



Universidad
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de
emergencia, hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Enfermería**

Presentado por:

Madrid Salcedo, Vania Roxana

Código ORCID: 0000-0002-1318-9119

Asesor(a): Dra. Susan Haydee, Gonzales Saldaña

Código ORCID: 0000-0001-5001-4388

Lima – Perú

2022

Tesis

“ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARINO MOLINA
SCIPPA, COMAS 2022”

Línea de investigación

Salud y Bienestar

Asesor(a)

Dra. SUSAN HAYDEE, GONZALES SALDAÑA

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5001-4388

Dedicatoria

A mi Señor Jesucristo por darme fortaleza y sabiduría,
a mis padres por su apoyo incondicional, Jimmy José
por su perseverancia a seguir superándome y nuestra
hija Siane Narro por ser nuestra luz para cumplir
nuestros sueños y metas .

Agradecimiento

A mi asesora Dra. Susan Gonzales por sus enseñanzas, Universidad Norbert Wiener por haberme brindado buenos docentes, Jefa del departamento y licenciadas de enfermería del HMMS por sus consejos y apoyo en las encuestas.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación de la investigación	19
1.4.1. Teórica	19
1.4.2. Metodológica	19
1.4.3. Práctica	19

1.5. Limitaciones de la investigación.....	19
1.5.1. Temporal.....	19
1.5.2. Espacial.....	20
1.5.3. Población o unidad de análisis	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	21
2.2.2 Antecedentes internacionales	22
2.2. Bases teóricas	24
2.2.1. Estrés laboral	24
2.2.2. Dimensiones de estrés laboral	29
2.3. Formulación de la hipótesis.....	30
2.3.1. Hipótesis general	30
2.3.2. Hipótesis específicas.....	30
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	31
3.1. Tipo de investigación	31
3.2. Método de la investigación.....	31
3.3. Diseño de la investigación.....	31
3.4. Nivel de la investigación	31
3.5. Población, muestra y muestreo.....	32
3.6. Variables y Operacionalización.....	32
3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos	34

3.7.1. Técnica.....	34
3.7.2. Descripción de instrumentos	34
3.7.3. Validación.....	34
3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	35
3.8. Aspectos éticos	36
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	37
4.1. Resultados.....	37
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	37
4.1.2. Discusión de resultados	42
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1. Conclusiones.....	46
5.2. Recomendaciones	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resumen de casos.....	35
Tabla 2. Confiabilidad variable 1: Estrés laboral	35
Tabla 3. Resultados socio-demográficos	37
Tabla 4. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia ...	38
Tabla 5. Nivel de estrés en el ambiente físico del personal de enfermería del servicio de emergencia.....	39
Tabla 6. Nivel de estrés en el ambiente psicológico del personal de enfermería del servicio de emergencia	40
Tabla 7. Nivel de estrés en el ambiente social del personal de enfermería del servicio de emergencia.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia .	38
Figura 2. Nivel de estrés en el ambiente físico del personal de enfermería del servicio de emergencia.....	40
Figura 3. Nivel de estrés en el ambiente psicológico del personal de enfermería del servicio de emergencia	41
Figura 4. Nivel de estrés en el ambiente social del personal de enfermería del servicio de emergencia.....	42

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar cuál es el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022. Para lo cual se aplicó un método deductivo, un tipo de investigación aplicada con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental en una muestra de 84 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas quienes respondieron un cuestionario que tenía por fin medir la variable estrés laboral. Los principales hallazgos arrojaron que en el 47.53% de los encuestados, se midieron niveles altos de estrés laboral, seguido de otro 36.42% que mostró niveles medios y, por último, un 16.05% obtuvo niveles bajos. Se concluyó que la mayoría de los pertenecientes a la muestra presentaron altos niveles de estrés producto de las exigencias del entorno en el que se encuentran.

Palabras claves: estrés laboral, ambiente social, físico, psicológico.

ABSTRACT

The purpose of this investigation was to determine the level of work stress of the nursing staff of the emergency service of the Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022. For which a deductive method was applied, a type of applied research with a quantitative and a non-experimental design in a sample of 84 nursing professionals from the emergency service of the Hospital Marino Molina Scippa, Comas who answered a questionnaire that was intended to measure the work stress variable. The main findings showed that in 47.53% of the respondents, high levels of work stress were measured, followed by another 36.42% that showed medium levels and, finally, 16.05% obtained low levels. It was concluded that the majority of those belonging to the sample presented high levels of stress as a result of the demands of the environment in which they find themselves.

Keywords: work stress, social, physical, psychological environment.

INTRODUCCIÓN

Diversos estudios han encontrado que el actual desarrollo y los cambios en la cotidianidad de las personas en los ámbitos sociales, económicos y culturales ha conllevado a que existan modificaciones en la calidad y los estilos de vida de las personas que pueden ocasionar diversas consecuencias perjudiciales dentro de su entorno laboral, lo cual podría perjudicar a los trabajadores a nivel psicológico debido a que padecen de una tensión emocional asociada al incremento de demandas que alteran la salud y desarrollan diferentes afecciones físicas y mentales (1)

En tal sentido, suele suceder acontecimientos que perjudican y acarran la aparición de síntomas negativos como ocurre con el estrés, siendo ello perjudicial en el ámbito laboral debido que tiende a ocasionar una disminución de las capacidades del personal en el ejercicio de las funciones que prestan a los usuarios, es por tal motivo que la presente investigación ha planteado como objetivo general Determinar cuál es el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022, para lo cual el trabajo se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I: se encuentra el planteamiento del problema, la formulación de problema, objetivos, justificación y delimitación del problema.

Capítulo II: es donde se desarrolla el marco teórico, antecedentes y bases teóricas.

Capítulo III: es donde se plantea la metodología, enfoque, tipo, método, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, descripción de los instrumentos, validación y confiabilidad de los instrumentos, además de los aspectos éticos considerados para la elaboración de la presente investigación.

Capítulo IV: es donde se realiza la presentación de los resultados mediante las tablas y figuras correspondientes, a su vez se desarrollan las discusiones de los resultados, es decir,

se ejecuta la comparación con estudios previos que permitan la verificación de los resultados obtenidos.

Capítulo V: es donde se desarrollan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

En la actualidad, la ciencia y la tecnología han generado cambios en el aspecto social, el económico, el cultural y en el humanismo de las personas, lo cual conlleva a que haya modificaciones en la calidad y estilo de vida de los individuos y en su entorno laboral, algo que a su vez produce contradicciones y/o circunstancias negativas que puede alterar la homeostasia biopsicosocial de los empleados, puesto que sufren una tensión emocional relacionada con el aumento de presiones que al final alteran la salud desarrollando diversas enfermedades físicas y psicológicas (1).

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) para hallar el mejor camino para alcanzar la salud, es necesario evaluar los procedimientos, la eficiencia, la efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas y la calidad en la prestación de servicios de salud se centra la atención no solo de los pacientes, sino también de las familias y las comunidades, con los mejores niveles de seguridad, efectividad, oportunidad eficiencia y acceso equitativo. Para poder lograrlo, es necesario que haya una adecuada disponibilidad de los servicios, así como una buena organización y gestión, se requiere de una transformación y fortalecimiento de los sistemas de salud (2).

Para ello, se requiere de un personal de salud que esté verdaderamente entregado a su vocación de servicio con capacidad de entrega y compromiso con el prójimo, es decir, que estén interesados en los cuidados a los pacientes y a la comunidad, fomentando la prevención del daño o de patologías y la participación del tratamiento para una óptima recuperación. En muchos nosocomios públicos de diversas partes del mundo, el personal de salud es insuficiente para satisfacer la demanda y necesidades de pacientes, considerando que enfermería es uno de los principales miembros del equipo de trabajo en salud y tienen

como propósito la atención y cuidado integral del paciente, así como la gran responsabilidad del aplicar el proceso de atención dependiendo de los requerimientos específicos del paciente y según las necesidades del servicio especializado, se pueden desarrollar altos niveles de estrés en el desarrollo de sus funciones (3).

Por tal motivo, la falta de personal, conlleva a una sobrecarga de trabajo, además no hay un reconocimiento profesional, lo repercute en el nivel de satisfacción, en la motivación y en el desempeño laboral, altera la salud física y psicológica del personal, convirtiéndose en estrés laboral que se manifiesta en cansancio, agotamiento físico, fatiga mental, trastornos de sueño, problemas somáticos, problemas en las relaciones interpersonales (4).

El estrés laboral tiene una gran influencia en la calidad de vida de los profesionales, especialmente en los de enfermería, ya que su trabajo exige complejidad y relaciones con pacientes que a su vez se encuentran lidiando con todo tipo de emociones (3). Cualquier tipo de acción que el personal de salud tenga que enfrentar o adaptarse como el cuidado de pacientes graves, mucho movimiento de personas, exceso de trabajo, insatisfacción profesional, remuneración que no cumple las expectativas, problemas en las relaciones interpersonales, lidiar con la muerte, doble jornada laboral, son aspectos desencadenan altos niveles de estrés laboral y que además afectan negativamente el desenvolvimiento profesional y por tanto la calidad de atención (4).

Por otra parte, los pacientes que ingresan a un centro hospitalario presentan una fuerte preocupación respecto a su estado de salud, el entorno, los ruidos, etc., que generan una percepción errónea o experiencias desagradables, provocando una gran carga de emociones negativas como el miedo y la ansiedad, exigiendo así una atención de calidad por parte del personal de salud (3).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés laboral se considera como un fenómeno mundial debido a las altas cifras que prevalecen en el mundo, en Centroamérica más del 10% de los trabajadores reportan constante estado de tensión y altos niveles de estrés, en Argentina 26.7% reportan estrés mental por excesiva carga de trabajo, en Brasil se registró un ausentismo de 14% por enfermedades ocupacionales (enfermedades mentales), mientras que en Chile 27.9% de los trabajadores reportaron estrés laboral (5). Esto hace que se convierta en un problema de salud pública, ya que a la larga termina generando un impacto no solo en la salud y en la sociedad, sino también en el aspecto económico, es un trastorno de salud que se manifiesta como irritabilidad, desmotivación, cambios de actitud, consumo de sustancias dañinas, ansiedad, ingesta de comida en exceso, cefaleas, úlceras, gastritis, dolores musculares, entre otros. A pesar de que el trabajo es considerado como un gran beneficio en el ámbito económico y mental, si se produce en un ambiente negativo puede repercutir en la eficacia de las labores y en la calidad de atención. (6).

Los profesionales de enfermería generalmente se encuentran expuestos a estresores generados por defectos en el lugar de trabajo como problemas en la iluminación, espacios inadecuados para las labores a realizar, escasez de personal, constantes críticas, falta de comunicación con los colegas, falta de información respecto a los pacientes, etc. (7).

Aunado a ello se debe tomar en cuenta el equipo de trabajo disponible para el personal de salud, así como la estructura de la institución de salud, que deben estar lo más óptimo posible para que el personal pueda sentirse seguro en su centro laboral. Pese a los inconvenientes que se puedan presentar en el ejercicio de su profesión, el personal de salud procura brindar una atención de calidad, al tiempo que siente la necesidad de protegerse a sí mismo para evitar contraer enfermedades infectocontagiosas (8).

En Perú, a pesar de que se cuenta con más de 100 mil profesionales de la salud, no es posible cubrir completamente las necesidades de atención, puesto que en el país hay una inequidad en la distribución del personal, a nivel regional hay departamentos que cuentan con menos de 400 trabajadores, en Amazonas, por ejemplo, hay 571, (9).

De acuerdo con el Consejo Nacional de Enfermería (CIN), las medidas éticas relacionadas a la priorización del cuidado de la salud de los pacientes, ha propiciado riesgosos malestares psicológicos en el personal de salud, especialmente en los últimos años en los que el mundo debió enfrentar de manera repentina la aparición de la pandemia del Covid-19, que trajo consigo un incremento en la carga de labores, carencia de insumos médicos y de equipos de protección personal, así como un aumento en el riesgo a contraer la enfermedad (10).

Esta situación de desequilibrio en todos los aspectos, conlleva a altos índices de demanda de atención que no puede ser respondida por la insuficiencia de profesionales, haciendo que se duplique el trabajo en el personal disponible, afectando su integridad y elevando los niveles de cansancio que dificultan la atención en los procedimientos.

Por todo lo mencionado anteriormente surge la necesidad de evaluar los niveles de estrés en el personal de salud, a fin de poder contribuir a que la calidad de atención en el Hospital Marino Molina Scippa sea más óptima, por lo que se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente físico en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022?

¿Cuál es el nivel del estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente social en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión ambiente físico en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022.

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022.

Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión ambiente social en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación se justificó desde una perspectiva teórica debido a que fueron empleadas doctrinas que conceptualicen el estrés laboral dentro del entorno de enfermería, siendo ello una posible consecuencia que podría perjudicar la atención que ofrecen a los usuarios, por ende, se utilizaron teorías que sustentaron la importancia del estudio y la necesidad de brindarle la relevancia necesaria a los elementos que la constituyen, como lo son las dimensiones pertenecientes a la variable.

1.4.2. Metodológica

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó un instrumento de recolección de datos que permitió recabar la información necesaria que permita alcanzar el objetivo de investigación, en tal sentido el cuestionario empleado cumplió con los protocolos metodológicos de validez y confiabilidad para evaluar la variable de estrés laboral. Asimismo, el presente estudio pudo servir como antecedente para futuras investigaciones que versen sobre la problemática planteada.

1.4.3. Práctica

La presente investigación creó un precedente sobre la importancia que tiene la sintomatología estresante dentro del entorno laboral, para lo cual fueron plasmadas las recomendaciones que permitieron mejorar y transformar la realidad que se encuentre mediante el uso de los instrumentos de investigación.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El desarrollo de la presente investigación tuvo una duración de seis meses contados a partir del mes de julio y culminando para diciembre del año 2022.

1.5.2. Espacial

La presente investigación fue realiza en el Hospital Marino Molina Scippa ubicado en la avenida Guillermo de la Fuente 515-545, Comas 15312

1.5.3. Población o unidad de análisis

El desarrollo de la presente investigación estuvo enfocado en la población de enfermería

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.2 Antecedentes nacionales

Sánchez y Fernández (11) en el 2021 desarrollaron un estudio con el objetivo de “determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Santa María de Cutervo” para lo que se empleó un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo, siendo la muestra conformada por 30 enfermeras quienes respondieron el Inventario de Maslach, el cual presentó altos niveles de confiabilidad. Los principales resultados arrojaron que el 60,0% de la muestra presentó un nivel medio de estrés laboral, el 20% nivel alto y bajo respectivamente, el nivel medio se da por presiones diarias internas y externas, no hay personal de enfermería suficiente en el servicio. Se concluyó que las enfermeras que laboran dentro del centro quirúrgico presentaron altos niveles de estrés lo que generó alteraciones físicas y psicológicas, lo que ha generado una importancia de desarrollar talleres para minimizar el sufrimiento de los profesionales.

Díaz (12), en 2020, en Piura, elaboró un estudio con el objetivo de “determinar la relación del nivel de estrés laboral sanitario y el nivel de calidad de atención percibidos por usuarios externos del Hospital Básico de Vines, durante COVID-19”, para lo cual se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño básico, no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 88 usuarios externos. Los resultados arrojaron que el estrés laboral está correlacionado mediana y positivamente ($r=0,120$) con la calidad de atención sin significancia ($p=0,290$), en cuanto al estrés laboral, se pudo conocer la prevalencia de un nivel medio de estrés en el 46.3% de los profesionales, asimismo, la dimensión con mayor porcentaje fue atributos de efecto constante con una representación del 58.8 %, se estableció que existía una calidad de atención elevada (71.6 %), mediana (27.3

%) e ineficiente (1.1 %). Se concluyó que hubo un grado de estrés laboral elevado en los trabajadores de salud que se encuentran afectando el ejercicio de las actividades relativas a sus cargos.

Llancari y Yataco (13) en el 2021 elaboraron en Lima una investigación con el objetivo de “determinar los niveles de estrés y a la vez identificar los niveles de estrés de acuerdo a sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital San José. Chincha 2020” el cual tuvo una metodología de enfoque cuantitativo, de método descriptivo, con un diseño no experimental, siendo para ello la población de 100 enfermeros del hospital San José de Chincha, siendo para ello una muestra seleccionada de 80 enfermeros quienes respondieron al cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Sobre los resultados obtenidos se pudo conocer que el 35% del personal de enfermería tiene un nivel alto de estrés laboral, el 58% tiene un nivel medio y el 16% presentó un nivel bajo, sobre las dimensiones se logró precisar que, en la dimensión de falta de realización personal, se evidenció que el 3% tiene un nivel de estrés alto, el 40% un nivel medio y un 58% tiene un nivel de estrés bajo. Se pudo concluir que un alto porcentaje de enfermeros que laboran en la unidad COVID obtuvieron niveles medios y altos de estrés laboral.

2.2.2 Antecedentes internacionales

Álvarez y Gutiérrez (14), en 2018, en Ecuador, realizaron una investigación con el propósito de “identificar el nivel de estrés y su influencia en la calidad de atención en el personal de Enfermería de la Unidad de Ginecología”, para ello se aplicó una metodología descriptiva, de corte transversal y con un enfoque mixto. La muestra estuvo constituida por 27 enfermeras y 20 pacientes hospitalizados. Los hallazgos arrojaron que, existen altos niveles de estrés laboral en la población, lo que se constató en las dimensiones, donde el 52% presentó agotamiento emocional, el 41% presenta niveles altos de despersonalización

y, el 56% muestra niveles bajos de realización personal. Se concluyó que, el personal de enfermería de la Unidad de Ginecología ha sido afectado por el estrés laboral y el personal de esta área tiene una asociación directa con la calidad de atención que ofrecen a los pacientes.

Orozco (15) para el año 2022 ha desarrollado una investigación con la finalidad de “evaluar el nivel de estrés al que se encuentra sometido el personal de enfermería del servicio de emergencia relacionado con el Covid-19 del Hospital IESS del Sur de Quito” para lo cual se empleó una metodología observacional, descriptivo y de corte transversal, en una muestra de 145 profesionales de enfermería quienes fueron encuestados haciendo uso del Cuestionario Maslach Burnout Inventory. Los principales resultados arrojaron la prevalencia de altos niveles de estrés producto del incremento de la carga laboral, la cual se ha modificado debido a la emergencia sanitaria, lo que ha conllevado a que el cansancio emocional sea alto en el 50.34% de la población. Se concluyó que los niveles de estrés son altos en la mayoría de la población de enfermería, especialmente en las unidades asistenciales.

Betancourt et al (16) desarrollaron un estudio titulado “determinar el nivel de estrés de los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería e internos de enfermería durante la Pandemia de COVID 19” para lo cual utilizaron una metodología observacional, analítico y de corte transversal en una muestra de 24 trabajadores de enfermería quienes respondieron a la encuesta de “The Nursing Stress Scale”. Dentro de los resultados se pudo evidenciar que el 21% de los encuestados está expuesto a un alto nivel de estrés, mientras que el 79% están expuestos a un bajo nivel de estrés laboral, sin embargo se pudo conocer que las mujeres presentan mayores niveles de estrés laboral que los hombres, lo que es producto de los factores estresantes derivado de sus actividades, sobre las dimensiones no presentaron

variación, por lo que se concluyó que la mayoría presentó estrés laboral lo que se encuentra afectando su desenvolvimiento.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

El estrés laboral se puede definir como una contestación a la fisiología, la psicología y la conducta frente a la intención de un individuo para conseguir adaptarse a la presión, ya sean interiores o exteriores. Asimismo, este tipo de estrés invierte en la complacencia vinculada al goce que un individuo posee en el ámbito laboral y en su calidad de vida, la sensación se altera según los acontecimientos experimentados (17).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral es un esquema de respuestas producidas psicológicas, cognitiva y conductualmente por la presión a la que se enfrentan los empleados en el trabajo y que no van acorde a sus capacidades. En ese sentido, es necesario mencionar que el estrés se provoca debido a diversas razones que se originan en el clima laboral y el cual ha hecho notar su aumento al momento en el que no reciben ayuda de las autoridades o de los mismos empleados, lo que complica la facultad para afrontar circunstancias que demanden exigencias elevadas (18).

En cuanto al estrés laboral en el campo de la enfermería, refiere a la expresión de los enfermeros frente a un hecho que ocurre durante sus labores diarias y que se expresa en facultad de enfrentamiento en las presiones laborales que se dan por el ambiente laboral, ya que quieren cuidar a los enfermos. El estrés laboral en los centros hospitalarios ocurre con mayor frecuencia en el sector de UCI, mientras que en otros sectores la carga de trabajo es más frecuente (19).

En ese sentido, los enfermeros que laboran en el sector de emergencias son los que más estrés laboral sufren debido a la elevada sobrecarga de trabajo que asumen, ya que la

cantidad de enfermeros es escasa, por lo que no pueden atender a todos los pacientes que requieren del apoyo de estos profesionales. Bajo ese punto de vista, el estrés laboral se vuelve un reto frecuente, ya que no únicamente tienen que confrontar las actividades innatas a su trabajo, sino también las circunstancias que generalmente no son las mejores, ya sea a nivel infraestructural, mobiliario, de equipamiento y de patrimonios que hagan posible el desarrollo de una óptima atención para los usuarios, contextos que ponen en problemas a los enfermeros, ya que son incapaces de dar una respuesta a los requerimientos de los pacientes que se atienden en el sector de emergencias, área en la que, además, tienen que enfrentar defunciones de pacientes y familiares que sufren, sienten dolor o están angustiados (20).

También es importante reconocer el trabajo de los enfermeros en los centros hospitalarios, puesto que tienen como objetivo ofrecer cuidados humanizados a los usuarios y, en ese aspecto, se adjudican una sobrecarga laboral que en ocasiones los perjudica severamente, al enfrentarse a contextos que requieren el intento por mantener estabilizados a los pacientes que acuden al centro hospitalario en una situación crítica, inclusive sin tener los medios necesarios para conseguirlo. A pesar de ello, al momento que no logran cumplir con dicho compromiso que adoptan como propio, se generan percepciones frustrantes y de compasión al observar que el contexto se les va de las manos (21).

Por lo mencionado anteriormente, se indica que el personal de enfermería es un sector con mucha vulnerabilidad, ya que están en una constante exposición a padecer de distintos perjuicios tanto en su salud física y psicológica, esto se debe a que siempre están expuestos a contextos que demandan fuertes presiones y una elevada sobrecarga de trabajo, puesto que no únicamente están circunscritos a la atención de los enfermos, cuestión que demanda mucho tiempo, sino que también tienen que luchar con atender a los familiares, circunstancia muy complicada en el sector de emergencias por la angustia constante debido

a la tensión vivida en el momento. A dicha situación, se le suma la intercomunicación producida con sus compañeros de trabajo u otro personal que labore en el centro de salud que acompañe la atención de los pacientes, pues según cada uno de los casos, se exponen a posibles problemas (22).

Es así que la relación psicológica interna es fundamental para prevenir el estrés laboral, una relación que no tiene la inspección necesaria de trabajo y el nulo apoyo social que reciben por parte de sus colegas, tanto en un contexto de trabajo inestable lleno de tensión y al tener constantes vínculos conflictivos, por lo que se da una inestabilidad entre la persona, su ocupación laboral y la empresa en el lugar en el que trabaja, en el que se siente la escasez para afrontar ocasiones de trabajo estresantes (23).

Asimismo, se puede afirmar que el estrés laboral es la sensación que tiene una persona acerca de su entorno de trabajo, iniciando por emociones de angustia u otras emociones que sobrepasen su facultad de confrontamiento, es por ello que los trabajadores de un establecimiento de salud empiezan a tener sentimientos de agotamiento emocional y hasta pierden el interés por el trabajo (24).

Por su parte, Idarraga y Gómez señalan que el estrés laboral está asociado a la escasez de una adecuada estructuración y administración que hay en un entorno laboral y tiene influencia de forma perjudicial en el rendimiento de los enfermeros, causando que se ausenten a sus labores, lo que ocasiona un aumento de labores y contraste de ocupaciones entre los empleados, consecuente a la exigencia laboral que se vive actualmente, aparecen las presiones laborales. Además, cuando un empleado percibe la presión como algo normal, funciona para que este se mantenga al tanto y se motive para poder trabajar y saber, sin embargo, depende del factor que tenga el empleado y de sus cualidades personales (25).

La enfermera cumple un rol fundamental en todos los grupos, principalmente en los pacientes pediátricos, ya que son ellos quienes necesitan un cuidado especializado que cuente con total seguridad; es así que, la profesional de enfermería incluso puede tener mayores niveles de estrés ocupacional que recaiga en el cuidado que ella brinda. (26)

Es por ello, que se evidencia el mundo globalizado donde nos encontramos actualmente existe una mayor preocupación parte de los familiares del paciente menor de edad que se encuentra hospitalizado y que necesita llevar los cuidados correctos, principalmente si padece de Covid-19, ya que tanto la enfermera como el paciente corre riesgo de contagio. (27)

Etapas del estrés

De acuerdo con Hans, el estrés se divide en tres etapas, las cuales son las siguientes (28):

Etapa de alarma: Esta es una etapa en la que la percepción de un posible símbolo estresor, en el que el cuerpo comienza a desarrollar la falta de tranquilidad en el ámbito psicológico y fisiológico y se prepara para confrontar el periodo de estrés.

Etapa de resistencia: Es un lapso que se adapta al ambiente de estrés y se desarrollan procedimientos en cuanto a la fisiología, la psicoemocionalidad y el comportamiento que tratan de negociar con el estrés, con el objetivo de convertirse en lo menos lesivo para la persona.

Etapa de agotamiento: En el momento en el que el ajuste circunstancial no es eficaz, es cuando se empieza la etapa de agotamiento, con el cansancio corporal y los cambios en el ámbito psicológico, fisiológico o psicosocial que no se pueden revertir. Es entonces que si un individuo tiene sensaciones de la presencia de signos de la etapa de alarma, se recomienda tener mucha precaución e ir en busca de ayuda de inmediato, no se debe esperar

a llegar a la etapa final, ya que sería algo muy negativo en la salud de la persona y para su entorno laboral (29).

Modelo de Demandas-Control de Karasek y Theorell

Este modelo está basado en el argumento de que los trabajos que requieren una elevada exigencia se consideran una estimulación que tiene una gravedad intensificada en cuanto la persona perciba la elevación de su facultad de inspección, el cimienta de este modelo yace en que las exigencias de trabajo son consideradas un elemento estresor y el manejo que se emplea en esta es considerada un elemento que amortigüe consecuencias (30).

Continuando con el modelo mencionado, la Organización Internacional del Trabajo define las exigencias de trabajo como el aumento de requisitos de organizacionales y el problema administrado con el fin de someterlas, lo que origina que estén presentes entornos con poca satisfacción para el trabajador, lo que significa que mientras más ajustadas estén las capacidades de intelecto del trabajador hacia las exigencias de su labor, menos probabilidades habrá de padecer estrés laboral (31).

Mientras que, Barea hace referencia a que la capacidad de control en el sector de la salud alude al ineficiente manejo de la independencia que llega a percibir la persona con referencia a jornadas de trabajo agotadoras, los escasos días de descanso, el alimento o el cuidado de una cantidad excesiva de enfermos en el sector de emergencias, por lo que surge la suposición para dicha persona de una falta de actores que ocasionen grados de estrés que varíen en los propios (32).

2.2.2. Dimensiones de estrés laboral

Ambiente físico

El ambiente físico se define como la percepción que los empleados poseen en relación al dinamismo de una empresa, como la zona en la que trabaja o los ejercicios en los que pone en práctica su trabajo (33).

Asimismo, el ambiente físico intenta proteger la sensibilidad individual y la decencia humanística de los enfermos y sus familias, también intenta reducir su ansiedad y sus problemas personales, en especial cuando los enfermos y sus familias atraviesan situaciones complicadas, como la espera de resultados de una operación, una emergencia, terapias intensivas o una enfermedad grave. Todo ello se toma en cuenta cuando se seleccionan los acabados, considerando que no hay requerimiento de establecer entornos limpios priorizando el cuidado, las áreas de reflexión no se desean. El ambiente físico, así como la magnitud de los espacios tienen que proveer grados correspondientes de intimidad. Cuando la espera de pacientes en zonas de emergencia se necesitan ambientes individualizados en los que los familiares esperen juntos con un ligero contacto con los demás enfermos, sin embargo, también es oportuno que haya ambientes en donde se pueda sociabilizar y estimular las relaciones interpersonales, debido a que muchos pacientes y familiares tienen sensaciones de ayuda cuando comparten sus problemas con otros individuos que pasan por circunstancias similares (34).

Ambiente psicológico

El ambiente psicológico se entiende como la manifestación y delimitación que siente un individuo frente a su entorno social. Por lo general, en un entorno organizacional se evalúan por los mismos trabajadores, lo que indica la impresión de la zona y orden del trabajo (35).

En ese sentido, el ambiente psicológico es el contexto que el individuo siente con relación a su entorno exterior más cercano. Este es el ambiente vinculado con los requerimientos de hoy en día. En el ambiente psicológico, las cosas, los individuos o las circunstancias consiguen valores que establecen un área de dinamismo de fortalezas de psicología. El valor es positivo si los propósitos, los individuos o las circunstancias satisfacen los requerimientos actuales de la persona. En cambio, el valor es negativo si genera alguna desventaja a la persona (36).

Ambiente social

El ambiente social se basa en la intercomunicación y vínculo con otros individuos por distintos Canals, que progresan en el día a día. Normalmente, los enfermeros tienen una declaración abierta con los empleados sanitarios y los enfermos de forma buena y dinámica. Saber sobre el ambiente social de una empresa en general es de suma relevancia, debido a que puede llegar a tener contribución y auto ejecución de los individuos que laboran en dicho centro de salud o lo limitan (37).

Es así que el ambiente social en el área laboral representa un factor primordial y que posiblemente se asocia con complacencia en el propio. Asimismo, el rendimiento laboral forma parte de los compromisos que poseen los empleados en la organización, que mediante la vivencia contesta a uno de los valores de la práctica laboral (38).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

No aplica

2.3.2. Hipótesis específicas

No aplica

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación empleó un tipo de investigación aplicada, el cual saca provecho de las sapiencias conseguidas por el estudio básico o teórico para conocer y solucionar las problemáticas de inmediato (39).

3.2. Método de la investigación

El método de la investigación fue deductivo, ya que es un proceso que inicia desde unas afirmaciones hipotéticas y está en la búsqueda de contradecir dichas hipótesis planteadas, haciendo una deducción de las conclusiones que se tienen que afrontar con acontecimientos reales (39).

3.3. Diseño de la investigación

Se efectuó un diseño no experimental, ya que se observaron o midieron fenómenos y variables al igual como se hace naturalmente para evaluarlas (40).

3.4. Nivel de la investigación

El nivel de investigación fue descriptivo ya que se pasaron a formular los objetivos y describir a su vez los niveles de estrés laboral presentes en la población que fue objeto de estudio (40).

Asimismo, la presente investigación fue de corte transversal, ya que recolecta información una sola vez, en un solo espacio de tiempo. Su objetivo, por lo general, es hacer una descripción de variables en un conjunto de casos o busca establecer el grado o el tipo de las variables en tiempo específico (40).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población es un grupo compuesto por cada uno de los componentes que tienen ciertas cualidades en común. Es el general de un grupo de componentes o casos, ya sean personas, cosas o hechos, los cuales comparten algunas cualidades y se identifican en un sector de interés mutuo. En la presente investigación la población fue de 84 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas (40).

Muestra

La muestra refiere a un subgrupo de la población de estudio, de la que se hará una recolección de información relevante y que se será la representación de la mencionada población. En la actual investigación, la muestra estuvo conformada por 84 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas (40).

Muestreo

El muestreo es el grupo de instrucciones que se llevarán a cabo para analizar la clasificación de cualidades específicas en el total de una población llamada muestra (39).

3.6. Variables y Operacionalización

Variables	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Estrés laboral	Son las respuestas físicas y emocionales nocivas del personal de enfermería de un Hospital de Lima, que se producen cuando los requisitos del trabajo no coinciden con los recursos, las capacidades y las necesidades del trabajador, que se manifiesta en ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social, el cual será medido en una escala tipo Likert: Nunca: 0 puntos, a veces: 1 punto, frecuentemente: 2 puntos, muy frecuentemente: 3 puntos. Sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos se obtiene un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 y 102, de forma que a mayor puntuación mayor nivel de estresores	Ambiente Físico	Carga laboral Tiempo Tareas realizadas	Ordinal	Alto: 69 – 102 Medio: 35-68 Bajo: 0 - 34
		Ambiente psicológico	Sufrimiento Fallecimientos Nivel de preparación profesional Nivel de apoyo		
		Ambiente social	Conflictos con el personal de salud Insuficiente personal		

3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica es el grupo de medios e instrumentos mediante los que se lleva a cabo el método de investigación. Es un grupo de procesos y elementos que se apoya en la ciencia. Su forma de expresión es como un grupo de reglamentos y sistematizaciones para el control de los instrumentos que ayudan a la persona a aplicar los métodos (40). En la actual investigación, con la finalidad de estudiar las variables Estrés laboral y Calidad de atención del personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022, se utilizará la encuesta para saber la información de la población establecida.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la actual investigación se utilizará la Escala De Estrés En Enfermería – NSS (The Nursing Stress Scale), que fue elaborada por Gray-Toft y Anderson originalmente en 1999, la cual contiene 34 ítems que hacen una descripción de diversos contextos posiblemente ocasionadores de estrés laboral, rendido por muchos enfermeros. Dichos ítems fueron compilados en 7 elementos, uno vinculado al ambiente físico, 4 vinculados al ambiente psicológico y 2 vinculados al ambiente social a nivel hospitalario, cuya escala de contestación es: nunca (0), a veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). Asimismo, este instrumento fue validado por García, Jiménez, Hinojosa, Gracia, Cano y Abeldaño en 2020.

3.7.3. Validación

Los instrumentos mencionados anteriormente fueron sometidos a procesos con la finalidad de comprobar la validación de cada uno de los ítems que pertenecen a dichos instrumentos. En cuanto al instrumento de la Escala de Estrés En Enfermería – NSS, este se

utilizó y se validó en el Perú por Huamán y Tanco en el 2018. La legalidad de este instrumento fue realizada a través del criterio de expertos, en el que el grado de confiabilidad fue de 97%.

3.7.4. Confiabilidad

Para la confiabilidad de la Escala De Estrés En Enfermería – NSS se efectuó con respecto al coeficiente de Alfa de Cronbach, lo que dio como resultado una valoración final de dicho instrumento de .948 ($\alpha > 0.6$), que corrobora la confiabilidad.

Tabla 1. *Resumen de casos*

		N	%
Casos	Válido	84	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	84	100.0

Interpretación: En el presente estudio, los ítems no mostraron valores excluidos ni en blanco.

Tabla 2. *Confiabilidad variable 1: Estrés laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.979	0.979	34

Interpretación: Se verificó una confiabilidad muy alta, por encima del 90% en los datos recabados para la variable 1: Estrés laboral.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Esta es una etapa del desarrollo de la investigación la cual consta de la organización de datos recogidos con la finalidad de que puedan ser tratados de manera precavida y analítica, haciendo una descripción, nombrando las características y realizando una interpretación de los datos (41).

3.8. Aspectos éticos

Los datos proporcionados son certeros e inequívocos, ya que se estableció el adecuado respeto a los derechos de autor por medio de las citas empleadas en el presente estudio, las cuales se ubican en el apartado de referencias. Asimismo, a través de las normas VANCOUVER, se desarrolló el elemento ético con relación a la confidencialidad y la peculiaridad. Los datos de los participantes se manejaron de manera muy cautelosa sin exhibirse de manera pública y, lo principal, ofreciendo la mayor cantidad de protección con la finalidad de que tengan un sentimiento de comodidad. Por otro lado, se consideraron los principios de bioética de la Declaración del Helsink, que tiene la responsabilidad de proteger el confort, la dignidad, la moralidad y los derechos a la autodeterminación de las personas que participan en las investigaciones.

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 3. *Resultados socio-demográficos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Edad	De 20 a 30 años	10	12.35%	12.35%
	De 31 a 40 años	48	48.15%	60.49%
	Más de 40 años	26	39.51%	100.00%
	Total	84	100.00%	
Sexo	Masculino	36	48.15%	48.15%
	Femenino	48	51.85%	100.00%
	Total	84	100.00%	
Estado Civil	Soltero(a)	12	20.99%	20.99%
	Casado(a)	22	19.75%	40.74%
	Conviviente	20	20.37%	61.11%
	Divorciado(a)	8	12.96%	74.07%
	Viudo(a)	22	25.93%	100.00%
	Total	84	100.00%	
Años de servicio en la Institución Hospitalaria:	1 a 5 años	14	20.99%	20.99%
	6 a 10 años	29	42.59%	63.58%
	de 11 a 20 años	18	14.20%	77.78%
	de 21 a 30 años	15	14.81%	92.59%
	más de 31 años	8	7.41%	100.00%
	Total	84	100.00%	
Condición Laboral	Nombrado	12	20.99%	20.99%
	Contrato 728	16	14.20%	35.19%
	Contratado – CAS	35	38.27%	73.46%
	Terceros	23	26.54%	100.00%
	Total	84	100.00%	
Tiene Especialidad:	Si	31	45.06%	45.06%
	No	53	54.94%	100.00%
	Total	84	100.00%	
Máximo Grado Académico Alcanzado	Bachiller	11	11.73%	11.73%
	Magister	26	34.57%	46.30%
	Doctor	47	53.70%	100.00%
	Total	84	100.00%	
Tipo de familia	Nuclear	24	27.78%	27.78%
	Monoparental	8	17.28%	45.06%
	Ampliada	14	20.99%	66.05%
	Reconstituida	15	10.49%	76.54%
	Equivalente familiar	13	14.20%	90.74%
	Persona sola	10	9.26%	100.00%
	Total	84	100.00%	

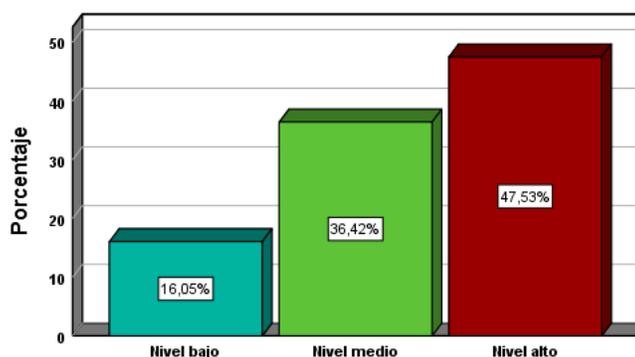
Interpretación: se presentan los resultados demográficos donde, la mayoría tiene edades entre los 31 y 40 años, el sexo femenino es en cuantía más alto en el grupo que el masculino. En estado civil un % promedio parecido entre los solteros, viudos, casados y convivientes. La mayoría cuenta de 6 a 10 años de servicio en mayoría. De igual forma, el 38.27% refleja Contratado – CAS en su mayoría, y otro 54.94%. la mayoría cuenta con grado de doctor y magister. La mayoría es de estructura nuclear y amplia.

Sobre el objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022.

Tabla 4. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	15	16.05%	16.05%
	Nivel medio	29	36.42%	52.47%
	Nivel alto	40	47.53%	100.00%
	Total	84	100.00%	

Figura 1. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia



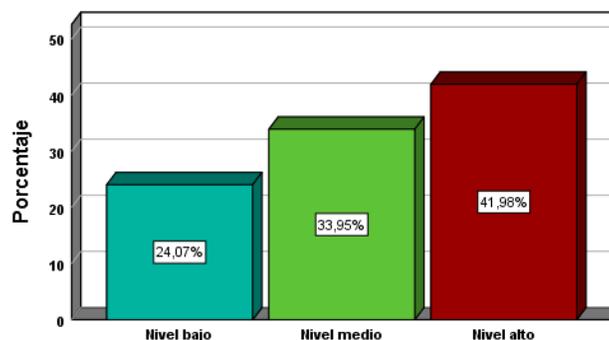
Interpretación: Según los resultados recabados mediante la aplicación de la escala de estrés de enfermería – NSS a los 84 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas, se pudo conocer que en el 47.53% de los encuestados, se midieron niveles altos de estrés laboral, seguido de otro 36.42% que mostró niveles medios y, por último, un 16.05% obtuvo niveles bajos. Estos resultados, hacen notar que los niveles altos de estrés general dentro del área laboral son los que predominan en la mayoría de los encuestados, pudiendo incluso empeorar si los niveles medios tienen inclinarse hacia esa tendencia.

Sobre el objetivo específico 1: Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión ambiente físico en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022.

Tabla 5. *Nivel de estrés en el ambiente físico del personal de enfermería del servicio de emergencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	19	24.07%	24.07%
	Nivel medio	27	33.95%	58.02%
	Nivel alto	58	41.98%	100.00%
	Total	84	100.00%	

Figura 2. Nivel de estrés en el ambiente físico del personal de enfermería del servicio de emergencia



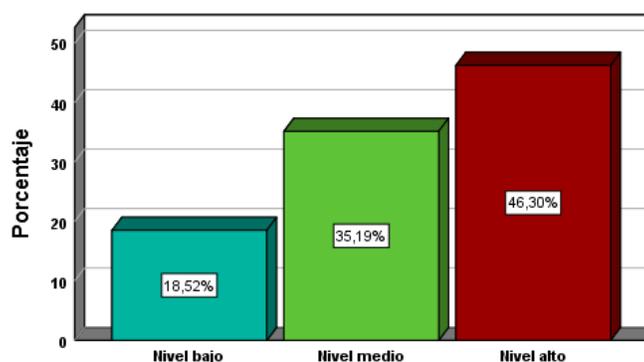
Interpretación: Según los resultados recabados mediante la aplicación de la escala de estrés de enfermería – NSS a los 84 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas, se pudo conocer que en el 41.98% de los encuestados, se midieron niveles altos de estrés en su ambiente físico, seguido de otro 33.95% que mostró niveles medios y, por último, un 24.07% obtuvo niveles bajos. Estos resultados, hacen notar que los niveles de carga física sobre el personal de enfermería son en su mayoría altos, pudiendo incluso empeorar si los niveles medios tienen inclinarse hacia esa tendencia.

Sobre el objetivo específico N2: Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022.

Tabla 6. Nivel de estrés en el ambiente psicológico del personal de enfermería del servicio de emergencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Nivel bajo	10	18.52%	18.52%
Nivel medio	29	35.19%	53.70%
Nivel alto	45	46.30%	100.00%
Total	84	100.00%	

Figura 3. Nivel de estrés en el ambiente psicológico del personal de enfermería del servicio de emergencia



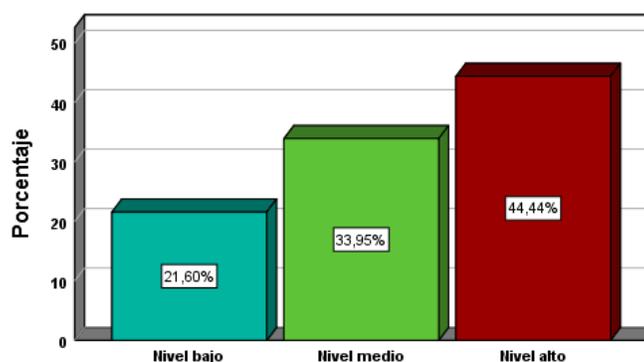
Interpretación: Según los resultados recabados mediante la aplicación de la escala de estrés de enfermería – NSS a los 84 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas, se pudo conocer que en el 46.30% de los encuestados, se midieron niveles altos de estrés en su ambiente psicológico, seguido de otro 35.19% que mostró niveles medios y, por último, un 18.52% obtuvo niveles bajos. Estos resultados, hacen notar que los niveles de falta de apoyo personal, y/o preparación deficiente para hacer frente a necesidades emocionales, y que pueden empeorar si los niveles medios tienen inclinarse hacia esa tendencia.

Sobre el objetivo específico N3: Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión ambiente social en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022

Tabla 7. Nivel de estrés en el ambiente social del personal de enfermería del servicio de emergencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	15	21.60%	21.60%
	Nivel medio	25	33.95%	55.56%
	Nivel alto	44	44.44%	100.00%
	Total	84	100.00%	

Figura 4. Nivel de estrés en el ambiente social del personal de enfermería del servicio de emergencia



Interpretación: Según los resultados recabados mediante la aplicación de la escala de estrés de enfermería – NSS a los 84 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas, se pudo conocer que en el 44.44% de los encuestados, se midieron niveles altos de estrés en su ambiente social, seguido de otro 33.95% que mostró niveles medios y, por último, un 21.60% obtuvo niveles bajos. Estos resultados, hacen notar que los niveles altos de conflictos y problemas con otros compañeros de área o médicos, y que pueden empeorar si los niveles medios tienen inclinarse hacia esa tendencia.

4.1.2. Discusión de resultados

En el presente apartado serán debatidos los resultados que fueron encontrados en el desarrollo del presente estudio con aquellos hallados por los autores de los antecedentes citados en la oportunidad correspondiente, para luego pasar a sustentar la información con las bases teóricas que permitirán brindar un mejor entendimiento acerca de las pautas y lineamientos referidos a las variables y sus dimensiones.

Con referencia al objetivo general, se logró verificar que el 47.53% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas, obtuvieron niveles altos de estrés laboral, un 36.42% presentaron niveles medios y el 16.05% obtuvieron bajos niveles de estrés laboral. Tales hallazgos se sustentan con los encontrados por Sánchez y Fernández (11) quienes en el 2021 desarrollaron un estudio con el objetivo de “determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Santa María de Cutervo” lo que permitió identificar que el 60,0% de la muestra presentó un nivel medio de estrés laboral, el 20% nivel alto y bajo respectivamente, en tal sentido, el estrés laboral es una respuesta fisiológica, psicológica y comportamental en la atención de una persona para lograr adecuarse a las demandas de su entorno, por lo general suele afectar el goce de la calidad de vida de un individuo y la sensación suele alterarse de acuerdo con los sucesos experimentados (17).

Conforme al objetivo específico 1, se logró encontrar que el 41.98% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas presentaron altos niveles de estrés en su ambiente físico, luego un 33.95% obtuvo niveles medios y, un 24.07% obtuvo niveles bajos.

. Tales hallazgos se asemejan a los encontrados por Díaz (12) quien para el 2020 elaboró un estudio con el propósito de “determinar la relación del nivel de estrés laboral sanitario y el nivel de calidad de atención percibidos por usuarios externos del Hospital Básico de Vinces, durante el COVID-19”, lo cual le permitió identificar que existe prevalencia de un nivel medio de estrés en el 46.3% de los profesionales, en tal sentido, el ambiente físico al ser una dimensión del estrés laboral se conoce como la percepción que tienen los trabajadores sobre el dinamismo de una empresa o los ejercicios que tiende a poner en práctica en su trabajo (33) por lo que

cuando el ambiente físico se encuentra compuesto por diferentes acontecimientos estresantes la persona suele desarrollar sensaciones negativas que le afectan en los diferentes entornos de su cotidianidad.

Conforme al objetivo específico 2, se pudo identificar que el 46.30% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas presentó niveles altos de estrés en su ambiente psicológico, mientras que el 35.19% obtuvo niveles medios y un 18.52% tuvo niveles bajos. Tales resultados se sustentan a los encontrados por Llancari y Yataco (13) quienes para el 2021 desarrollaron un estudio que tuvo como finalidad “determinar los niveles de estrés y a la vez identificar los niveles de estrés de acuerdo a sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital San José. Chíncha 2020” lo que contribuyó a encontrar que el 35% del personal de enfermería tiene un nivel alto de estrés laboral, el 58% un nivel medio y el 16% presentó un nivel bajo, cabe precisar que un ambiente psicológico es la manifestación que siente la persona en su entorno social, lo cual va de la mano con la impresión de la zona y el orden del trabajo (35) por lo que cuando existe una ineficiente gestión dentro del ámbito emocional, suele aparecer el cansancio que termina perjudicando al personal en sus diferentes ámbitos de desenvolvimiento.

Con referencia al objetivo específico 3, se logró identificar que el 44.44% del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas obtuvieron niveles altos de estrés en su ambiente social, mientras que el 33.95% tuvo niveles medios y el 21.60% obtuvo niveles bajos. Tales resultados se asemejan a los encontrados por Álvarez y Gutiérrez (14) quienes, en 2018, realizaron una investigación con el propósito de “identificar el nivel de estrés y su influencia en la calidad de atención en el personal de Enfermería de la Unidad

de Ginecología” lo que le permitió conocer que la población presentó altos niveles de estrés laboral, lo que se constató en el hecho de que el 52% presentó agotamiento emocional, el 41% presentó niveles altos de despersonalización y, el 56% muestra niveles bajos de realización personal, cabe señalar que el ambiente social es la intercomunicación que se tiene con otras personas, en el caso del personal de enfermería es la comunicación que mantienen con los empleados sanitarios y los enfermos (37) por lo que al percibir afecciones en este ámbito puede ocasionar la aparición de síntomas estresantes que afectarían al individuo en el desarrollo de vínculos sanos con los usuarios y compañeros de trabajo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: conforme al objetivo general, se pudo conocer mediante la aplicación del instrumento que el 47.53% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas, obtuvieron niveles altos de estrés laboral, seguido de un 36.42% que presentaron niveles medios y un 16.05% obtuvieron bajos niveles de estrés laboral.

Segunda: conforme al objetivo específico 1, se pudo conocer mediante la aplicación del instrumento que el 41.98% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas presentaron altos niveles de estrés en su ambiente físico, luego un 33.95% obtuvo niveles medios y, un 24.07% obtuvo niveles bajos

Tercera: conforme al objetivo específico 2, mediante la aplicación del instrumento se pudo conocer que el 46.30% de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas presentó niveles altos de estrés en su ambiente psicológico, mientras que el 35.19% obtuvo niveles medios y un 18.52% tuvo niveles bajos.

Cuarta: conforme al objetivo específico 3, se pudo conocer mediante la aplicación del instrumento que el 44.44% del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas obtuvieron niveles altos de estrés en su ambiente social, mientras que el 33.95% mostró niveles medios y, por último, el 21.60% obtuvo niveles bajos

5.2. Recomendaciones

Primera: se recomienda la publicación de los resultados que fueron obtenidos a fin de promover la importancia que tiene la prevención del estrés laboral para mejorar el ambiente en

el área de enfermería ya que es el personal de salud el encargado de garantizar un adecuado servicio en torno a la salud de cada uno de los usuarios que acude a ellos en búsqueda de optimizar su salud.

Segunda: se recomienda la realización de talleres que tengan por finalidad capacitar al personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas para que encuentren las formas más pertinentes de manejar el estrés laboral en el ejercicio de sus funciones para que no perjudiquen sus actividades.

Tercera: se recomienda la capacitación del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas a fin de promover los procesos empáticos para la prestación de los servicios relativos a sus funciones sin menoscabar la integridad emocional de los usuarios.

Cuarta: se recomienda a los futuros investigadores mantener responsabilidad en torno a los resultados que fueron obtenidos en la presente investigación ya que los mismos pueden variar conforme a los criterios de evaluación, el entorno en el que se desenvuelven y la capacidad de los trabajadores para gestionar sus capacidades laborales para prestar sus servicios.

REFERENCIAS

1. Benavente A. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería y percepción de la calidad de atención en los pacientes del Hospital Goyeneche Arequipa – Julio 2015. [Tesis para obtener el título de Magíster]; Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, 2018. Disponible en: http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1596/T036_41544119.pdf?sequence=3&isAllowed=y
2. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Mejorar la calidad de la atención en la prestación de servicios de salud [Internet]. 2021 [Consultado 2022 jul 25] Disponible en: <https://www.paho.org/es/eventos/mejorar-calidad-atencion-prestacion-servicios-salud#:~:text=de%20Salud%20P%C3%ABblica,-,La%20calidad%20de%20la%20atenci%C3%B3n%20en%20la%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios,y%20acceso%20equitativo%20como%20atributos.>
3. García N. Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del Profesional de Enfermería del Centro de Salud Santa Julia. Piura, 2018. [Tesis de licenciatura]; Piura: Universidad San Pedro, 2018. Disponible en: http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/8594/Tesis_59945.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Dos Santos-Ribeiro E, Vieira-DaSilva E, De Albuquerque-Jatobá L, Nogueira-Andrade W, Nogueira-Miranda L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enferm. glob.* [Internet]. 2021 [Consultado 2022 jul 25]; 20(63): 461 – 501. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000300015&lng=es.

5. Organización Mundial de la Salud (OMS). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet] Ginebra; 2016 [Consultado 2022 jul 25]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
6. Vásquez-Mendoza S, González-Márquez Y. El Estrés y el trabajo de enfermería: Factores Influyentes. Más Vita. Rev. Cienc. Salud. [Internet] 2020 [consultado 2022 jul 25]; 2(2): 51 – 59. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
7. Medina-Espinoza A. Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil [Tesis de Licenciatura]; Guayas: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2017. Disponible en <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MEDENF-392.pdf>
8. Narváez T. Estrés laboral en pandemia por COVID - 19 influye en la calidad de atención ejercida del personal de enfermería pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2021. [Tesis de maestría]; Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77149/Sullca_BAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Instituto Nacional de Estadística e Informática. [Internet]. 2020 [Consultado 2022 jul 25]. Recursos Humano de Salud. Disponible de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indicetematico/health-human-resources/>

10. Bernilla R. Estrés Laboral y Calidad de Cuidado del Personal de Enfermería en escenarios pandémicos, servicio de emergencia Hospital Público Lambayeque 2020. [Tesis de licenciatura]; Pimentel: Universidad del Sipán, 2022. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9749/Bernilla%20De%20La%20Cruz%20Rosa%20Margarita%20%26%20Silva%20P%c3%a9rez%20Gisela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Sánchez, Y., y Fernández, R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018. [Internet]. 2021 [Tesis de especialidad]. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%C3%A1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%C3%A1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Gejaño E. Estrés laboral y calidad de atención del personal de enfermería en dos hospitales, Ica – 2018 [Tesis de licenciatura]; Ica: Universidad Alas Peruanas, 2018. Disponible en: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8498/Tesis_Estr%c3%a9s_Atenci%c3%b3n_Enfermer%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Llancari, M., y Yataco, Y. Niveles de estrés en enfermeros de la unidad COVID, Chinchá 2020. [Internet] 2021. [Tesis de maestría]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1740/1/Melissa%20Gladys%20Antonia%20LLancari%20Paucar.pdf>
14. Díaz G. Estrés laboral sanitario y calidad de atención percibida por usuarios externos del Hospital Básico de Vines durante COVID-19, Ecuador, 2020 [Tesis de maestría]; Piura: Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53303/D%c3%adaz_RG_N%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Orozco, M. Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el Covid-19 del hospital IESS del Quito Sur, enero - agosto 2021. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>
 16. Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B., y Herrera, M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. [Internet] Rev. Científica multidisciplinaria, 4(3). Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
 17. Cachiguango K. Estrés laboral y su influencia en la calidad de atención del personal de enfermería hospital Alberto Correa Cornejo 2018 [Tesis de licenciatura]; Ibarra: Universidad Técnica del Norte, 2020. Disponible en: http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10129/2/06%20ENF%201146%20T_RABAJO%20GRADO.pdf
 18. Gorozabel G. El estrés laboral en los profesionales de la salud y la influencia que tiene para la calidad de atención en la sala de emergencias del hospital Básico Doctor Carlos del Pozo Melgar, Muisne [Tesis de maestría]; Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2021. Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2492/3/GOROZABEL%20REINA%20GIPSY%20KATHERINE.pdf>
 19. Molina-Chailán P, Muñoz-Coloma M, Schlegel-San Martín G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. Secur. Trab, 2019; 65(256): 177-185.

20. Vidotti V, Martins J, Quina M, Ribeiro R, do Carmo M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*. 2019; 18(3): 344-376.
21. Carrillo-García C, Ríos-Risquez M, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche 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): 304-324.
22. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Job stressors and satisfaction un Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic [Internet]. *Scielo Preprints*. 2020 [Consultado el 16 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>
23. Ramírez M, Dávalos A, Ochoa R, Rubilar X. Estresores laborales del personal de enfermería de un hospital de alta especialidad en México. *Rev. Enf. Nuerol*. 2017; 16(1).
24. Mero E, Salas Y, Acuña L, Bernal G. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *RECIMUNDO*. 2021; 5(3): 368-377.
25. Cortaza L, Francisco M. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. *Rev. Iberoam. Educ. invest. Enferm*. 2014; 4(1): 20-26.
26. Idarraga P, Gómez S. Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19 [Tesis de especialización]; Escuela Colombiana de Carreras Industriales, 2019. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. Webmaster INP. Los riesgos del estrés laboral para la salud [Internet]; Cuernavaca: 2020 [Consultado el 16 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral->

salud.html#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,%C3%B3ptima%20(1%2C%203)

28. Ochante F, Pimentel S, Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibida por el familiar en el servicio de pediatría en un hospital nacional. Lima 2017-2018 [Tesis de especialización]; Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2018. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/4369/Estres_OchantePalomino_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Agurto F. Niveles de estrés en trabajadores de Área Administrativa de una Clínica de Lima-Callao [Tesis de licenciatura]; Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2017. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1367/TRAB.SUFIC.PROF.%20FANNY%20AMPARO%20AGURTO%20ALDANA.pdf?sequence=2&isAl>
30. 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 [Tesis de maestría]; Quito: Universidad Internacional SEK, 2020. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4027/2/PREVALENCIA%20DE%20ESTRES%20EN%20EMPRESA%20TEXTIL%202020%20final.pdf>
31. Reyes M. El estrés laboral en los trabajadores de la empresa YD Computer E.I.R.L. en el periodo 2019 [Tesis de licenciatura]; Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2019. Disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4361/TRABSUFICIENCIA_REYES_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

32. López-Araujo B, Osca A. El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción. *Psicothema*. 2011; 23(1): 119-125.
33. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales [Internet]; Organización Mundial de Salud: 2004 [Consultado el 17 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>
34. Barea A. Análisis modelos teóricos estrés laboral aplicados a un caso real del sector sanitario [Tesis de maestría]; Universidad Jaume I, 2018. Disponible en: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/178256/TFM_2018_BareaMolesAna.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Margall M, Duquette A. El ambiente del entorno de trabajo en un hospital universitario: Percepción de las enfermeras. *Enfermería Intensiva*. 2000; 11(4): 161-169.
36. Cedrés de Bello S. Humanización y calidad de los ambientes hospitalarios. *RFM*. 23(2): 93-97.
37. Moser G. *Psicología Ambiental* [Internet]. Bogotá. Ecoe Ediciones; 2014 [Consultado el 17 de agosto de 2022]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=pdk3DgAAQBAJ&hl=es&source=gbs_navlink_s_s
38. Gil D, Alfonso S, Iguará J. Relación entre el ambiente social de trabajo, satisfacción laboral y desempeño in-rol en los funcionarios de una entidad del estado [Tesis de titulación]; Bogotá: Universidad de San Buenaventura, 2015. Disponible en: <http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/142437.pdf>
39. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [Internet]. Lima. Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado

- de Investigación, 2018 [Consultado el 11 de agosto de 2022]. Disponible en:
file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/Hern%C3%A1ndez-
%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20(1).pdf
40. Bernal, C. Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. [Internet] 2010 [Consultado, 2022 25 abr].
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
41. Hernández R, Mendoza C. metodología de la Investigación [Internet]. México D.F. Interamericana Editores, 2014 [Consultado el 11 de agosto de 2022]. Disponible en:
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Estrés laboral del personal de salud del Hospital Marino Molina Scippa, Lima 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022.</p>	<p>Hipótesis General No aplica</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico • Ambiente psicológico • Ambiente social 	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método hipotético deductivo - Diseño no experimental - Nivel descriptivo - De corte transversal
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente físico en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel del estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión ambiente físico en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión ambiente psicológico en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas: No aplica</p>		<p>Población 84 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas</p> <p>Muestra 84 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de información</p>

<p>Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente social en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022?</p>	<p>Identificar el nivel de estrés laboral en la dimensión ambiente social en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022</p>			<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Variable 1: Escala De Estrés De Enfermería – NSS</p>
---	---	--	--	---



ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA – NSS

I. PRESENTACIÓN

Estimado(a) enfermero(a), soy estudiante de enfermería y estoy realizando un estudio cuyo objetivo es determinar el estrés en profesionales de enfermería. En ese sentido se solicita su participación para que nos pueda brindar ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo del estudio. Su participación es anónima y voluntaria y se respetará la confidencialidad.

II. DATOS GENERALES

Edad: ___ años **Sexo:** Femenino () Masculino ()

Estado Civil

Soltero(a) () Casado(a) () Conviviente () Divorciado(a) () Viudo(a) ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

Condición Laboral:

Nombrado () Contrato 728 (Indeterminado) () Contratado – CAS ()

Terceros ()

Tiene Especialidad: Sí () No ()

Máximo Grado Académico Alcanzado: Bachiller () Magister () Doctor ()

Marque según el tipo de familia que corresponda:

() Nuclear. Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.

() Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.

() Ampliada; Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.

- () Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.
- () Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos).
- () Persona sola: Convive sola.

III. INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de hospital. **Indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado ser estresantes en el actual servicio.**

Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para usted marcando con (X) en una de estas alternativas: **Nunca: 0, A veces: 1, Frecuentemente: 2, Muy frecuentemente: 3.**

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

Nº	Enunciados	Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un médico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría	0	1	2	3
5	Problemas o conflictos con un supervisor	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3
9	Problemas o conflictos con uno o varios médicos	0	1	2	3

10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio	0	1	2	3
12	La muerte de un paciente con quien entablé una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
18	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
21	Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios	0	1	2	3
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25	Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26	El método prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.; tareas administrativas)	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio	0	1	2	3

30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

Gracias por su colaboración

Anexo 3: consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Se le invita a usted 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 DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA, COMAS 2022”

Propósito del estudio: Determinar cuál es el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Comas 2022.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad para su actividad profesional y su alimentación.

Inconvenientes y riesgo: 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 protegida y solo el investigador podrá conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede usted retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de 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 **Vania Madrid** con el número telefónico o al correo electrónico:

Contacto con el comité de ética: Si usted tuviese una pregunta sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

Participación voluntaria: Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad para 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 él.

***Deje su correo electrónico para recibir una copia del consentimiento informado.**

.....

Firma del participante

Anexo 4: autorización de aplicación del instrumento



Universidad
Norbert Wiener

Lima, 12 de setiembre de 2022

CARTA N° 092-09-22/2022/DFCS/UPNW

Miriam Aguilar Nolasco
Jefa del departamento de enfermería
Hospital Marino Molina Scippa

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle al estudiante: Madrid Salcedo Vania Roxana, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, quien solicita efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: **"ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA ,COMAS 2022 "** Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,

DRA. SUSAN HAYDEE GONZÁLES SALDAÑA
Directora
Escuela Académica Profesional de Enfermería
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 5: Base de datos

Encuestados	Estrés laboral																												V1	D1	D2	D3							
	Ambiente Físico						Ambiente psicológico															Ambiente Social																	
	e1	e25	e27	e28	e30	e34	e3	e4	e6	e7	e8	e11	e12	e13	e15	e16	e17	e18	e21	e23	e26	e31	e32	e33	e2	e5	e9	e10					e14	e19	e20	e22	e24	e29	
1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	2	1	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	20	3	11	6	
2	1	1	1	0	2	1	2	2	1	1	1	0	2	1	0	1	2	2	0	1	1	2	1	1	1	1	1	0	0	2	1	2	1	1	1	37	6	21	10
3	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	1	2	1	1	1	29	3	15	11	
4	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	2	0	1	2	37	8	17	12	
5	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	83	15	42	26	
6	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	0	1	0	2	1	0	1	1	2	2	0	2	2	36	5	18	13	
7	1	1	1	1	2	0	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	41	6	25	10	
8	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	16	2	9	5	
9	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	45	8	27	10	
10	2	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	2	2	2	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	21	4	12	5	
11	1	0	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	2	1	0	1	1	0	0	1	28	6	14	8	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	18	53	30	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	18	51	28	
14	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	43	9	22	12	
15	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	45	8	24	13
16	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	84	16	47	21	
17	1	1	0	1	1	2	1	0	1	2	0	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2	0	0	2	0	0	1	2	1	1	1	2	2	0	36	6	20	10	
18	1	1	1	2	1	0	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	0	2	2	1	0	1	1	2	0	0	2	2	0	0	1	38	6	23	9	
19	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	44	8	22	14	
20	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	0	1	1	0	2	1	0	1	1	0	1	0	1	2	1	1	1	1	33	5	19	9	
21	0	0	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	1	0	2	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	30	2	16	12		
22	1	2	1	1	1	0	1	1	2	0	1	0	1	2	0	1	2	0	2	0	0	1	1	2	0	1	1	1	1	1	2	2	1	0	33	6	17	10	
23	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	0	0	1	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1	1	1	1	36	5	20	11	
24	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	44	9	24	11	
25	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	19	3	8	8	
26	0	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	2	2	1	1	0	0	1	0	27	6	13	8	
27	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	2	1	0	1	2	2	1	2	1	1	0	1	1	2	1	1	33	5	17	11	
28	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	40	7	20	13	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	12	34	20	
30	0	0	0	2	2	2	2	0	1	0	2	0	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	39	6	18	15		
31	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	1	2	1	1	37	4	23	10		
32	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	76	12	38	26		
33	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	0	1	2	1	46	8	25	13		
34	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	0	1	1	1	2	1	2	0	1	2	1	2	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	40	8	22	10		
35	1	1	1	0	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	2	1	39	5	25	9	
36	1	0	2	1	0	2	0	1	0	1	2	0	1	2	0	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	32	6	16	10	
37	1	2	1	2	1	1	1	0	2	1	1	0	0	2	2	0	1	0	1	1	0	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	39	8	16	15		
38	1	2	1	1	0	0	1	2	1	1	0	1	1	0	2	1	2	0	1	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1	0	2	1	1	0	32	5	19	8	
39	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	1	41	9	22	10		
40	0	1	1	0	1	2	0	0	1	0	1	2	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	2	2	0	1	1	25	5	11	9	

Encuestados	Estrés laboral																													V1	D1	D2	D3							
	Ambiente Físico						Ambiente psicológico																	Ambiente Social																
	e1	e25	e27	e28	e30	e34	e3	e4	e6	e7	e8	e11	e12	e13	e15	e16	e17	e18	e21	e23	e26	e31	e32	e33	e2	e5	e9	e10	e14					e19	e20	e22	e24	e29		
41	1	0	1	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	0	2	1	1	2	1	1	2	1	0	2	0	0	1	2	2	0	0	2	1	0	29	4	17	8		
42	1	0	2	1	0	1	0	1	0	1	2	1	0	1	2	1	2	0	2	1	1	1	0	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	33	5	18	10	
43	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	2	0	1	1	0	1	1	2	2	2	0	30	5	15	10			
44	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	2	0	2	2	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	31	6	16	9		
45	1	1	2	2	0	1	0	1	1	1	2	1	2	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	2	0	1	0	2	1	36	7	18	11		
46	1	2	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	0	1	2	1	0	1	2	1	1	0	36	8	19	9
47	2	1	0	1	0	2	0	1	1	2	0	1	2	0	1	2	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	0	2	0	2	1	1	1	35	6	19	10		
48	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	2	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	2	0	2	1	24	3	12	9		
49	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	43	9	23	11		
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	12	35	20		
51	1	2	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	0	2	2	1	2	2	2	0	1	1	0	0	1	1	1	2	0	2	0	0	0	35	8	20	7		
52	0	1	1	1	0	2	0	0	1	1	1	1	0	0	2	2	2	1	2	2	1	0	0	2	1	0	1	2	2	2	2	2	2	1	38	5	18	15		
53	1	0	1	1	1	2	1	0	0	1	1	0	0	1	2	2	2	1	3	2	1	0	2	2	0	2	1	0	2	3	3	2	0	42	6	21	15			
54	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	97	16	52	29			
55	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	17	53	30			
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	12	36	20			
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	99	18	53	28			
58	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	94	16	50	28				
59	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	66	11	36	19			
60	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	17	51	29			
61	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	86	14	45	27			
62	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	80	13	42	25		
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	12	36	20			
64	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	92	15	51	26			
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	67	12	36	19			
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	99	18	53	28			
67	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	3	82	16	41	25			
68	2	0	1	2	1	0	1	1	0	2	1	0	1	1	2	0	1	2	0	0	2	1	0	0	1	0	2	2	2	2	1	0	0	1	32	6	15	11		
69	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	2	0	1	0	1	0	0	1	1	1	2	1	0	0	2	2	1	2	2	26	3	11	12			
70	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	40	5	21	14			
71	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	7	19	10			
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	12	36	20			
73	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	74	13	39	22			
74	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	46	7	27	12		
75	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	40	8	20	12			
76	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	77	14	40	23			
77	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	45	7	23	15			
78	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	7	22	10			
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	12	36	20			
80	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	76	12	41	23			

Encuestados	Estrés laboral																													V1	D1	D2	D3						
	Ambiente Físico						Ambiente psicológico															Ambiente Social																	
	e1	e25	e27	e28	e30	e34	e3	e4	e6	e7	e8	e11	e12	e13	e15	e16	e17	e18	e21	e23	e26	e31	e32	e33	e2	e5	e9	e10	e14					e19	e20	e22	e24	e29	
81	2	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	2	2	3	1	1	0	0	0	2	1	0	2	2	3	0	1	2	2	1	1	2	2	1	43	8	20	15	
82	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	0	1	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	67	12	35	20	
83	2	2	1	2	2	0	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	51	9	25	17	
84	0	0	0	0	2	2	2	0	0	2	0	2	0	0	2	0	0	1	0	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	0	27	4	15	8