno en promedio?

< 10

11a 20

21a 30

31 a más

36

Código:

Fecha: ---/---/---



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN SEGUNDA**  
**ESPECIALIDAD-UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO**

**ANEXO 2: CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERÍA CON EL CUIDADO OTORGADO**

Instrucciones: Señor, señora y señorita anota sus respuestas colocando una flecha (X) en las casillas correspondientes a su opinión sobre la atención sanitaria que proporciona a sus pacientes en el siguiente conjunto de preguntas.<sup>37</sup>

N	I. ARTE DEL CUIDADO AL ATENDER A LOS PACIENTES	SI	NO
1	Soy cortés en el trato		
2	Demuestro comprensión por la actitud del paciente y por su estado de salud.		
3	Me muestro paciente con el usuario.		
4	Tengo atención hacia mis pacientes en lo que respecta a su estado de salud.		
5	Uso terminología clara para que mis pacientes me entiendan		
6	Soy amable con el paciente y sus familiares		
7	Escucho lo que tienen que decirme los pacientes		
8	Soy amistosa con el paciente		
9	Le proporciono privacidad		
	II. CALIDAD TÉCNICA DEL CUIDADO AL ATENDER A LOS PACIENTES:		
10	Tengo habilidad en realizar los procedimientos tales como: el inicio de líquidos intravenosos, aplicación de inyecciones, cambiar la ropa, etc.		
11	Tengo conocimientos y experiencia en el tipo de pacientes a mi cargo.		
12	Tengo la atención de explicarle en qué consisten los tratamientos y efectos de los medicamentos que le realizo y / o administro.		
13	Tengo la atención de enseñarle como hacer las cosas por sí mismo		
14	Organizo el cuidado de enfermería de los pacientes a mi cargo en forma adecuada.		
	III. DISPONIBILIDAD DEL CUIDADO AL ATENDER A LOS PACIENTES		
15	Acudo en forma inmediata cuando lo solicita el paciente.		
16	Conozco la condición de salud del paciente (diagnóstico y pronóstico)		
17	Le proporciono al paciente lo que necesita: ropa de cama, artículos para su arreglo personal.		
	IV. CONTINUIDAD DEL CUIDADO AL ATENDER A LOS PACIENTES:		
18	Acompaño al paciente durante los traslados dentro del hospital.		
19	Realizo valoración del estado de salud del paciente varias veces durante el turno		
20	Realiza usted misma los procedimientos a los pacientes asignados		
	V. RESULTADOS AL ATENDER A LOS PACIENTES:		
21	Los hago sentir confortables y en caso requerido alivio su dolor con la administración de analgésicos		
22	Los hago sentir tranquilos y relajados y seguros		
23	Les explico lo que pueden realizar por sí solos durante la hospitalización.		

Código:

Fecha: ----/----/---

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN SEGUNDA**  
**ESPECIALIDAD-UNIDAD DE CUIDADOS INTENCIVOS ADULTO**

**ANEXO 3: ESCALA DE VALORACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Instrucciones:** Señor, señora y señorita, le presentamos una lista de situaciones que pueden ocurrir con frecuencia en una unidad hospitalaria en la siguiente forma. Me gustaría saber cuántas veces estas situaciones han causado tensión o estrés en su unidad.

Por favor, tenga en cuenta que nos referimos a la frecuencia con la que estas situaciones han sido estresantes para usted, no a la frecuencia con la que han ocurrido.

Por favor, marque el número en la escala que mejor represente la frecuencia con la que cada situación ha sido estresante para usted con un X.

La escala a considerar en sus marcas corresponde a la siguiente puntuación:

1. Nunca
2. Ocasionalmente
3. Frecuentemente
4. Muy frecuentemente

Recuerde que este formulario es totalmente anónimo.

**Gracias por su colaboración.**

Me causa estrés:		1	2	3	4
<b>I</b>	<b>Ambiente físico</b>				
1	La falla del equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc.).				
2	Haber sido transferido/a a otra unidad con escasez de personal.				
3	La disponibilidad del personal y horario impredecibles.				
4	Estar saturado de tareas asistenciales y administrativas.				
5	La falta de tiempo para prestar apoyo emocional a los pacientes.				
6	La falta de tiempo para completar todas mis tareas como enfermera.				
<b>II</b>	<b>Ambiente psicológico</b>				
7	Realizar procedimientos que suponen experiencias dolorosas para los pacientes.				
8	Sentir impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.				
9	Conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente.				
10	La muerte de un/a paciente.				
<b>III</b>	<b>Ambiente social</b>				
11	Ser criticado/a por un médico.				
12	Los conflictos con el/la supervisor/a.				
13	La falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados con ésta.				
14	Tener conflictos con un/a médico.				
15	Falta de oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.				
16	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un/a paciente.				
17	La falta de oportunidades para expresar a otras personas de mi unidad mis sentimientos negativos hacia los pacientes.				
18	Información inadecuada del médico sobre la situación médica de un paciente.				
19	La dificultad que me genera trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad.				



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las diecinueve horas, del día veintidós del mes de setiembre de 2022 ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante **RESOLUCIÓN N° 031-2022-UNHEVAL-D-FENF, 25.ENE.2022.**

- |  |            |
|--|------------|
| • Dra. Enit Ida <b>VILLAR CARBAJAL</b>       | PRESIDENTE |
| • Dra. Juvita Dina <b>SOTO HILARIO</b>       | SECRETARIA |
| • Dra. Eudonia Isabel <b>ALVARADO ORTEGA</b> | VOCAL      |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Cuidados Intensivos - Adulto, Doña, **Daly Noris CIERTO SANTILLAN**, Licenciada en Enfermería; bajo la asesoría del **Dr. Holger Alex ARANCIAGA CAMPO** (N° 287-2021-UNHEVAL-D-ENF, 12.OCT.202); procedió la defensa de la tesis titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE CUIDADO SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA BRINDADA A LOS PACIENTES HOSPITALIZADOS EN EL SERVICIO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO - 2021"**.

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Cuidados Intensivos - Adulto, teniendo presente los criterios siguientes:

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

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

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de dieciséis (.....) (16) equivalente a bueno, por lo que se declara aprobada (Aprobado o desaprobado)

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 08:30 p.m.: horas de día 22 de setiembre de 2022.

.....  
**PRESIDENTE**

Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL  
 DNI N° 22408286

.....  
**SECRETARIO (A)**  
 Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO  
 DNI N° 20718040

.....  
**VOCAL**  
 Dra. Eudonia Isabel ALVARADO ORTEGA  
 DNI N° 22413494

- Deficiente (11, 12, 13)  
 Bueno (14, 15, 16)  
 Muy Bueno (17, 18)  
 Excelente (19, 20)



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las diecinueve horas, del día veintidós del mes de setiembre de 2022 ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante **RESOLUCIÓN N° 031-2022-UNHEVAL-D-FENF, 25.ENE.2022.**

- |  |                   |
|--|-------------------|
| • Dra. Enit Ida <b>VILLAR CARBAJAL</b>       | <b>PRESIDENTE</b> |
| • Dra. Juvita Dina <b>SOTO HILARIO</b>       | <b>SECRETARIA</b> |
| • Dra. Eudonia Isabel <b>ALVARADO ORTEGA</b> | <b>VOCAL</b>      |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Cuidados Intensivos - Adulto, Doña, Evelyn **LUCAS CONTRERAS**, Licenciada en Enfermería; bajo la asesoría del Dr. Holger Alex **ARANCIAGA CAMPO** (N° 287-2021-UNHEVAL-D-ENF, 12.OCT.202); procedió la defensa de la tesis titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE CUIDADO SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA BRINDADA A LOS PACIENTES HOSPITALIZADOS EN EL SERVICIO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO – 2021"**.

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Cuidados Intensivos - Adulto, teniendo presente los criterios siguientes:

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

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

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de dieciséis (...16...) equivalente a bueno, por lo que se declara aprobado (Aprobado o desaprobado)

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 08:30 pm horas de día 22 de setiembre de 2022.

.....  
**PRESIDENTE**  
 Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL  
 DNI N° 22408286

.....  
**SECRETARIO (A)**  
 Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO  
 DNI N° 20718040

.....  
**VOCAL**  
 Dra. Eudonia Isabel ALVARADO ORTEGA  
 DNI N° 22413494

- Deficiente (11, 12, 13)
- Bueno (14, 15, 16)
- Muy Bueno (17, 18)
- Excelente (19, 20)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN



## CONSTANCIA ANTIPLAGIO

**CÓDIGO: 011-UI-FE**

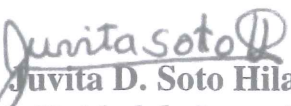
**Prov. 106-2023-UNHEVAL-D-FENF.**

**LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HACE CONSTAR:**

Que, la tesis “**ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE CUIDADO SEGÚN PERSEPCION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA BRINDADA A LOS PACIENTES HOSPITALIZADOS EN EL SERVICIO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIOVALDIZAN MEDRANO - HUÁNUCO – 2021**”, presentado por las tesistas **Lic. Enf. Daly Noris CIERTO SANTILLAN Y Lic. Enf. Evelyn Lucas CONTRERAS**, tiene **28%** de similitud y **CUMPLE** con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la UNHEVAL “*Los trabajos de investigación y tesis del pre grado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 30%*”.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para el fin académico correspondiente.

Cayhuayna, 28 de febrero de 2023

  
**Dra. Juvita D. Soto Hilario**  
*Directora Unidad de Investigación*  
*Facultad de Enfermería*

## 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	X	Posgrado:	Maestría		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	ENFERMERÍA
Nombre del programa	CUIDADOS INTENSIVOS - ADULTO
Título que Otorga	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS - ADULTO

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

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

Apellidos y Nombres:	CIERTO SANTILLAN DALY NORIS							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	959869603
Nro. de Documento:	45354602				Correo Electrónico:	norisa154@gmail.com		

Apellidos y Nombres:	LUCAS CONTRERAS EVELYN							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	901808660
Nro. de Documento:	44432687				Correo Electrónico:	Livin87_14@hotmail.com		

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:	ARANCIAGA CAMPOS HOLGER ALEX					ORCID ID:	https://orcid.org/0000-0002-6504-3541				
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22422525			

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

Presidente:	VILLAR CARBAJAL ENIT IDA
Secretario:	SOTO HILARIA JUVITA DINA
Vocal:	ALVARADO ORTEGA EUDONIA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

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

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )
<p>ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE CUIDADO SEGÚN PERSEPCION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA BRINDADA A LOS PACIENTES HOSPITALIZADOS EN EL SERVICIO DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIOVALDIZAN MEDRANO - HUÁNUCO – 2021.</p>
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )
<b>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS-ADULTO</b>
<b>c)</b> 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.
<b>d)</b> El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
<b>e)</b> El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
<b>f)</b> Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
<b>g)</b> Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
<b>h)</b> 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**)





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

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: 		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	CIERTO SANTILLAN DALY NORIS	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	45354602	
Firma: 		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	LUCAS CONTRERAS EVELYN	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	44432687	
Firma:		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Fecha:</b> 20 - 03 - 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 **calibré**, **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.