



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL
COVID 19 Y SU RELACION CON LA ATENCION DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DE
SALUD MENTAL DEL HOSPITAL EDGARDO
REBAGLIATI, LIMA, 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ENFERMERIA**

PRESENTADO POR:

ULFE GUANILO Carlos Eduardo

ASESOR: MG. MORI CASTRO, Jaime Alberto

CODIGO ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA:

Agradezco a Dios por ser mi guía en este arduo camino, y me ha permitido las oportunidades de día a día ser mejor ser humano, profesional; a mi madre quien siempre me brindó su apoyo incondicional y hacer de mí una gran persona; a mis hijos por su gran amor y ser mi inspiración para superarme cada día más, a mi esposa por sus palabras de aliento a todos mis compañeros y personas que contribuyen en el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Privada Norbert Wiener por su enorme y valioso apoyo en darme la oportunidad de poder desarrollarme a nivel personal y profesional. A mi asesor Mg. Jaime A. Mori castro quien con sus asesoría y orientación permite encaminar la elaboración del presente Proyecto de Investigación que paso a paso lo pude ir desarrollando.

ASESOR DE TESIS: Mg. MORI CASTRO Jaime Alberto

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	5
1.2.1.	Problema general	5
1.2.2.	Problemas específicos	5
1.3.	Objetivos de la investigación	5
1.3.1.	Objetivo general	5
1.3.2.	Objetivos específicos	6
1.4.	Justificación de la investigación	6
1.4.1.	Teórica	6
1.4.2.	Metodológica	6
1.4.3.	Práctica	6
1.5.	Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1.	Temporal	6
1.5.2.	Espacial	7
1.5.3.	Recursos	7
2.	MARCO TEÓRICO	8
2.1.	Antecedentes	8
2.2.	Base Teórica	9
2.3.	Formulación de hipótesis	11
3.	METODOLOGÍA	12
3.1.	Método de la investigación	12
3.2.	Enfoque de la investigación	12
3.3.	Tipo de investigación	12
3.4.	Diseño de la investigación	12
3.5.	Población, muestra y muestreo	13
3.6.	Variables y operacionalización	13
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.7.1.	Técnica	15
3.7.2.	Descripción de instrumentos	15
3.7.3.	Validación	15
3.7.4.	Confiabilidad	15
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	16

3.9.	Aspectos éticos	16
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	17
4.1.	Cronograma de actividades	17
4.2.	Presupuesto	18
5.	REFERENCIAS	19
	Anexos	23
	Matriz de consistencia	24

Resumen

Objetivo: Analizar la relación entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del Hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021. Material y método: Esta investigación tiene enfoque cuantitativo, porque se utiliza la recolección de datos para hacer la demostración de la hipótesis sustentado en el análisis estadístico y el análisis de las cualidades o atributos descritos para determinar los resultados de los modelos de conducta en una población. Un resultado final de la relación del estrés laboral de forma global donde el 38% nos muestra que es regular, el 33% indica que es bajo y el 29% es alto. En la variable Atención de enfermería en forma global, el 33% es malo, el 26% es excelente, el 23% es bueno y el 18% es regular. La relación del estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería donde se relacionan positivamente en 66%.

Palabras claves: Covid 19, estrés laboral, atención de enfermería.

Abstract

Objective: To analyze the relationship between work stress during the Covid 19 pandemic with the care of nursing staff in the mental health services of the Edgardo Rebagliati Hospital, Lima 2021. Material and method: This research has a quantitative approach, because the data collection to demonstrate the hypothesis supported by statistical analysis and the analysis of the qualities or attributes described to determine the results of behavior models in a population. A final result of the relationship of work stress in a global way where 38% shows us that it is regular, 33% indicates that it is low and 29% is high. In the Nursing Care variable globally, 33% is poor, 26% is excellent, 23% is good, and 18% is fair. The relationship of work stress during the Covid 19 pandemic with the care of nursing staff where they are positively related in 66%.

Keywords: Covid 19, work stress, nursing care.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT), define estrés a la respuesta física y emocional al desgaste dada por la percepción del sujeto, donde los resultados se dan por capacidad, recursos y necesidad, que posee en enfrentar. La Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que: El estrés daña la salud y la competencia del trabajador, estos se afectan y tiene su origen en la mala organización de trabajo y la falta de apoyo de las supervisoras de este personal (1).

Esta situación de estrés se logra controlar en el trabajo, cuando existe apoyo del supervisor y además relaciones interpersonales con compañeros son buenas; es poco probable que den episodio. Consecuencias negativas del estrés, se relaciona con enfermedad gastrointestinal y circulatoria, trastornos físicos, psicosociales y psicosomáticos y baja productividad. Según la OMS: el 77% de los trabajadores mexicanos tienen estrés, siendo esta nación la que ocupa el primer lugar en el mundo en tener esa categoría (2). El estrés laboral en el profesional de salud se da por la interacción en su ámbito de trabajo, donde las exigencias del ambiente elevan las capacidades de respuestas de los trabajadores, perdiendo el control. En las enfermeras hay estresores laborales, relacionados con la organización, aspecto psicológico y social. El trabajo emocional es intenso en los profesionales en los diferentes servicios (3).

Las enfermeras interactúan con pacientes y de desarrollan actividades que apoyan al paciente física y emocional. Expresa o reprime su emoción. Hay una carga mental, que influye en tomar decisiones. En Colombia encontraron que 156 enfermeras estaba expuesta en 34% a alto nivel de estrés, el 67% con bajo estrés. El factor laboral que asocia al estrés es la dependencia donde se trabaja, tipo de contratación que tiene, incentivo laboral, antigüedad

que tiene y experiencia laboral (4). Estudios de 27 enfermeras españolas, los estresores frecuentes son: Interrupciones de las tareas, sentir impotencia donde el paciente no progresa, ver al paciente padecer y hacer muchas actividades no propias de la enfermera, ello se relaciona de manera psicológica, social y en la carga del trabajo (5).

El apoyo de los compañeros en el trabajo se valora positivamente. En México investigaron esta variable laboral en 42 licenciados de enfermería y hallaron lo siguiente: 99% tenían estrés, 67% a veces estrés y 35% muy frecuente estrés. El mayor afectado era lo físico, además las cargas de labor causaron estrés en 49%, seguido de sufrimiento y muerte en 29%, también se determinó que el 27% tenía mucha incertidumbre por el tratamiento en 27% (6).

La pandemia del Covid 19, ayudo a observar la condición de vulnerabilidad del sistema de salud, la falta de profesionales de enfermería para enfrentar dicha situación en primera fila de atención. Hay situación predisponentes como, escasa vestimenta de protección personal, la inadecuada condición laboral digna, protocolo acorde en estándares internacionales, falta de equipos interdisciplinarios, condicionan periodos estresantes que impide el desempeño del profesional de enfermeras (7). Hay publicaciones respecto a la enfermedad pandémica del Sars-Cov-2, que ha generado mucho estrés en varios sistemas de salud. Hay compromiso en la fuerza laboral, en especial de profesionales de enfermería. Este personal de enfermeras sufre de mucha ansiedad y estrés al brindar los cuidados y tratamientos prescritos (8).

Hay trabajos en México sobre la pandemia del Covid 19, donde el personal de enfermería hace muchas tareas, con servicios complejos, falta de personal profesional y carencia de implementos; ello son elementos que influyen significativamente en el bienestar y seguridad, costos, atención de calidad y sistemas sanitarios. El personal de enfermeras son profesionales que se centran en el trabajo de atención asistencial y lleva a la sociedad directa en paciente-profesional y de varios factores como practica (9).

Los factores son un gran potencial para los impactos psicosociales y psicosomáticos de manera negativa que van desde la baja productividad, alta tasa de accidentes de trabajo y del cuidado ineficaz de enfermeras. Es por esto, que hay necesidad de hacer una investigación de la salud mental del profesional de enfermería sobre el estrés laboral y de la calidad de atención que se brindan a los usuarios, el cual nos servirá para la implementación y el desarrollo de la intervención de enfermería en prevención del estrés laboral y de la calidad de atención, creando programas de salud y otras medidas en estos tiempos de pandemia, que nos darán las pautas o las estrategias para hacer un buen manejo, en el campo de la salud. La información a obtener en este trabajo será novedosa por la falta de investigaciones realizadas en la pandemia del Covid 19. Por ello se desea saber si el estresor laboral presente en el personal de enfermería se relaciona directamente con la atención que se brinda a los pacientes, a pesar de no tener condiciones idóneas en el ejercicio profesional, realizan procedimientos y funciones a tener en cuenta para tener calidad de atención al paciente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Nacional Edgardo Rebagliati, Lima 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es el estrés laboral en su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología en el curso de la pandemia Covid-19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021?

- ¿Cómo es el estrés laboral en su dimensión influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021?
- ¿Cómo es la atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, explica y facilita y conforta durante la pandemia del Covid 19 en los departamentos de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021?
- ¿Cómo es la atención del personal de enfermería en su dimensión se anticipa, conserva relación de confianza y monitorea y hace seguimiento durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el estrés laboral en su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021
- Determinar el estrés laboral en su dimensión influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

- Determinar la atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, explica y facilita y conforta durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021
- Determinar la atención del personal de enfermería en su dimensión se anticipa, mantiene relación de confianza y monitorea y hace seguimiento durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Hay preocupación por el alto estrés laboral que se dan por mal clima organizacional y ello no es ajeno a la realidad durante la pandemia del Covid 19 que ocurren con el profesional de enfermeras en las unidades de salud mental del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM), donde se sienten desmotivados por el poco valor salarial aduciendo que hay injusticia en el pago, debería ganar un poco más por esfuerzo realizado, ganan poco y genera tensa la convivencia laboral. Es incómodo trabajar, ello influye en la calidad de atención brindada a los usuarios. El estudio brindará teorías y conceptos relacionados a la calidad de atención, así como del apoyo al profesional con estrés, para generar un mayor entendimiento de ellas y poder establecer un patrón de comportamiento, asimismo el estudio servirá como un antecedente y aporte teórico para investigaciones en contextos similares.

1.4.2. Metodológica

Esta investigación permitirá conocer la relación entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en servicios de salud mental del Hospital Rebagliati, con resultados obtenidos nos ayudará a ejecutar acciones y estrategias educativas para apoyo a los familiares, para enseñar y educar en el apoyo en la recuperación

al profesional de enfermería evitando complicaciones a su salud; la investigación tendrá grandes beneficios a la enfermera junto con su familia mejorando su calidad de vida.

1.4.3. Práctica

El estudio se justifica de forma práctica porque presentará resultados porcentuales de cómo se presentan las variables así mismo de cuáles son las falencias en los procesos y poder recomendar en base a ello. Al evidenciar los resultados va permitir a establecer nuevos planes o estrategias, políticas, sobre el cuidado y educación para la enfermera, usuarios, familia y su entorno.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Este trabajo de investigación se ejecutará en periodos de seis meses: desde febrero hasta agosto del 2021. En este periodo se obtendrán la información para la marcha de la propuesta cuya facilidad del acceso a toda la información del profesional de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati.

1.5.2. Espacial

El presente estudio de investigación se desarrollará en en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati.

1.5.3. Recursos

El estudio tendrá disponibilidad de todo el recurso material para realizar esta investigación, también de todo el recurso humano que dispondrá el tesista y de los recursos económicos y materiales.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

García y col., (10) en el 2020 en México, cuyo objetivo es determinar el nivel de estrés laboral y estresores que presenta el personal profesional de enfermería ubicados en el contexto de la enfermedad pandémica COVID-19. La presente investigación es de índole cuantitativo, descriptivo, transversal. El 81% son femenino, 59% trabaja 12 horas, 45% tiene 7 o más pacientes, 16% se contagió de Covid 19. El nivel de estrés, fue medio. El nivel de estrés está en el profesional de salud, es necesario estrategias para bajar el sufrimiento de la enfermera.

Betancourt (11) en el 2020 en Ecuador, cuyo objetivo es determinar el nivel de estrés de los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería durante la Pandemia de Covid 19. Estudio observacional, analítico, transversal. Que factores de muerte y sufrimiento, carga laboral son causantes del índice de estrés laboral. Hay mayor índice de estrés laboral en mujeres, se debe evaluar los factores estresantes según afrontamientos, para minimizar que las personas experimenten estrés.

Mert y col., (12) en el 2020 en Turquía, señalan que el NSS puede usarse como una herramienta de medición válida y confiable en enfermeros. Los proveedores de servicios de salud pueden utilizar NSS para determinar el estrés laboral en enfermeros.

Preciado y col., (13) en el 2016, en México, señalan a la profesión de enfermería como una profesión con alta prevalencia de sintomatología por estrés. Debe valorarse la salud mental de estos profesionales con cuestionarios validados y adaptados a la función específica del

profesional enfermero. La escala NSS es un instrumento válido y confiable para identificar de forma oportuna el riesgo emocional en el trabajo.

Ko y col., (14) en el 2016, en Estados Unidos, mencionan que el enfermero experimenta con frecuencia diversas situaciones estresantes en el lugar de trabajo, que conlleva a problemas de salud física, mental y psicosocial. Las mayores fuentes de estrés fueron la carga laboral y convivir con situaciones de muerte del paciente.

A nivel nacional:

Carrasco y col., (15) en el 2020, cuyo objetivo es determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia COVID – 19. Estudio transversal, correlacional y analítico. Se asumió nivel de significancia $p < 0,05$. El nivel medio fue el estresor ambiental (63%), laboral (83%) y personal (51%) de profesionales de enfermería. Hay asociación significativa entre satisfacción laboral y estresores ambiental ($p < 0,01$) y personal ($p < 0,05$).

León (16) en el 2021, cuyo objetivo es identificar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral en el personal de enfermería, en tiempos de COVID–19. Estudio descriptivo correlacional, transversal. Al contrastar el estilo de vida y estrés laboral, la mayor frecuencia está en el estilo de vida con nivel medio de estrés laboral en 39%, nivel saludable del estilo de vida medio de estrés laboral 34%, hay nivel saludable de estilo de vida en 52%, y nivel medio de estrés laboral en 73%.

Aldazabal (17) en el 2020, cuyo objetivo es determinar el estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. Estudio cuantitativo, descriptivo transeccional. En estrés de enfermeros, fue nivel bajo 47%, seguido de medio 43% y alto 11%. En ambiente físico fue bajo 58%, medio 37% y alto 7%; en

psicológico fue medio 47%, bajo 42% y alto 11%; en social fue bajo 55%, medio 34% y alto 9%.

Morales (18) en el 2018, desarrollo un estudio acerca de estrés y desempeño profesional en enfermeros de UCI adulto, la población fue 40 participantes. Sus resultados señalan que predomino el nivel medio de estrés 54%, alto con 31% y bajo 15%. Según los factores, predomino el factor psicológico con un 64% y el factor físico con 24%. El estrés está relacionado de forma significativa con el desempeño laboral.

Becerra (19) en el 2020, con objetivo de determinar la conexión entre estrés laboral y las calidades de vida en tiempos de pandemia en docentes de las escuelas con Quintil 1 – Cajamarca, estudio cuantitativo descriptivo, transversal, no experimental, con una muestra probabilística aleatoria igual a 175 docentes; Concluye que existe correlación significativa de tipo inversa ($Rho = -.509$) entre el estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: Estrés laboral durante la pandemia del Covid 19

El estrés laboral en enfermería es la manifestación de la enfermera ante una situación suscitado en su práctica del día, que se manifiesta en capacidad de afrontamiento en la presión laboral dada por el entorno del trabajo que por querer cumplir con el cuidado de los pacientes. El estrés laboral en los hospitales, se dan en las unidades de cuidados intensivos con mayor cantidad de manifestaciones de estrés, y en otras unidades hay mayor sobrecarga laboral (20).

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral en enfermería son estados placenteros y de realización que tiene la enfermera en el trabajo, que aumentan la autoconfianza, comunicación y su salud mental. La satisfacción laboral se relaciona con asignaciones salariales, políticas institucionales y situaciones personales (21).

Estrés y pandemia

Al comienzo de la pandemia del Covid 19, la manifestación del estrés fueron pocas, y fueron aumentando al pasar el tiempo, los riesgos de contagiar al familiar vulnerable y tener que comprometer su calidad de vida tienen roles importantes en la forma de afrontarlo al estresor laboral (22).

Hans (1926) determinó, que el estrés tiene 3 etapas: Etapa de alarma. Es la sensación de un probable signo de estrés, donde en nuestro organismo empieza a progresar la intranquilidad psicológica y fisiológica, preparándose para hacer frente al estado de estrés; Etapa de resistencia o acoplamiento. Periodo adaptativo al entorno estresante, desarrollándose procesos fisiológicos, psicoemocionales y comportamentales que intentan “negociar” con el estrés, con la intención de ser lo mínimamente lesiva para el individuo (23);

Etapa de agotamiento. Cuando el periodo anterior (acoplamiento ambiental) no es efectivo, entonces se inicia esta etapa con agotamiento de nuestro organismo y alteraciones psicológicas, fisiológicos o psicosociales irreversibles. Por lo que, si una persona siente las señales de la etapa uno (etapa de alarma), es recomendable preocuparse y buscar ayuda inmediatamente, no debe esperarse llegar a la última fase, porque sería muy perjudicial en su salud, así como para su contexto de trabajo, y sería incapaz sin potestad de desempeñar alguna labor (24).

Consecuencias del estrés laboral.

Consecuencias cognitivas. Son inconvenientes que linda con la memoria, revés en la concentración profesionales, inconvenientes en la retención y baja habilidad para ejecutar trabajos al mismo tiempo. Consecuencias físicas. Es el insomnio de un individuo, con dificultades cardiacos y vasculares, elevaciones de la presión arterial, diabetes, cefalalgias tensionales y malestar general. Consecuencias emotivas. Se presentan con leves trastornos emocionales, temor, crisis de angustia y sintomatología muy desalentadora (25).

Dimensión 1: Clima organizacional

Está referida en el espacio del laboral; es decir en el ámbito de la organización, perturbando la buena competencia laboral, son conductas del trabajador y la productividad. Es la expresión personal de la apreciación que el empleado y directivos se dan en la organización incurrido inmediatamente en el desarrollo de la organización. Cuando hablamos de clima, nos referimos a las características que tiene el ambiente de trabajo (26).

Dimensión 2: Estructura Organizacional

Generalmente asociado a la escala jerárquica organizacional de la institución laboral. Donde se distribuyen y reconocen las actividades y el lugar del trabajador, desde el contexto jerárquico y de comunicación. Se conoce como estructura organizacional a las formas de organización interna y administrativa de una empresa u organización. Esto incluye también el reparto del trabajo en áreas o departamentos determinados según esa misma estructura. Cada empresa tiene su estructura organizacional propia (27).

Dimensión 3: Territorio Organizacional

Referido al rubro del sector y a las tareas del trabajador. Viene a ser el área de desarrollo del personal o colaborador, que desarrolla una situación de pertenencia, lo que lo induce a ser un factor muy estresante. Territorio de la organización es un término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona, es donde trabaja, juega, bromea y piensa. Muchas personas desarrollan un sentimiento de propiedad sobre su espacio personal en la empresa (28).

Dimensión 4: Tecnología

Determinado por la accesibilidad de los colaboradores con el fin de ejercitar su función, o los medios con que cuenta la institución para realizar las diversas actividades, incluyendo las plataformas de capacitación que han de usar los trabajadores. Tecnología es el conjunto de conocimientos técnicos, científicamente ordenados, que permiten diseñar y crear bienes y servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y satisfacer tanto las necesidades esenciales como los deseos de la humanidad (29).

Dimensión 5: Influencia del Líder

Llamada así a la capacidad de influencia que posee el líder de la organización, que permitirá lograr el cumplimiento de actividades y productividad. La persona que lidera a la organización inspira y guía a las personas mediante técnicas como la persuasión, gestión, promoción y motivación, que es capaz de incrementar el esfuerzo del grupo de trabajo para alcanzar objetivos planteados, va acompañando a cambios que genera en la persona y en lo laboral y personal. Influyen en cambios tecnológicos (30).

Dimensión 6: Falta de Cohesión

Es la discordancia del integrante de la unidad, que no permite cumplir objetivos ni lograr la meta, consiguiendo ser una causa de estrés. Del latín cohaesum, cohesión es la acción y efecto de adherirse o reunirse las cosas entre sí. La cohesión, implica tipos de unión o enlace. Si la sociedad tiene gran desigualdad, no habrá cohesión y los ciudadanos tendrán conductas enfrentadas (31).

Dimensión 7: Respaldo del Grupo

Nivel en el que trabajador percibe tener el apoyo de su equipo, permanentemente se estudia un sustento interno en la organización, que le permitirá alcanzar las metas diseñadas. Se trata de que el equipo cuente con la libertad para tratar cualquier asunto –positivo o negativo- de forma directa y sincera, facilitando el intercambio de información y la solución de problemas o dudas (32).

2.2.2. Segunda variable: Atención de enfermería

La atención de enfermería tiene conjuntos de responsabilidades, como cooperación, colaboración, atención al paciente, seguimiento, administración de medicamentos y tratamientos, revisión de historial médico, llenado del reporte de enfermería, interconsultas, etc., la práctica diaria requiere de alto estándar y perfeccionamiento en todas las tareas, que deben ser de calidad, y que permita una adecuada atención y recuperación del paciente (33).

Los cuidados abarcan aspectos afectivos y fisiológicos, donde la enfermera muestra humanismo, compromiso, profesionalismo y empatía con el usuario que cuida y atiende. La calidad de atención, implica cuidado humano e interés hacia el dolor y sufrimiento del otro, esta empatía es el motor de la práctica de la enfermera, ya que se acerca a la integración de valores y de conocimientos científicos en favor de salud física y emocional del paciente (34).

Dimensión 1: Accesibilidad

Se vincula al comportamiento del cuidado en el personal de enfermería y que este sea de forma oportuna y en función de las necesidades del paciente (35).

Dimensión 2: Explica y facilita

Se refieren a los cuidados que hace el personal de enfermería hacer conocer procedimientos que para el paciente no son conocidos o complejos de comprender respecto a su enfermedad, tratamiento o recuperación, facilitándole los datos requeridos en forma precisa (36).

Dimensión 3: Conforta

Se vincula al cuidado que brinda el personal de enfermería con el objetivo que el paciente hospitalizado estén cómodos, dándole ánimos para seguir con su tratamiento, generando un clima de bienestar (37).

Dimensión 4: Se anticipa

El profesional de enfermería planifica sus tareas y actividades en función de la atención de sus pacientes, así evitar complicaciones (38).

Dimensión 5: Mantiene relación de confianza

Se forma a través del buen trato hacia el paciente, generando empatía en favor de su recuperación, haciéndole sentir que se preocupan por él como ser humano (39).

Dimensión 6: Monitorea y hace seguimiento

Controla cada uno de los pasos de la estadía del paciente, desde que llega área de emergencia, monitoreando el progreso del mismo. Ello demuestra el interés de la enfermera y del dominio del manejo de información en función de cada uno de sus pacientes (40).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema

El rol de la enfermera en la calidad en la atención de enfermería trasciende la sala de un hospital, destaca motivos éticos y deontológicos: la salud no puede verse como negocio o simples prácticas laborales, donde procesos y servicios se realizan indiferente, se trata de interacción entre personas, donde se tiene la posibilidad de curar y sanar según buen uso de recursos, conocimientos y actitud humanista. La sociedad exige personales competentes que garanticen buenos servicios al usuario.

2.3. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa positiva entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati Lima 2021

H0: No hay una relación entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati Lima 2021

Hipótesis específica

H1: Existe una relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología en el curso de la pandemia Covid-19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

H2: Existe una la relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021.

H3: Existe una la relación estadísticamente significativa de la atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, explica y facilita y conforta durante la pandemia del Covid 19 en los departamentos de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

H3: Existe una la relación estadísticamente significativa de la atención del personal de enfermería en su dimensión se anticipa, conserva relación de confianza y monitorea y hace seguimiento durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Esta investigación es deductiva, dado que sus métodos son descripciones de los procesos de la construcción de los procesos del conocimiento científico. Los métodos son los siguientes: los científicos, las conjeturas, las hipótesis, realizan una predicción que tendrían que ser verdaderas si las hipótesis fueran ciertas, donde se comparan varias predicciones mediante la observación empírica y con bases a las comparaciones, que se pueden revisar o rechazar las teorías, o se pueden aceptarlas provisionalmente (41).

3.2. Enfoque de la investigación

Este trabajo tiene enfoque cuantitativo, porque se utiliza la recolección de datos para hacer la demostración de la hipótesis sustentado en el análisis estadístico y el análisis de las cualidades o atributos descritos para determinar los resultados de los modelos de conducta en una población. Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado (42).

3.3. Tipo de investigación

El estudio son investigaciones del tipo analítico, descriptivo correlacional; es descriptivo que buscara especificar sus propiedades, sus perfiles y características de importancia de los grupos, de personas, las comunidades u otros fenómenos que están sometidas a los diferentes análisis y por sus propósitos en la evaluación de relaciones existentes entre varias categorías, conceptos o variables (43).

3.4. Diseño de la investigación

Están basados según observaciones de los fenómenos como tal en los contextos naturales para luego ser analizados. En esta investigación no requiere condición ni estímulo para exponer al sujeto de estudio. Al sujeto se le observa en los ambientes. Su diseño describe las relaciones de variables y categorías en su momento (44).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población está formada por 35 personales de enfermería en los Servicios de Salud Mental del Hospital Edgardo Rebagliati, Lima, se trabajará con todas por ser una población finita.

Criterios de inclusión: Profesionales de enfermería que deseen participar en el estudio de investigación y firmen el consentimiento informado. Profesionales que se encuentran laborando con un tiempo de servicio mayor a 5 meses.

Criterios de exclusión: Profesionales que no quieren aportar en la investigación, profesionales que estén gozando de vacaciones y licencias.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variables de estudio

Primera variable: Estrés laboral;

Segunda variable: Atención del personal de enfermería

Definición conceptual de la primera variable: Estrés laboral.

Es la agregación de condiciones perjudiciales; tanto físicas como emocionales que pueden presentarse en el área profesional, debido a que los medios se despuntan de las competencias y deberes del empleado (45).

Definición operacional de la primera variable: Estrés laboral.

Para la recolección de datos se usará el instrumento: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Autor OIT-OMS respaldado por Ivancevich y Matteson. Adaptado por Calvo Cornelio Lindsay Juvitsa Rosario. Espinosa Quispe Evenly Eddy. Lugar y año de divulgación Perú – 2021. De 25 Ítems, con tiempo de 15 minutos. Escala de medida Politómica: Nunca Raras veces Ocasionalmente Algunas veces Frecuentemente Generalmente Siempre. Dimensiones Clima Organizacional. Estructura Organizacional. Territorio Organizacional. Tecnología. Influencia del líder. Falta de cohesión.

Definición conceptual de la segunda variable: Atención del personal de enfermería.

Es un concepto complejo que incluye el de la asistencia, el cual debe concordar con los avances de la ciencia, a fin de implementar cuidados que satisfagan las necesidades de cada uno de los pacientes y para asegurar su continuidad (46).

Definición operacional de la segunda variable: Atención del personal de enfermería.

Para la recolección de datos se usará el instrumento de CARE Q, el que presenta 27 preguntas divididas en las siguientes subescalas o dimensiones: Accesibilidad, explica y facilita, conforta, se anticipa, mantiene relación de confianza, monitorea y hace seguimiento. Se hará uso de un cuestionario tipo Likert, el cual comprende las categorías siguientes: Nunca, A Veces, Casi siempre, Siempre.

3.6.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. Variables y operacionalización

Variable 1. Estrés laboral

Definición operacional. Para la recolección de datos se usará el instrumento de CARE Q, el que presenta 27 preguntas divididas en las siguientes subescalas o dimensiones: Accesibilidad, explica y facilita, conforta, se anticipa, mantiene relación de confianza, monitorea y hace seguimiento. Se hará uso de un cuestionario tipo Likert, el cual comprende las categorías siguientes: Nunca, A Veces, Casi siempre, Siempre.

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Clima organizacional	Entendimiento del objetivo y metas. Entendimiento de la estrategia Organizacional. Políticas Generales. Dirección y objetivo de la organización.	ALTO MEDIO BAJO	Nominal
Estructura Organizacional	Forma de rendir informes entre superior y subordinado. Control sobre el trabajo. Papeleo en la estructura formal. Respeto a la cadena de mando		Nominal
Territorio Organizacional	Condiciones de control en el área de trabajo. Derecho a espacio privado. Comodidad con miembros de otra unidad de trabajo.		Nominal
Tecnología	Equipo disponible. Disposición de conocimiento técnico. Ausencia de tecnología.		Nominal
Influencia del Líder	Respaldo del supervisor ante los jefes.		Nominal
Falta de Cohesión	Confianza del supervisor sobre el desempeño del trabajador. Pertenencia a un grupo de colaboración estrecha. Desorganización del equipo. Presión por parte del equipo.		Nominal
Respaldo del Grupo	Respeto del equipo a las metas profesionales. Protección del equipo ante las injusticias. Ayuda técnica por parte del equipo.		Nominal

Variable 2. Atención de enfermería

Definición operacional. Es lo que tiene un individuo para hacer sus actividades cotidianas sin vigilancia, monitorización o asistencia, en conclusión, es la capacidad de ejecutar tareas y realizar roles sociales en la vida diaria, en un amplio rango de complejidades

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Accesibilidad	Cuidado de enfermería en forma oportuna y en base a su necesidad.	<p>Calidad adecuada</p> <p>- Malo : 1</p> <p>- Regular : 2</p> <p>- Bueno : 3</p> <p>- Excelente: 4</p> <p>Calidad inadecuada</p> <p>- Malo : 1</p> <p>- Regular : 2</p> <p>- Bueno : 3</p> <p>- Excelente: 4</p>	Nominal
Explica y facilita	Información de manera clara y sencilla al paciente relacionado con su enfermedad		Nominal
Conforta	Cuidado que brinda la enfermera para proporcionar comodidad, ánimo y clima de bienestar.		Nominal
Se anticipa	Planificación previa del cuidado de enfermería para prevenir complicaciones en el paciente.		Nominal
Mantiene relación de confianza	Empatía establecida entre el paciente y la enfermera que contribuye en su recuperación.		Nominal
Monitorea y hace seguimiento	Evaluación permanente que permita obtener información del progreso del paciente.		Nominal

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Como técnica se usará las encuestas, el cual será utilizada como un proceso de investigación, porque se obtendrán y se elaborarán base de datos rápidamente y con eficacias. Sobre el tema hay trabajos de investigación que utilizaron esta técnica. Los investigadores indican que son técnicas usadas como procedimientos establecidos, el cual se recogen y analizan datos de muestras de casos en universos amplios, que se pretenden describir, explorar, predecir características.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la recolección de datos de la variable Estrés laboral se utilizará un cuestionario, para conocer de qué manera se presenta el estrés laboral durante la pandemia. El instrumento que se trabajó para conocer de qué manera se identifica esta variable laboral es descrito por la (OIT) en coherencia con la (OMS), los mismas que facilitan una herramienta o encuesta validada, la que servirá de apoyo para evaluar cómo se evidencia el estrés laboral. Este instrumento está formulado de 25 ítems relacionados con particularidades que inducen el estrés en el centro de trabajo. Para la Atención de enfermería, se utilizará CARE Q, el que presenta 27 preguntas divididas en las siguientes subescalas o dimensiones: accesibilidad, explica y facilita, conforta, se anticipa, mantiene relación de confianza, monitoriza y hace seguimiento. Se hará uso de un cuestionario tipo Likert, el cual comprende las categorías siguientes: Nunca, A Veces, Casi siempre, Siempre, Nunca.

3.7.3. Validación

En esta investigación, la validez de los instrumentos se realizará mediante un “juicio de expertos”, donde se someterá al instrumento a juicios de tres expertos, para evaluar las

recolecciones de los datos. Donde se analizarán al instrumento según 3 conceptos básicos: pertinencias, relevancias y claridades. Si los instrumentos cumplen con 3 condiciones, donde los expertos firman unos certificados de validez donde se indican que existen que “Hay Suficiencia”. La validación de las pruebas pilotos serán mediante 3 expertos sobre el tema, donde se verificarán los estados de los instrumentos, cuya validez interna fue del 0,93.

3.7.4. Confiabilidad

Las confiabilidades del instrumento se midieron mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con rangos de 0 a 1 cuanto más cercanos al uno más confiables son los instrumentos “Las confiabilidades expresan que los instrumentos son aplicables para otras investigaciones y la consistencia de sus ítems sirven para identificar las características principales de la variable investigada”. La medición del primer instrumento fue del 0.88 y del segundo fue 0.91. Indica que la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Terminada la obtención de la base de datos luego de la aplicación del instrumento se analizarán los datos mediante el programa de SPSS.25.0, posteriormente se realizarán las figuras y las tablas en el programa Microsoft Office Word 2014 y Microsoft Office Excel 2014. Se procederán con los análisis estadísticos correspondientes a través de los porcentajes y las frecuencias en tablas, usando figuras de barras, cuyos elementos nos ayudan para ver las descripciones de las variables de estudio.

3.9. Aspectos éticos

Se tendrá en consideración aspectos de protección del entrevistado que participa y de los principios bioéticos: autonomía, beneficencia, no maleficencia, y justicia; de igual manera

se aplicó el formulario de consentimiento informado, con el respectivo detalle preciso de información dada a los copartícipes y a sus familiares.

El estudio se ajusta a las normas internacionales: Ley 29733 “Ley de protección de datos personales” declaración de Helsinki (aspectos bioéticos, derechos humanos, e investigación científica sobre seres humanos), el código de Nuremberg (Principios de participación voluntaria e informada). Así mismo será revisado por el Comité de Ética de la universidad Norbert Wiener.

Principio de autonomía

Este principio incorpora las bioéticas a las éticas médicas tradicionales, definidas como aceptación del agente responsable en la toma de decisión. Se respetará mediante consentimiento informado de aceptación en participación del estudio. Es decir, el colaborador toma la decisión voluntaria e independiente de participar o renunciar si considera desconformidad en el estudio.

Principio de beneficencia

Según este principio lo que se busca es aportar o beneficiar en la muestra elegida donde la problemática se desarrolló, asimismo ser de aporte en investigaciones que busquen mejorar las condiciones en la calidad de vida de los profesionales de enfermería. Lograr el máximo beneficio sin producir daño o con mínimo riesgo, generando conocimientos sobre las variables de estudio.

Principio de no maleficencia

En toda investigación de connotación social no trata de perjudicar a las instituciones o a las muestras elegidas, dado que se respetarán las privacidades de los datos y también en el máximo bienestar del participante.

Principio de justicia

Este principio generalmente se refiere a justicias distributivas, donde lo equitativo de bienes escasos. Con justicias significa, para dar a cada uno de lo propio, de lo necesario, donde se busca vínculos del proyecto social y ciertos beneficios equitativos, es decir que los participantes serán tratados en igualdad de condiciones, sin establecer diferenciaciones de ninguna índole, ni vulnerar sus derechos

4. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS

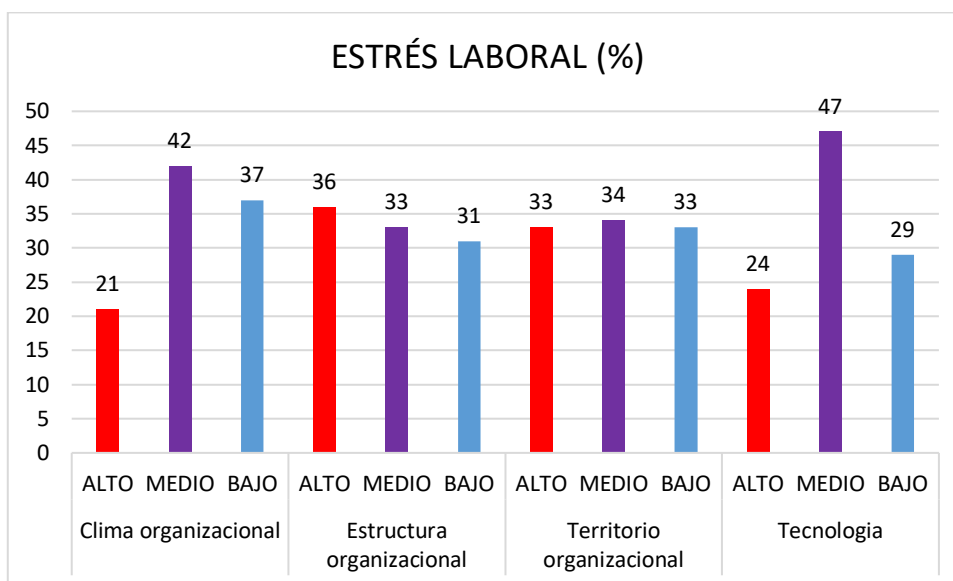
Sobre el estrés laboral en su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

Tabla 1. Estrés laboral en su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Clima organizacional		
Alto	7.5	21
Medio	14.5	42
Bajo	13	37
Estructura organizacional		
Alto	12.5	36
Medio	11.75	33
Bajo	10.75	31
Territorio organizacional		
Alto	11.6666667	33
Medio	12	34
Bajo	11.3333333	33
Tecnología		
Alto	8.33333333	24
Medio	16.3333333	47
Bajo	10.3333333	29
TOTAL	35	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Estrés laboral en su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 1, se observa que el estrés laboral en su dimensión clima organizacional, el 42% fue medio, el 37% bajo y el 21% alto. En la dimensión Estructura organizacional, el 36% fue alto, el 33% medio y el 31% bajo. En la dimensión Territorio organizacional, el 47% fue medio, el 29% bajo y el 24% alto (figura 1).

Sobre el estrés laboral en su dimensión influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

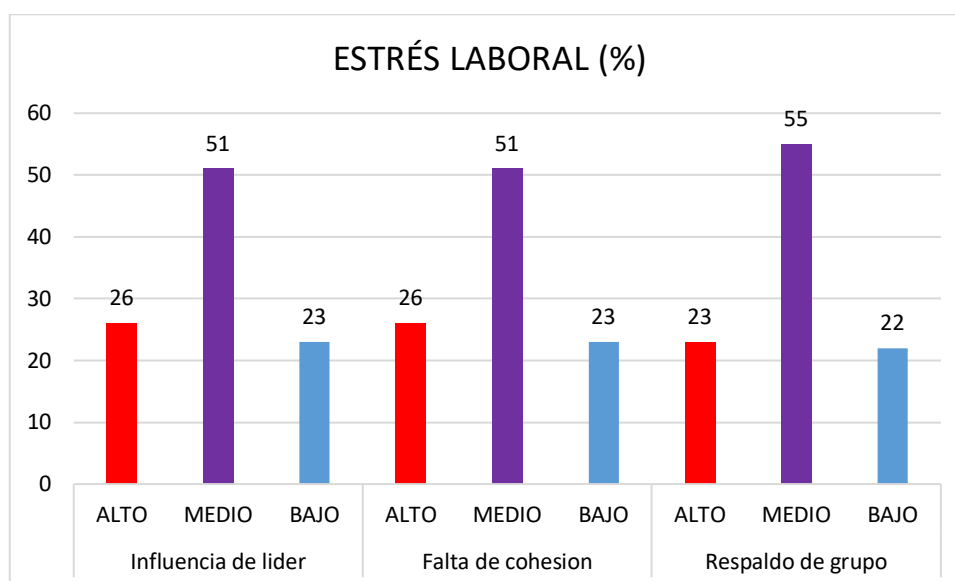
En la Tabla 2, se observa que el estrés laboral en su dimensión influencia de líder, el 51% fue medio, el 26% alto y el 23% bajo. En la dimensión falta de cohesión, el 51% fue medio, el 26% alto y el 23% bajo. En la dimensión respaldo de grupo clima organizacional, el 55% fue medio, el 23% alto y el 22% bajo (figura 2).

Tabla 2. Estrés laboral, dimensión influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Influencia de líder		
Alto	9	26
Medio	17.75	51
Bajo	8.25	23
Falta de cohesión		
Alto	9	26
Medio	18	51
Bajo	8	23
Respaldo de grupo		
Alto	8	23
Medio	19.33333333	55
Bajo	7.66666667	22
TOTAL	35	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Estrés laboral, dimensión influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo



Fuente: Elaboración propia

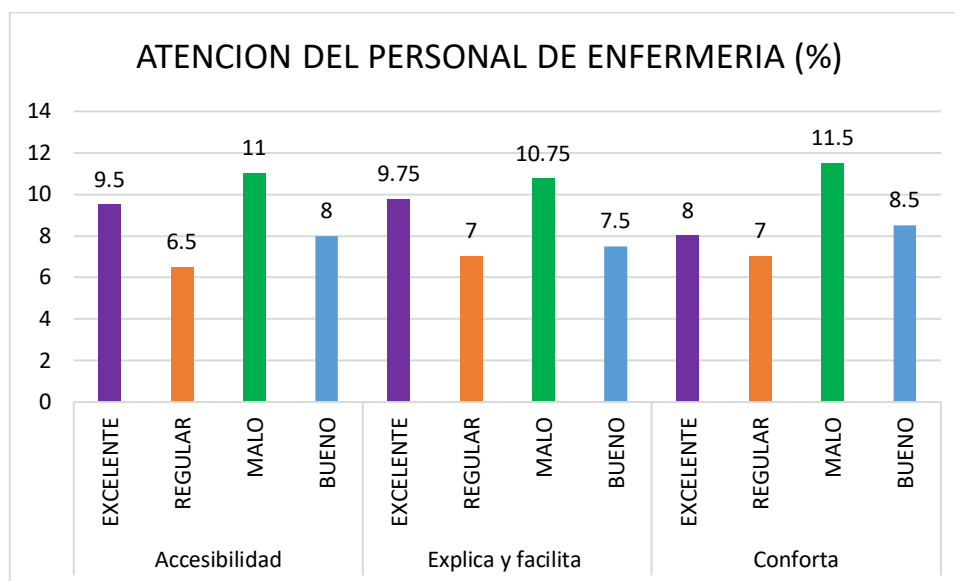
Sobre la atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, explica y facilita y conforta durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

Tabla 3. Atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, explica y facilita y conforta.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Accesibilidad		
Excelente	38	9.5
Regular	26	6.5
Malo	44	11
Bueno	32	8
Explica y facilita		
Excelente	39	9.75
Regular	28	7
Malo	43	10.75
Bueno	30	7.5
Conforta		
Excelente	32	8
Regular	28	7
Malo	46	11.5
Bueno	34	8.5
TOTAL	35	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, explica y facilita y conforta



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, se observa que la atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, el 11% fue malo, el 9.5% excelente, el 8% bueno y el 6.5% regular. En la dimensión explica y facilita, el 10.75% fue malo, el 9.75% excelente, el 7.5% bueno y el 7% regular. En la dimensión conforta, el 11.5% fue malo, el 8.5% bueno, el 8% excelente y el 7% regular (figura 3).

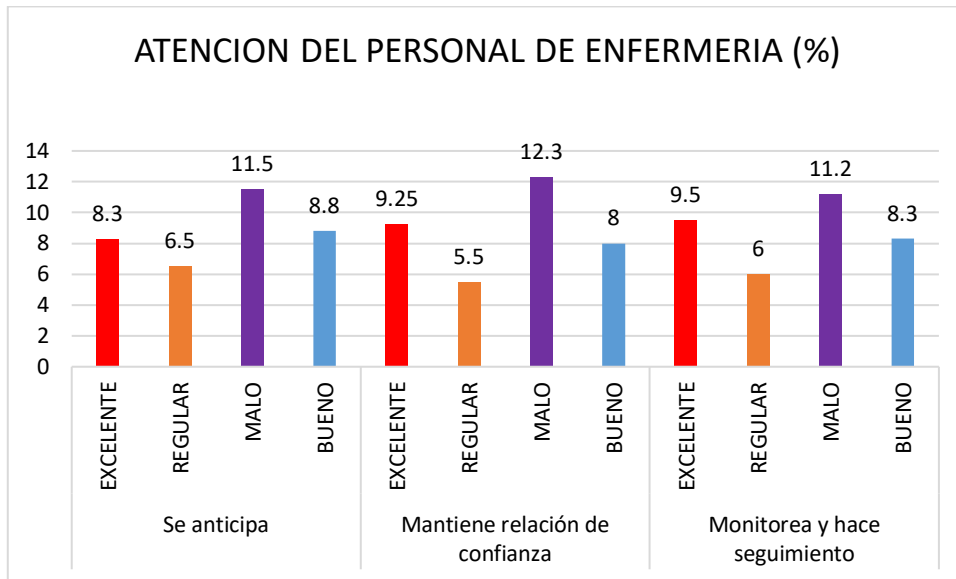
Sobre la atención del personal de enfermería en su dimensión se anticipa, mantiene relación de confianza y monitorea y hace seguimiento durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

Tabla 4. Atención del personal de enfermería en su dimensión se anticipa, mantiene relación de confianza y monitorea y hace seguimiento.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se anticipa		
Excelente	33	8.25
Regular	26	6.5
Malo	46	11.5
Bueno	35	8.75
Mantiene relación de confianza		
Excelente	37	9.25
Regular	22	5.5
Malo	49	12.25
Bueno	32	8
Monitorea y hace seguimiento		
Excelente	57	9.5
Regular	36	6
Malo	67	11.1666667
Bueno	50	8.33333333
TOTAL	35	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Atención del personal de enfermería en su dimensión se anticipa, mantiene relación de confianza y monitorea y hace seguimiento



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4, se observa que en la dimensión se anticipa, el 11.5% fue malo, el 8.8% bueno, 8.3% excelente y 6.5% regular. En la dimensión mantiene relación de confianza, el 12.3% fue malo, el 9.25% excelente, el 8% bueno y el 5.5% regular. En la dimensión monitorea y hace seguimiento, el 11.2% fue malo, el 9.5% excelente, 8.3% bueno y 6% regular (figura 4).

Sobre la relación entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

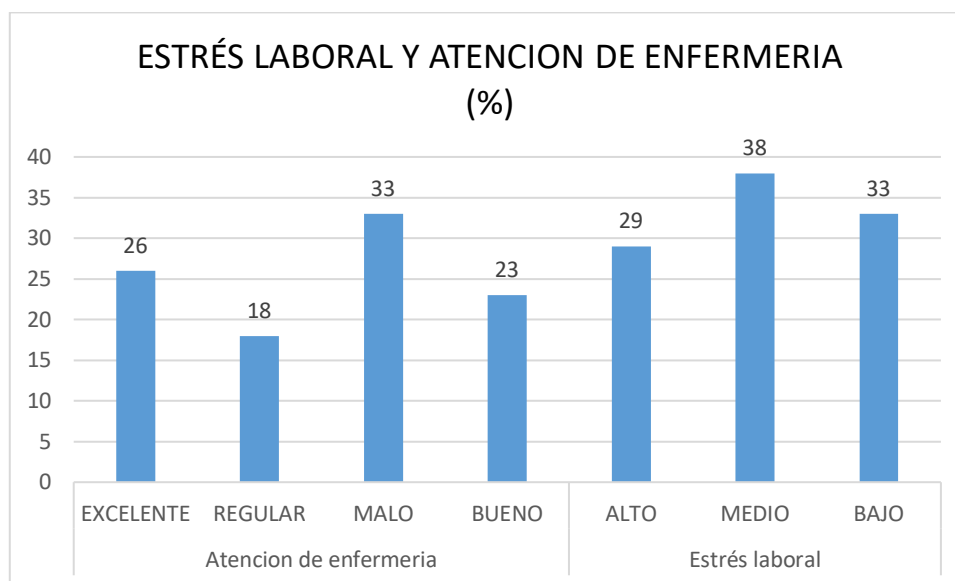
Tabla 5. Relación global del estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ESTRES LABORAL		
Alto	10.2	29
Medio	13.3	38
Bajo	11.5	33
ATENCION DE ENFERMERIA		
EXCELENTE	9.08	26
REGULAR	6.38	18
MALO	11.35	33
BUENO	8.19	23
TOTAL	35	100

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5, se observa que el resultado del Estrés laboral de forma global donde el 38% nos muestra que es regular, el 33% indica que es bajo y el 29% es alto. En la variable Atención de enfermería en forma global, el 33% es malo, el 26% es excelente, el 23% es bueno y el 18% es regular (figura 5).

Figura 5. Relación global del estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Análisis de correlación de Spearman del estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería.

Correlaciones				
			ATENCION LABORAL	ESTRES LABORAL
Rho de Spearman	ATENCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,500
		Sig. (bilateral)	.	,667
		N	4	3
	ESTRES LABORAL	Coefficiente de correlación	-,500	1,000
		Sig. (bilateral)	,667	.
		N	3	3

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6, se muestra la relación del estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería donde se relacionan positivamente en 66%.

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Hipótesis general

Hi: Existe una estadísticamente significativa positiva entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati Lima 2021

Tabla 7. Análisis de Wilcoxon del estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en el estudio

Estadísticos de prueba ^a	
	ESTRES LABORAL - ATENCION LABORAL
Z	-1,604 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,109
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos positivos.	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7, se observa que el alfa es 0.109, indicando que es mayor al alfa de 0.005, demostrando que se acepta la hipótesis nula donde no existe una relación del estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati Lima 2021.

Hipótesis específica

H1: Existe una la relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología durante la pandemia Covid-19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

Tabla 8. Análisis de Wilcoxon del estrés laboral en su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología.

Estadísticos de prueba^a	
	ATENCIÓN DE ENFERMERÍA - Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología
Z	-3,061 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,002
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 8, se observa que el alfa es 0.002, indicando que es menor al alfa de 0.005, demostrando que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una la relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología durante la pandemia Covid-19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021.

H2: Existe una la relación estadísticamente significativa del estrés laboral en su dimensión influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021.

En la Tabla 9, se observa que el alfa es 0.008, indicando que es mayor al alfa de 0.005, demostrando que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir que existe una relación del estrés laboral en su dimensión influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021.

Tabla 9. Análisis de Wilcoxon del estrés laboral en su dimensión influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Estadísticos de prueba^a	
	Influencia de líder, Falta de cohesión, Respaldo de grupo – ATENCION DE ENFERMERIA
Z	-2,668 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,008
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

Fuente: Elaboración propia

H3: Existe una la relación estadísticamente significativa de la atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, explica y facilita y conforta durante la pandemia del Covid 19 en los departamentos de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

Tabla 10. Análisis de Wilcoxon de la atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, explica y facilita y conforta.

Estadísticos de prueba^a	
	Accesibilidad, Explica y facilita, Conforta - ESTRES LABORAL
Z	-,748 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,454
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. La suma de rangos negativos es igual a la suma de rangos positivos.	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 10, se observa que el alfa es 0.454 indicando que es mayor al alfa de 0.005, demostrando que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir que no

existe una la relación de la atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, explica y facilita y conforta durante la pandemia del Covid 19 en los departamentos de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

H3: Existe una la relación estadísticamente significativa de la atención del personal de enfermería en su dimensión se anticipa, conserva relación de confianza y monitorea y hace seguimiento durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

Tabla 11. Análisis de Wilcoxon de la atención del personal de enfermería en su dimensión se anticipa, conserva relación de confianza y monitorea y hace seguimiento.

Estadísticos de prueba^a	
	Se anticipa, Conserva relación de confianza, Monitorea y hace seguimiento - ESTRES LABORAL
Z	-1,687 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,092
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 11, se observa que el alfa es 0.092 indicando que es mayor al alfa de 0.005, demostrando que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir que no existe una la relación de la atención del personal de enfermería en su dimensión se anticipa, conserva relación de confianza y monitorea y hace seguimiento durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

5. DISCUSION

En esta discusión se realizarán según los antecedentes planteadas en este trabajo de investigación, con el fin compararlas con los resultados obtenidos.

En nuestro primer resultado: se determinó que el estrés laboral en su dimensión clima organizacional, el 42% fue medio, el 37% bajo y el 21% alto. En la dimensión Estructura organizacional, el 36% fue alto, el 33% medio y el 31% bajo. En la dimensión Territorio organizacional, el 47% fue medio, el 29% bajo y el 24% alto. Para García y col., 2020, el nivel de estrés, fue medio.

En nuestro segundo resultado: se determinó que el estrés laboral en su dimensión influencia de líder, el 51% fue medio, el 26% alto y el 23% bajo. En la dimensión falta de cohesión, el 51% fue medio, el 26% alto y el 23% bajo. En la dimensión respaldo de grupo clima organizacional, el 55% fue medio, el 23% alto y el 22% bajo. Para Carrasco y col., 2020, El nivel de estrés medio con un estresor ambiental del 63%, laboral (83%) y personal (51%) de profesionales de enfermería.

En nuestro tercer resultado: se determinó que la atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, el 11% fue malo, el 9.5% excelente, el 8% bueno y el 6.5% regular. En la dimensión explica y facilita, el 10.75% fue malo, el 9.75% excelente, el 7.5% bueno y el 7% regular. En la dimensión conforta, el 11.5% fue malo, el 8.5% bueno, el 8% excelente y el 7% regular. Para León 2021, el estilo de vida tiene nivel medio de estrés laboral en 39%, nivel saludable del estilo de vida medio de estrés laboral 34%, hay nivel saludable de estilo de vida en 52%, y nivel medio de estrés laboral en 73%.

En nuestro cuarto resultado: se determinó que en la dimensión se anticipa, el 11.5% fue malo, el 8.8% bueno, 8.3% excelente y 6.5% regular. En la dimensión mantiene relación de

confianza, el 12.3% fue malo, el 9.25% excelente, el 8% bueno y el 5.5% regular. En la dimensión monitorea y hace seguimiento, el 11.2% fue malo, el 9.5% excelente, 8.3% bueno y 6% regular. Según Aldazabal 2020, en estrés de enfermeros, fue nivel bajo 47%, de medio 43% y alto 11%. En ambiente físico fue bajo 58%, medio 37% y alto 7%; en psicológico fue medio 47%, bajo 42% y alto 11%; en social fue bajo 55%, medio 34% y alto 9%.

Un resultado final de la relación del estrés laboral de forma global donde el 38% nos muestra que es regular, el 33% indica que es bajo y el 29% es alto. En la variable Atención de enfermería en forma global, el 33% es malo, el 26% es excelente, el 23% es bueno y el 18% es regular. La relación del estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería donde se relacionan positivamente en 66%. Morales 2018, dice que predominó el nivel medio de estrés 54%, alto con 31% y bajo 15%. Según los factores, predominó el factor psicológico con un 64% y el factor físico con 24%. El estrés está relacionado de forma significativa con el desempeño laboral.

6. CONCLUSIONES

- El estrés laboral en su dimensión clima organizacional, predominó el nivel de estrés medio, seguido de estrés bajo y finalmente el estrés alto
- El estrés laboral en su dimensión influencia de líder, predominó el nivel de estrés medio, luego el nivel de estrés alto y finalmente el nivel de estrés bajo.
- La atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, predominó que la atención de enfermería es mala, seguida de excelente, luego bueno y finalmente regular. En la dimensión explica y facilita, predomina el malo, seguido

de excelente, luego bueno y finalmente regular. En la dimensión conforta, predomina el malo, seguido de bueno, luego excelente y finalmente regular.

- En la dimensión se anticipa, la atención del personal de enfermería fue malo, seguido de excelente y finalmente regular. En la dimensión mantiene relación de confianza, predominó el malo, seguido de excelente, luego bueno y finalmente regular. En la dimensión monitorea y hace seguimiento, fue malo, seguido de excelente, después fue bueno y finalmente regular.
- En la relación del estrés laboral de forma global fue regular, seguida de bajo y finalmente alto. En la atención de enfermería en forma global, predomina el malo, luego excelente, después el bueno y finalmente regular. La relación del estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería se relacionan positivamente en 66%.

7. RECOMENDACIONES

Se recomienda a todas las autoridades de las instituciones de salud, tener cuidado sobre el tema abordado por ser prioridad para todo el personal de salud que está en contacto directo con los pacientes el cual brindan el cuidado humanizado, se debe realizar estrategias donde hay mayor estrés del trabajador debido a su carga de trabajo, se deben hacer charlas informativas, realizar capacitaciones sobre la atención que se brindan los usuarios, se deben dar mayor atención a sus requerimientos, apoyar más con los incentivos económicos y valorando las actividades encomendadas.

Se recomienda hacer evaluaciones constantes del nivel de estrés en todo el personal de enfermería, más prioridad durante esta pandemia, donde las cargas laborales aumentan sustancialmente.

Se deben realizar otras investigaciones sobre otros enfoques, con ello se podrán comprender con mejorías todas las dificultades psicológicas en la pandemia del COVID-19, en los profesionales de enfermería.

Realizar más trabajos de investigación sobre otros enfoques del estrés en el ámbito de trabajo de la salud, donde se comprenderán mejor todas las dificultades psicológicas en la pandemia del COVID-19, en los trabajadores enfermeros.

8. REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.) Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
2. Organización Mundial de la Salud. Occupational health: Stress at the workplace Disponible: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stressat-the-workplace>, (2020).
3. Oficina Internacional del Trabajo. La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación Mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo, (2013). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
4. Díaz F., Guevara S., Vidaurre E. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura [Internet]. 2019;8(1):31-40. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809014>
5. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Rev Neuropsiquiatr 2020; 83(1): 51-56.

6. Ozamiz N., Dosil M., Picaza M., Idoiaga N. Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cad. Saúde Pública* 2020; 36(4): e00054020.
7. Cáceres D., Torres C., Cristancho L., López L. Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Estudio descriptivo: CARETIME. *Acta Colomb. Cuid. Intensivo*. 2020; 20(2): 92-7.
8. Vallés S., Valdavida E., Menéndez C., Natal C. Impacto de la cronicidad en las cargas de trabajo de la enfermería hospitalaria. *J. Healthc. Qual. Res.* 2018; 33(1):48-53.
9. Canales M., Valenzuela S., Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enferm. Univ.* 2016; 13(3):178-86.
10. García P., Jiménez A., Hinojosa L., Castillo G., Cano L., Abeldaño A. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. Unidad Académica Multidisciplinaria Matamoros, Universidad Autónoma de Tamaulipas. Universidad de la Sierra Sur, Oaxaca, México. DOI: <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v0.v0.31332> accedido el 15 de agosto del 2021.
11. Betancourt M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19: Estrés Laboral durante la Pandemia de Covid. 2020. En internet https://redib.org/Record/oai_articulo2997082-estr%C3%A9s-laboral-en-el-personal-de-enfermer%C3%ADa-del-%C3%A1rea-de-uci-durante-la-pandemia-de-covid-19-estr%C3%A9s-laboral-durante-la-pandemia-de-covid accedido el 20 de agosto del 2021.
12. Mert S., Sayilan A., Baydemir C. Nurse Stress Scale (NSS): Reliability and validity of the Turkish version. *Perspectives in Psychiatric Care* [revista en Internet] 2020 [acceso

- 2 de setiembre de 2021]; 2020: 1-12. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ppc.12606>
13. Preciado M., Ambriz A., Enríquez C., Hernández G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud [revista en Internet] 2016 [acceso 01 de mayo de 2021]; 5(10): 1-18. Available from: <https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/35/145>
 14. Ko W., Kiser N. Stress levels of nurses in oncology outpatient units. Clinical Journal of Oncology Nursing [revista en Internet] 2016 [acceso 2 de setiembre de 2021]; 20(2): 158-164. Available from: <https://cjon.ons.org/cjon/20/2/stress-levels-nurses-oncology-outpatient-units>
 15. Carrasco O., Castillo E., Salas R., Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. 2020. En internet <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468> accedido el 20 de agosto del 2021
 16. Leon P. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. 2021. En internet <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043> accedido el 23 de agosto del 2021
 17. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. *Ágora Rev. Cient.* 2020; 07(02):107-13. DOI: <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i2.178>
 18. Morales M. Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de uci adulto del hospital de emergencias Villa El Salvador [tesis

- especialidad]. Perú: Universidad Nacional del Callao; 2018. [Internet]. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3342>
19. Becerra T. Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas Con Quintil 1 - Cajamarca. Tesis Licenciatura, Cajamarca. 2020.
 20. Carrillo C., Ríos M., Escudero L., Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. Glob.* 2018; 17(50): 304-24.
 21. León M., López J., Posadas M., Gutiérrez L., Sarmiento E. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz. *RICC* 2017; 6(12):47-70.
 22. Monterrosa A., Dávila R., Mejía A., Contreras J., Mercado M. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. 2020. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales*, 195-203.
 23. Pazmiño M. Prevalencia de estrés en trabajadores de una empresa textil en Quito que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19. 2020. Tesis Doctoral, Universidad Internacional SEK, Quito.
 24. Reyes M. El estrés laboral en los trabajadores de la empresa YD Computer E.I.R.L. 2019. Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
 25. Toledo C. El estrés y afrontamiento de la pandemia COVID-19 en trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del Cantón Chambo. 2020. Tesis Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba.
 26. Usma Y. El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento. Tesis Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia, 2020. Pereira.

27. Kung C., Chan C. El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud. BlogNeuron, 2-7. 2014. Obtenido de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>
28. Machaca J., Aquino C. Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa productora de gases industriales y medicinales Oxyman Arequipa-2016. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
29. Gonzales E. Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en los colaboradores de una empresa de servicios generales de alto - Talara. 2020. Tesis Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Piura.
30. Ganster D., Rosen C. Consecuencias del estres laboral. NeuroNup, 117. 2013. Obtenido de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>
31. Hans S. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. 1926. Gestión en el tercer milenio, 115-120. Obtenido de <file:///C:/Users/sergi/Downloads/17317-Texto%20del%20art%C3%ADculo-60360-2-10-20200128.pdf>
32. French J., Kahn R. EL ESTRÉS LABORAL: Bases teóricas y marco de intervención. Ansiedad y estrés, 113-130. 1962. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Cano-Vindel/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_back
33. Ramírez M., Gil A. Percepción de calidad en servicios de urgencias hospitalarias de II nivel, Risaralda [Internet]. 2016 18 [citado 20 agosto del 2021]; 32. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2390/239047318006.pdf>.

34. Boza R. Percepción de la calidad que tienen los usuarios sobre la atención que brinda la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional de Niños Dr. Carlos Sáenz Herrera, durante febrero y marzo del año 2016 [tesis de magíster, en internet]. San José: Universidad Estatal a Distancia; 2017 [citada 25 agosto del 2021]. 122 p.
35. Del Sato E. Evaluación de la calidad de atención y satisfacción del usuario que asiste a la consulta en el departamento médico del Instituto Nacional Mejía en el periodo 2012. [tesis de magíster, en internet]. Quito: Universidad Central del Ecuador; 2014 [citada 17 agosto del 2021]. 122 p. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4665/1/T-UCE-0006-12.pdf>.
36. Tarrillo N. Nivel de satisfacción del usuario sobre la atención que brinda el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2012 [tesis de licenciatura, en internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017 [citada 25 agosto del 2021]. 122 p. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5533/1/Tarrillo_an.pdf.
37. Mejía D., Rivera O. Nivel de satisfacción sobre el cuidado enfermero de los pacientes atendidos en el servicio de emergencia del Hospital Regional Docente las Mercedes, 2016 [tesis de licenciatura, en internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017 [citada 2 de agosto del 2021]. 122 p. Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/128/1/INFORME%20DE%20TESIS..pdf>
38. Quiñones R. Nivel de satisfacción percibida y calidad del cuidado enfermero en personas hospitalizadas. Hospital Jerusalén. La esperanza. Trujillo, 2015. [tesis de magíster, en internet]. Lima: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote; 2015 [citada 17 de agosto del 2021]. 122 p. Disponible en:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/352/CALIDADDEL_CUIDADO_FABIAN_RODRIGUEZ_DELIA_HAIDE.pdf?sequence=1

39. Román Y., De Dios A. Calidad de la atención de enfermería en los servicios quirúrgicos del Hospital Clínicoquirúrgico Docente “Dr. Joaquín Castillo Duany”. MEDISAN [Internet]. 2014 18 [citado 17 de julio del 2021]; 11. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/3684/368445169015.pdf>
40. Sepúlveda G., Rojas L., Cárdenas O., Guevara E., Castro A. estudio piloto de la validación del cuestionario CARE Q en versión al español en población colombiana. Universidad del Bosque. Colombia. Disponible en: http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_colmbiana_enfermeria/volumen4/estudio_piloto_validacion_cuestionario_care_q_version_espanol_poblacion_colombiana.pdf
41. Hernández R., Fernández C., y Baptista M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014[citado 01 de febrero 2021]
42. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2021]
43. Revista metodología de la investigación pag.8-9 2010 [citado el 02 de febrero 2021]
44. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodologia de la investigación [Internet]. 3º Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2021]. 656 p. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

45. Kung C., Chan C. El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud. 2014. BlogNeuron, 2-7. Obtenido de <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>
46. De Los Ríos J., Ávila T. Algunas consideraciones en el análisis del concepto: satisfacción del paciente. Investigación y Educación en Enfermería, vol. XXII, núm. 2, septiembre, 2004, pp. 128-137. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
- Disponible en:
file:///C:/Users/hdd/Downloads/Algunas+consideraciones+en+el+an%C3%BDlisis+de
l+concepto_+satisfacci%C3%BDn+del+paciente.pdf

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es el estrés laboral en su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021? • ¿Cómo es el estrés laboral en su dimensión influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021? • ¿Cómo es la atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, explica y facilita y conforta durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021? • ¿Cómo es la atención del personal de enfermería en su dimensión se anticipa, mantiene relación de confianza y monitorea y hace seguimiento durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021? 	<p>Objetivo general Analizar la relación entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el estrés laboral en su dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021 • Determinar el estrés laboral en su dimensión influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021 • Determinar la atención del personal de enfermería en su dimensión accesibilidad, explica y facilita y conforta durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021 • Determinar la atención del personal de enfermería en su dimensión se anticipa, mantiene relación de confianza y monitorea y hace seguimiento durante la pandemia del Covid 19 en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021 	<p>Hipótesis General Hi: Existe una relación significativa positiva entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati</p> <p>H0: No hay una relación entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati</p>	<p>Primera variable: Estrés laboral; Segunda variable: Atención del personal de enfermería</p>	<p>Tipo de Investigación Será una investigación de tipo descriptivo correlacional; descriptiva porque busca especificar las propiedades, las características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis y correlacional porque tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables</p> <p>Método y diseño de la investigación deductivo</p> <p>Población Muestra La población está formada por 35 personales de enfermería en los Servicios de Salud Mental del Hospital Edgardo Rebagliati, Lima, se trabajará con todas por ser una población finita.</p>

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Encuesta: ESTRÉS LABORAL

Instrucciones:

A continuación, hallara una lista de ítems léalos y marque la respuesta, señalando con una X en uno de los casilleros ubicado en la parte derecha de la columna y utilice los próximos criterios:

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

N	Preguntas	FRECUENCIA						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
	Dimensión: Clima organizacional							
1	La gente no entiende la misión y metas de la organización.							
2	La estrategia de la organización en tiempos de pandemia no está enfocada.							
3	Asociados políticos comenzado por la alta esfera en tiempos de pandemia imposibilitan el buen desempeño.							
4	La entidad limitada sin horizonte y objetivos claros en tiempos de pandemia.							
	Dimensión: Estructura organizacional							
5	El modo de rendir informes a través de superior y subordinado me crea un sentimiento de presión en estos tiempos de pandemia.							
6	Tengo poco control sobre el trabajo considerando el nivel de riesgo por el contagio.							

7	La estructura formal sigue teniendo excesivo papeleo a pesar de utilizar herramientas digitales.							
8	Jerarquías no asociadas al vínculo laboral.							
	Dimensión: Territorio organizacional							
9	Nula capacidad dirigir opciones reiterativas zona de trabajo por temor a contagiarme.							
10	No se cuenta con un lugar privado de trabajo a pesar del protocolo de bioseguridad COVID-19.							
11	Me noto incómodo al laborar en compañía de otras personas de diferentes áreas de trabajo por no usar adecuadamente sus equipos de protección por COVID-19.							
	Dimensión: Tecnología							
12	El equipo disponible para realizar el trabajo a tiempo es limitado.							
13	No dispone de conocimientos técnicos sobre el uso de tecnología.							
14	No tiene la tecnología precisa a fin de realizar una labor eficiente.							
	Dimensión: Influencia de líder							
15	Mi supervisor no me apoya cuando realizo algún reclamo a los superiores.							
16	Entidad no vincula al asociado.							
17	Encargado no atiende mi integridad en estos tiempos de pandemia.							
18	Mi supervisor no confía en mi rendimiento laboral.							
	Dimensión: Falta de cohesión							
	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
	Mi equipo no goza de estatus o prestigio en la organización.							

	Mi equipo se halla desorganizado por temor a contagiarse.						
	Mi equipo me presiona demasiado para cumplir el protocolo de bioseguridad.						
	Dimensión: Respaldo de grupo						
	Mi equipo no protege mis metas profesionales.						
	Mi equipo no me resguarda cuando reclamo en relación a las injustas demandas de trabajo que me exigen los jefes.						
	Mi entorno es permisivo cuando solicito ayuda.						

Encuesta: ATENCION DE ENFERMERIA

Somos enfermeras y estamos realizando un estudio que permita conocer la calidad de la atención que reciben los pacientes en relación a la atención que brinda la enfermera.

No hay respuestas buenas o malas. Es de carácter anónimo. Gracias por su contribución.

Nunca: 1 A veces: 2 Casi siempre: 3 Siempre: 4

Instrucciones:

-Leer cuidadosamente cada uno de los ítems. Seleccionar la alternativa de respuesta que considere según su valoración. Marcar con una equis (X) la alternativa de respuesta seleccionada De no comprender alguno de los ítems consúltelo con la investigadora

N	ITEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Accesibilidad				
1	El trato por parte del personal de enfermería es óptimo				
2	El personal de enfermería es receptivo a sus opiniones				
3	El personal de enfermería es receptivo a sus necesidades				

4	La calidad de la asistencia sanitaria que usted ha recibido				
	Explica y facilita				
5	Es de calidad el trato del personal del hospital con usted				
6	El personal de enfermería respeta sus derechos como paciente				
7	El personal de enfermería es claro en la explicación de su tratamiento y pautas				
8	Es de calidad la información clínica recibida sobre su problema de salud				
	Conforta				
9	La enfermera le entrega apoyo físico cuando lo necesite (levantarse, caminar, ir al baño)				
10	El personal de enfermería lo trata con calidez humana y preocupación				
11	La enfermera se preocupa por la alimentación del paciente				
12	El personal de enfermería está disponible cuando lo necesita				
	Se anticipa				
13	El personal de enfermería está atento a su evolución				
14	Es tratado con calidez humana y preocupación por el personal				
15	Se siente como persona, valorado y escuchada por el personal de enfermería				
16	La enfermera lo trata con calidez humana y preocupación				
	Mantiene relación de confianza				
17	Sus dudas con aclaradas por el personal de enfermería				
18	El personal de enfermería, entiende su dolor, su temor y su ansiedad cuando está en la urgencia				
19	Recibe atención en la camilla de urgencia, por parte del personal de enfermería				
20	El personal de enfermería transmite confianza (seguridad en lo que hace) y tranquilidad				
	Monitorea y hace seguimiento				
21	Se siente como persona, valorado y escuchada por el personal de enfermería				
22	La enfermera es capaz de resolver los problemas que le plantea el paciente				

23	El personal realiza los procedimientos transmitiéndole confianza (seguridad en lo que hace) y tranquilidad.				
24	Todos los profesionales y personal del hospital le brindan atención y actúan coordinadamente				
25	El personal de enfermería viene oportunamente cuando se toca el timbre o se le llama				
26	El paciente tenga la posibilidad de hacer reclamos y sugerencias sobre la atención recibida				

ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: ESTRÉS LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID 19 Y SU RELACION CON LA ATENCION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DE SALUD MENTAL DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI, LIMA, 2021

Nombre de los investigadores principales:
Bch. CARLOS EDUARDO ULCE GUANILO

Propósito del estudio: Analizar la relación entre el estrés laboral durante la pandemia del Covid 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a CARLOS EDUARDO ULCE GUANILO

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, junio del 2021

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante