



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“NIVELES DE ESTRÉS EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD COVID,
CHINCHA 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los
Servicios de salud**

Presentado por:

Melissa Gladys Antonia Llancari Paucar

Yesica Alexandra Yataco Meneses

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería

Docente asesor:

Dr. Anicama Navarrete Evelyn Alina

Código Orcid N°0000-0003-1164-2079

Chincha, Ica, 2021

ASESOR

Dr. ANICAMA NAVARRETE EVELYN ALINA

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzales Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a nuestros hijos por ser el motor e impulso de forjar como profesionales y personas que somos hoy en día.

A nuestros padres, pues sin ellos no lo hubiéramos logrado, gracias a sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia todo lo que hoy somos es gracias a ellos.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro agradecimiento a Dios por habernos forjado nuestros caminos y dirigirnos por el sendero correcto, ayudándonos a aprender de nuestros errores y a no cometerlos otra vez.

Agradecemos a nuestra docente asesora Dra. Evelyn Anicama Navarrete, persona de gran sabiduría quien se esforzó por ayudarnos a llegar al punto en el que nos encontramos por la confianza que depositó en nosotras, su constante apoyo y sus orientaciones indispensables en el desarrollo de este trabajo.

RESUMEN

La pandemia causada por el virus del covid-19, ha cambiado la forma en que trabaja, generando angustia, pánico y estrés en el personal de salud. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo 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 estudio fue de enfoque cuantitativo, método descriptivo simple, diseño no experimental. La población estuvo conformada por un total de 100 enfermeros (as) de la unidad Covid, del hospital San José de Chincha, con una muestra de 80 enfermeros. Como instrumento se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), en la versión traducida al español en 1999, consta de 22 ítems, divididas en tres dimensiones.

Resultados, respecto a la dimensión de agotamiento emocional, el 15% presenta un nivel alto de estrés, un 69 % presentan un nivel medio y el 16 % presenta un nivel bajo. En la dimensión de despersonalización, personal de enfermería presenta un nivel alto con un 35%, un nivel medio con un 58% y el 8 % presentan un nivel de estrés bajo. En relación a 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. En cuanto al nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad covid, materia del presente trabajo; se encontró que el 100% de los encuestados presentaron estrés; el 52.5% presentan un nivel medio de estrés y el 47.5% un nivel Alto.

Se concluye que en mayor porcentaje los enfermeros que laboran en la unidad covid del hospital San José presentan un nivel de estrés Medio y alto.

Palabras claves: Estrés, Enfermería, hospital, unidad covid

ABSTRACT

The pandemic caused by the covid-19 virus has changed the way it works, generating anguish, panic and stress in health personnel. The present research work aimed to determine the stress levels and at the same time identify the stress levels according to their dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal fulfillment of the nurses of the Covid unit of Hospital San José. Chincha 2020.

The study was of a quantitative approach, simple descriptive method, non-experimental design. The population was made up of 100 nurses from the Covid unit of the San José de Chincha hospital, with a sample of 80 nurses. As an instrument, the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was used, in the version translated into Spanish in 1999, it consists of 22 items, divided into three dimensions.

Results, regarding the dimension of emotional exhaustion, 15% present a high level of stress, 69% present a medium level and 16% present a low level. In the depersonalization dimension, nursing personnel present a high level with 35%, a medium level with 58% and 8% present a low level of stress. In relation to the dimension of lack of personal fulfillment, it was evidenced that 3% have a high stress level, 40% a medium level and 58% have a low stress level. Regarding the level of work stress in the nursing staff of the covid unit, the subject of this work; It was found that 100% of the respondents presented stress; 52.5% present a medium level of stress and 47.5% a High level.

It is concluded that in a higher percentage the nurses who work in the covid unit of the San José hospital present a medium and high level of stress.

Keywords: Stress, Nursing, hospital, covid unit

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Índice general.	vii
Índice de figuras y de cuadros	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1. Descripción del Problema	13
2.2. Pregunta de Investigación General	13
2.3. Preguntas de Investigación Específicas	13
2.4. Justificación e importancia	18
2.5. Objetivo General	19
2.6. Objetivos Específicos	19
2.7. Alcances y Limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO	
3.1. Antecedentes	21
3.2. Bases teóricas	25
3.3. Marco conceptual	31
IV. METODOLOGÍA	
4.1. Tipo y Nivel de la Investigación	32
4.2. Diseño de la Investigación	32
4.3. Población y muestra	32
4.4. Hipótesis general y específicas	33
4.5. Identificación de las variables	33
4.6. Operacionalización de Variables	35
4.7. Recolección de datos	36
V. RESULTADOS	
5.1. Presentación de resultados	37

5.2	Interpretación de resultados	45
VI	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
6.1	Análisis descriptivos de los resultados	47
6.2	Comparación resultados con marco teórico	47
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
	ANEXOS	56
	Anexo 1: Matriz de consistencia	57
	Anexo 2: Consentimiento informado	58
	Anexo 3: Instrumento de validación	59
	Anexo 4: Datos de resultados	61
	Anexo 5: Constancia de aplicación	62
	Anexo 6: Evidencias bibliográficas	63
	Anexo 7: Informe de turnitin al 28% de similitud	64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Edad de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020	36
Figura 2	Sexo de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020	37
Figura 3	Estado Civil de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	38
Figura 4	Nivel de Agotamiento Emocional de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	39
Figura 5	Nivel de Despersonalización de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	40
Figura 6	Nivel de Falta de Realización Personal de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	41
Figura 7	Niveles de Estrés de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	42

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1	Edad de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	36
Cuadro N° 2	Sexo de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	37
Cuadro N° 3	Estado Civil de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	38
Cuadro N° 4	Nivel de Agotamiento Emocional de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	39
Cuadro N° 5	Nivel de Despersonalización de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	40
Cuadro N° 6	Nivel de Falta de Realización personal de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	41
Cuadro N° 7	Niveles de estrés de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.	42

I. INTRODUCCIÓN

El estado de la salud mental en el ambiente laboral, con el empoderamiento de la salud ocupacional tiene mayor relevancia de estudio, esta toma de conciencia de la importancia del bienestar emocional de los trabajadores de salud es de alto impacto, debido a que en ella prima la calidad de atención, mejora de productividad, entre otros.

El estrés es una afección que se encuentra en todos los ambientes laborales que no son adecuados o redirigidos hacia el fomento de la salud ocupacional y general de la población trabajadora.

En tiempos de la pandemia por el COVID-19, el personal de salud se ha visto intensamente exigido, desde el uso de los equipos de protección, hasta la incertidumbre de no saber si en algún momento se contagiarán y el futuro incierto de padecer la enfermedad, en ocasiones la ausencia de los implementos o la excesiva cantidad de pacientes fomentó aún más la sobrecarga laboral y por ende la tensión en los trabajadores de salud, principalmente en las enfermeras, quienes son el personal que pasa mayor tiempo con el paciente y dada la gravedad de los pacientes requerían cuidados constantes.

En la presente investigación se pretendió determinar los niveles de estrés de los enfermeros del comando covid de un Hospital en Chincha, de igual forma identificar los niveles de estrés en los enfermeros de acuerdo a sus dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, de esta forma conocer mejor la problemática de los Enfermeros en tiempos tan difíciles como los actuales y encaminar líneas de acción hacia su tratamiento y fortaleza de prevención; estructurado bajo el esquema propuesto por la Universidad Autónoma de Ica, con los siguientes capítulos:

Capítulo I, se presentan los datos relevantes del estudio de forma introductoria.

Capítulo II, se plantean la problemática, descripción, preguntas de investigación, objetivos, alcances y limitaciones del estudio.

Capítulo III, Marco teórico, donde se exponen los antecedentes de estudio; internacionales, nacionales y regionales, se expone el marco teórico en referencia a la variable de estudio con las bases teóricas existentes.

Capítulo IV, comprende la descripción de la Metodología, donde se exponen enfoque, tipo, nivel y diseño de la investigación, además de la hipótesis, variable de estudio, Operacionalización de variable, población, muestra, muestreo y las técnicas e instrumento para la recolección de datos de la investigación.

Capítulo V, se muestran los resultados e interpretación de los mismos.

Capítulo VI; se analizan y comparan los resultados de investigación.

Se presentan las conclusiones y recomendaciones respectivas y para finalizar se encuentra la sección de los anexos en el que se exponen la matriz de consistencia, instrumento de recolección de datos, el consentimiento informado y finalmente el informe de turnitin al 28%. A continuación, presentamos el desarrollo de la investigación.

Las autoras

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

El mundo laboral envuelve una serie de situaciones que exigen respuestas rápidas de adaptación, innovación y en muchas ocasiones esfuerzos físicos y emocionales, el ser humano al ser dinámico y ser biopsicosocial debe mantener un equilibrio de entre las aptitudes intelectuales y emocionales. Mantener este requisito implica someter constantemente a estrés al ser humano, no sólo debe cumplir las exigencias laborales de su puesto, sino que además debe reinventarse cada día y ante cada nueva situación, sin tomar en cuenta si cuenta o no con los recursos para ello.

La relación entre la salud y los trabajadores es incierta y compleja, es parte articuladora del proceso laboral, moviliza sujetos con intelecto y emociones, el trabajador de salud debe garantizar un compromiso extenso para garantizar el funcionamiento 24 horas y 365 días al año del mundo hospitalario, las actividades no sólo se limitan a promover la salud, prevenir la enfermedad, sino que, además, debe brindar cuidados entre simples a complejos, tanto físicos como emocionales. Según datos de la Organización Mundial de la Salud ¹se estima que entre el 20% a 50% de los trabajadores padecen estrés, donde muchas veces laboran con inestabilidad laboral, remuneración inadecuada o en exposición de su propia vida y la de su familia por el contagio de enfermedades.

La Organización Panamericana de la Salud ² declaró desde enero del 2020 como emergencia Sanitaria en todo el mundo por el brote del Nuevo Coronavirus 2019 (COVID-19) dado su alto nivel de contagio y diseminación rápida, esto trajo consigo una serie de cambios en el mundo laboral, donde el trabajo hospitalario se transformó y cada trabajador de salud se vio obligado a laborar bajo presión ante la incertidumbre de la enfermedad.

En un artículo de la Organización Panamericana de la Salud ³, los enfermeros que atienden a pacientes con el diagnóstico de COVID-19 mencionan: Es una situación de mucho estrés, donde se quiere prestar

la mejor atención posible, pero a la vez, debemos protegernos para no llevar el virus a nuestras familias y no enfermar nosotros, es muy difícil ver a nuestros colegas que requieren intubación, en ese momento recordamos nuestra propia mortalidad. Volvemos a casa sin dejar de pensar si el virus nos acompaña en nuestras ropas o piel, al lavarnos las manos tantas veces que agrietamos nuestra piel, en las noches es imposible no pensar en los pacientes que atendimos, cuántos de ellos sobrevivirán, cuántos colegas enfermarán o morirán, si nos quedaremos sin equipos de protección.

En España según una investigación realizada el 2018 ⁴, el 76% de los enfermeros tuvo estrés moderada a causa de la exposición prolongada de estresores laborales como el intenso ajetreo y concentración que requiere el trabajo, el 50% manifestó que el estrés lo debe al escaso control que tienen sobre su trabajo debido a que están limitados en la toma de decisiones, además se ven exigidos a aprender a desarrollar múltiples tareas a la vez, así mismo existe una gran diferencia de apoyo entre compañeros y el de los superiores. El mayor estrés se reportó en los enfermeros que no tienen unidades fijas de rotación puesto que quedan en la incertidumbre de reconocimiento y poca interrelación con los colegas de trabajo.

Es así como a nivel mundial se presentaron casos en el personal de salud por contagios de coronavirus como consecuencia de tratar a los pacientes por Covid-19; en la región de las Américas, sobrepasaron los 1,4 millones de casos y 458.444 en 54 países, Estados Unidos con el 36% de contagios y 27% de defunciones; Brasil con 31% y 26% de defunciones; América del Sur representó el 33% de los casos y 27% de las defunciones totales, el cuidado al personal de salud es crucial para el combate de esta temible enfermedad.²

En un estudio realizado en el 2018 las diferentes áreas del Hospital de México sostuvo que el nivel de estrés fue moderado en el 56% de los enfermeros con una media del 33.3; quienes presentaron mayor agobio lo asociaron a la muerte y sufrimiento de sus pacientes, sobrecarga de trabajo, realizar actividades que no son de enfermería, falta de apoyo de los supervisores, la incertidumbre ante la respuesta a los tratamientos

por los pacientes y la ausencia de los médicos durante las urgencias del servicio; estas variantes afectan profundamente la labor cotidiana, se desproveen de apoyo constante, a pesar de la gran labor que cumple cada enfermero.⁵

En Colombia en una investigación el año 2017 en cuatro Instituciones de salud en Cali; a 595 enfermeras(os) sostuvo que el 21,7% presentó un nivel de estrés alto, el 28,6% estrés muy alto indicando que padecían de consecuencias fisiológicas de estrés muy perjudicial en su salud con manifestaciones como tensión muscular y dolor de espalda y cuello, al mismo tiempo refieren sentimientos de sobrecarga de trabajo, cansancio y tedio. Los autores sostienen que es de alta necesidad el abordaje individual, grupal y social en el enfrentamiento al estrés, ofreciendo condiciones de trabajo con claridad de rol, políticas de recompensas en función al cumplimiento de los indicadores y control de riesgos psicosociales. El fomento del bienestar integral del profesional de salud debe incluir el entorno organizacional del propio sector salud.⁶

En el Perú el Ministerio de Salud ⁷ en busca de preservar la integridad del personal de salud, publicó diversas Guías para el cuidado de la Salud Mental del personal de salud, quienes trabajan día y noche para salvaguardar la salud de los afectados y mitigar los daños. Se basaron en antecedentes de los estudios realizados en China donde el personal de salud padeció de ansiedad, estrés e insomnio como principal síntoma de los mismos al atender a los pacientes con covid-19, a fin de evitar que el personal de salud presente bajas por enfermedad, estrés y la gran sobrecarga de trabajo por la cantidad de pacientes y el alto grado de contagio.

Un estudio realizado en un Hospital de Lima el 2018, sostuvo que el 64.2% de profesionales de enfermería presentó un nivel de estrés medio, mientras que el 12.8% estrés alto; afectando directamente el grado de satisfacción laboral, encontraron que si el nivel de estrés es alto en el personal su satisfacción laboral es mala y si el nivel de estrés es bajo, la satisfacción laboral es buena, por lo que recomienda mayor abordaje en la detección y tratamiento de estrés en el personal de enfermería.⁸

Una investigación realizada en el Hospital Regional de Ica en el años 2016 encontró que el 66.7% de la enfermeras presentan un alto nivel de estrés y el 16.7% un nivel medio o regular, asimismo el estrés laboral en la enfermeras se manifiestan con síntomas fisiológicos y estas a su vez influyen en la calidad del cuidado de enfermería, los síntomas psicológicos y conductuales de estrés también influyen en el cuidado de enfermería, encontrando una relación directa entre el nivel de estrés y el cuidado de enfermería.⁹

El personal de enfermería tiende a realizar diversas actividades de suma responsabilidad en el ámbito hospitalario, pudiendo estar bajo presión una gran cantidad de tiempo, esto desencadena una serie de afecciones como nivel alto de estrés o Bornout, así como lo indica un estudio en un Hospital de Chincha el 2014 donde el 76,7% del personal de salud presentó niveles alto de estrés principalmente en el área de nivel de agotamiento emocional en un 31,30% seguido de la despersonalización en 18% de los casos; estos datos indicaron un alerta y plantearon la necesidad de seguimiento y estudios posteriores para conocer los factores y propuestas de prevención, dada la alta importancia que supone su existencia en el personal de salud por la atención a los pacientes.¹⁰

El Hospital San José de Chincha no se ve exento a esta problemática, más aún cuando la existencia de la pandemia global acrecentó la carga laboral y se presentaron nuevas variables de estrés en el personal de salud desde la modificación de las áreas de atención y la afluencia de pacientes con este diagnóstico, al igual que la falta de equipos de seguridad, instalación de nuevas medidas de bioseguridad entre otros. Al ser un hospital perteneciente al gobierno, la población de atención es alta y los recursos en muchas ocasiones son insuficientes.

Dada la situación expuesta se planteó la siguiente pregunta de investigación:

2.2 Pregunta de investigación general

¿Cuáles son los niveles de estrés en enfermeros de la Unidad COVID-19 Chincha, 2020?

2.3 Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es el nivel de agotamiento emocional en enfermeros de la Unidad COVID-19 Chincha, 2020?

P.E.2:

¿Cuál es el nivel de despersonalización de los enfermeros de la Unidad COVID-19 Chincha, 2020?

P.E.3:

¿Cuál es el nivel de realización personal de los enfermeros de la Unidad COVID-19 Chincha, 2020?

2.4 Justificación e importancia

2.4.1 Justificación.

El estudio planteado se justifica teóricamente, dado que el estrés es uno de estas condiciones que afectan continuamente a los trabajadores más aún cuando no se dan las condiciones laborales adecuadas. Desde esta perspectiva se pretende determinar la visión panorámica del estrés laboral en el hospital, destacando los aspectos relevantes del estudio, debido a que los trabajadores pasan un porcentaje importante de sus vidas en el ambiente laboral, el cual es el lugar donde se forman diversos vínculos entre compañeros y muchas veces el lugar de realización personal, al desarrollar la actividad para la que tanto se prepararon académicamente, sin embargo diversos factores externos e internos tienden a influir de manera negativa en el estado emocional de los trabajadores afectando el desempeño, satisfacción y salud física de los mismos. Conociendo esta realidad se puede aportar valiosa información de la situación de los niveles de estrés en el personal de enfermería de la fuente misma de estudio.

El estudio se justifica de forma práctica dado que permitirá la determinación de la situación de los enfermeros con relación a la variable de estudio permitirá contar con información valiosa a fin de fomentar el desarrollo de estrategias para mejorar las debilidades que se determinen en la investigación como parte de todos los cambios requeridos para la solución de la problemática.

La investigación se justifica metodológicamente porque se siguió la ruta metodológica, se empleó un instrumento validado para la obtención de los datos, además de seguir los parámetros de tipo y diseño de investigación, a fin de conocer los resultados del estudio.

2.4.2 Importancia

La importancia de la investigación está orientada a estimar datos científicos y sustanciales de la situación de los niveles de estrés en los

enfermeros del comando Covid, a fin de proporcionar la información al directivo del hospital en busca de estrategias de afrontamiento adecuados, al mismo tiempo fortalecer las actividades de prevención y control de la misma. Los enfermeros dada el soporte vital del hospital deben ser cuidados, con la premisa de que la salud del cuidador será determinante en la dotación de cuidados hacia los usuarios, los enfermeros son personas que requieren atención y cuidado.

2.5 Objetivo general

Determinar los niveles de estrés en enfermeros de la Unidad COVID-19 Chincha, 2020.

2.6 Objetivos específicos

O.E.1:

Identificar el nivel de agotamiento emocional en enfermeros de la Unidad COVID-19 Chincha, 2020

O.E.2:

Identificar el nivel de despersonalización en enfermeros de la Unidad COVID-19 Chincha, 2020

O.E.3:

Identificar el nivel de falta de realización personal en enfermeros de la Unidad COVID-19 Chincha, 2020

2.7 Alcances y limitaciones

2.7.1 Alcances

El presente estudio abarca la investigación de los niveles de estrés en los enfermeros que laboran en el área de la unidad covid del Hospital San José de Chincha. Abarcando únicamente al personal de esta área de salud, siendo de carácter descriptiva.

2.7.2 Limitaciones

En la realización del presente estudio no presentaron mayores limitaciones, ni con la institución ni con la población de estudio.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

Huang J y Col. (China, 2020) realizaron un estudio descriptivo y transversal con el objetivo de Conocer el estado psicológico del personal de salud que trabaja en la lucha contra la infección del COVID-19, se contó con 230 participantes en un muestreo por conglomerados en diferentes hospitales de Wuhan, se emplearon diversos instrumentos: la Escala de autoevaluación para la ansiedad (SAS), escala de evaluación de estrés postraumático (PTSD-SS). En los resultados se mostraron que el 18,7% fueron hombres y el 81,3% mujeres, las edades fluctuaron entre 20-59 años, el 30% fueron médicos y el 69,6% enfermeras. La tasa de ansiedad fue de 23,04%, siendo la severa 2,17%, moderada de 4,78% y ansiedad leve de 16,09%, la ansiedad se presentó mayor en mujeres que hombres. La tasa de estrés en el personal de salud fue del 27,39%, siendo más alta en las mujeres que en los varones. Conclusiones: El personal de salud tiene una alta tasa de incidencia de ansiedad y de estrés. Fortalecer la capacitación en habilidades sociales en el personal por la institución donde labora.¹¹

Vinueza F. y Col. (Ecuador 2020), realizaron un estudio observacional de corte transversal con el objetivo de Determinar la ocurrencia e intensidad del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeros ecuatorianos durante la pandemia del COVID-19. Participaron 224 personas, como instrumento se empleó el Inventario de Burnout de Maslach, Los resultados indican que el 90% del personal evaluado presentó Burnout moderado, asociado a su función, edad y género, el personal médico fue más afectado que el personal de enfermería en las diferentes dimensiones de agotamiento

emocional y despersonalización. Se concluye que en tiempos de la pandemia el 90% del personal presento SB moderado a severo.¹²

León J., López J., Posadas MH., Gutierrez L., Sarmiento V. (México 2017), empleando método cuantitativo, descriptivo y transversal con el objetivo de Determinar el nivel de estrés los estilos de afrontamiento del personal de Enfermería de Cuidados Intensivos de un Hospital de Veracruz Puerto, donde participaron 33 enfermeros de tres turnos laborales empleando el perfil de estrés de Nowack. Dentro de los resultados obtenidos se mencionan que el 15.2% fueron enfermeros y el 84.8% enfermeras, el 80% mostraron estrés moderado, el 18% estrés bajo y el 2% estrés de nivel medio; En estilos de afrontamiento el 66% usan moderadamente la valoración positiva. El 60% refirió que el mayor problema es la falta de insumos, en cuanto a la antigüedad en el servicio presentó mayor nivel de estrés, Se concluye que el estrés hospitalario estudiado es moderado y el estilo de afrontamiento es adecuado en soluciones positivas ante la situación laboral estresante.¹³

Nacionales

Morales G. (Lima 2019), realizó un estudio cuantitativo de diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal con el objetivo de Determinar el Nivel de Estrés laboral en enfermeras del Hospital Huaycan, se trabajó con 80 Enfermeras del Hospital, usaron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Los resultados fueron, el 52% de las enfermeras tienen estrés medio, 42% nivel bajo y el 6% nivel alto, en cuanto estado civil el 68% están casadas, pero presentan un nivel de estrés alto, de acuerdo a la dimensión despersonalización el 52% tuvo un nivel de estrés medio, en la dimensión realización personal un nivel bajo de estrés en el 50% de los casos. Se concluye que el nivel predominio en las Enfermeras del Hospital de Huaycan fue medio, seguido del nivel bajo, la dimensión cansancio emocional fue el mayor nivel de estrés.¹⁴

Barboza IY. (Chiclayo 2019). Realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, de diseño no experimental, con el objetivo de Determinar el

nivel de estrés en los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital público Nivel III, Chiclayo. La muestra estuvo conformada por 45 Enfermeros del servicio, se emplearon dos cuestionarios para medir el estrés laboral y factores estresores-. Los resultados sostienen que el 77.8% presentó un nivel medio de estrés, el 17.8% nivel alto, en la dimensión agotamiento emocional el estrés fue medio con un 73.3%, en la dimensión despersonalización el 44.4% presentó un nivel de estrés medio y en la dimensión realización personal el 42.2% presentó nivel medio, así mismo el 56% presentó factores estresores en nivel medio y el 44% en nivel alto. Concluyen en la investigación que en gran proporción el personal de enfermería padece de un nivel de estrés laboral medio, principalmente en la dimensión agotamiento y nivel medio de factores estresores en la dimensión relaciones humanas y organización, esto nos indica la constante presión en la que se encuentran estos profesionales del servicio de Emergencia. ¹⁵

Kian K. (Huacho, 2016) realizaron un estudio correlacional y transversal con el objetivo de Determinar la relación entre el nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital regional de Huacho; empleando el Cuestionario para evaluación del estrés C.E.E 3D y una escala general de Satisfacción a 67 enfermeras. Los resultados obtenidos mostraron una relación significativa entre satisfacción laboral y los síntomas de estrés del profesional de enfermería, los efectos fisiológicos del estrés fueron dolor de cabeza 32%, dolor de cuello y espalda 78%, molestias estomacales 61,8% y dificultad para conciliar el sueño el 38%, el 34% manifestó tener dificultad para concentrarse y el 56% siente que el estrés hace que hable demasiado rápido. Conclusiones: El profesional de enfermería presentan síntomas diversos de estrés, y las condiciones laborales del profesional de enfermería están menguando la satisfacción laboral. ¹⁶

Locales o regionales

Huamán RE. (Chincha 2018), realizó un estudio descriptivo, correlacional y de tipo cuantitativo con el objetivo de Analizar la relación entre el Nivel de

estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería en la atención del paciente en el Hospital Rene Toche Groppo. Se aplicó un cuestionario validado para la primera variable y un cuestionario con una confiabilidad de 0.8 en alpha de Crombach para la segunda variable. Los resultados que obtuvieron mencionan que el 29.87% tuvo un nivel de estrés alto y el 50.65% un nivel de estrés medio. El 40,26% presenta un nivel de desempeño regular y el 25.97% nivel deficiente. Se encontró una relación positiva entre el nivel de estrés y desempeño laboral con una correlación de Spearman de 0.69, significancia estadística de $p=0.001$, por lo que se recomienda a la institución las acciones de capacitación y actividades de psicoterapia en el profesional de Enfermería.¹⁷

Benites GN., Chacaliza CW., Huancahuari JS. (Ica 2016). Realizaron un estudio tipo cuantitativo, método descriptivo simple con el objetivo de determinar los factores laborales y nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ica. Emplearon como instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI) a 290 Enfermeros de los diferentes servicios del hospital. Como resultados sostienen que en la dimensión agotamiento emocional el 58,6% tuvo estrés de nivel medio, 25.9% estrés bajo. En la dimensión despersonalización tiene un nivel medio con un 39.7% y el 25.9% estrés alto y en la dimensión falta de realización personal el 44.8% tuvo niveles de estrés alto. En forma general el 31% presentó un nivel de estrés medio y el 25.9% estrés alto. Concluyeron con su investigación que la gran mayoría de enfermeros del hospital presentan un nivel de estrés medio, que puede traer desgaste físico y mental en el personal.¹⁸

García AM. (Ica 2016), realizó una investigación descriptiva, correlacional y no experimental a 17 enfermeros y 75 pacientes con el objetivo de analizar la relación entre estrés laboral y el cuidado de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza de Ica. Para ello emplearon el cuestionario The Nursing Stress Scale y el Care Q. Los resultados mencionan que el 47,1% de Enfermeros tiene estrés alto, 23,5% estrés medio y 29,4% estrés bajo. El alto índice respondería por falta de

apoyo en un 35,3% de los casos, problemas con otros miembros de enfermería en un 35,3% de los casos y en un 23,5% por una preparación ineficiente. En cuanto a la percepción del cuidado el 52,9% de los pacientes percibe un buen cuidado y el 47,1% un mal cuidado. Concluyen que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y cuidado de enfermería. ¹⁹

3.2. Bases Teóricas

3.2.1 Definición de la variable estrés

Por primera vez fue definido por Hans Selye ²⁰ (1926) como un Síndrome de Adaptación, es decir una respuesta inespecífica del cuerpo ante las demandas extendidas en forma prolongada, en el cual el organismo genera el agotamiento y repercusiones físicas y patológicas. Es por eso que el estrés depende de dos factores, por un lado, las demandas del entorno o medio y por el otro del sujeto que las recibe.

Esos síndromes de cambios son producidos por agentes productores de tensión comprendiendo fases:

- a) Reacción de alarma:** Se produce una respuesta rápida, limitada pero intensa, buscando obtener un óptimo resultado principalmente en el plano físico. El cuerpo moviliza sus recursos frente a ello el ritmo cardiaco se acelera, se secretan las hormonas adrenalina, epinefrina, noradrenalina y cortisol. La generación de esta respuesta se produce ante la percepción de la existencia de situaciones de alarma, amenaza y estrés. Estos cambios producen otras secuencias del organismo como el aumento de la actividad simpática; a su vez esto puede producir en el organismo disminución de la digestión, aumento de la glucosa sanguínea, aumento del gasto cardiaco entre otros.
- b) La resistencia:** Los cambios fisiológicos producidos en condiciones normales desaparecen en esta etapa volviendo a la normalidad fisiológica, sin embargo, si el sujeto es sometido constantemente a los estresores, los agentes de tensión se alteran y se prolongan buscando una adaptación más prolongada.

- c) **Agotamiento:** Ante la exposición prolongada, se disminuye los recursos del organismo ante la resistencia tiende a generar otras alteraciones desarrollando enfermedades e incluso la muerte, es por esta razón que el estrés debe ser controlado.

Clasificación del estrés:

De acuerdo a sus efectos, puede ser:

- **Eutrés:** El individuo al interactuar con el estresor (estímulos o condiciones que generan estrés), mantiene su mente abierta la creatividad preparando a la mente y al cuerpo para generar una mejor respuesta, este tipo de estrés genera lo mejor en el individuo. Cuando se reacciona con este tipo de estrés las personas se mantienen motivadas, las experiencias se convierten en situaciones agradables con fomento de la creatividad, se enfrentan los problemas y se resuelven, los estresores positivos causan alegría y éxito profesional. ²¹
- **Distrés:** Al contrario del eutrés, tiende a ser desagradable, perjudicial para el sujeto, producida por una sobrecarga de trabajo en la mayoría de casos; desencadena eventualmente el desequilibrio fisiológico y psicológico, terminando en la baja de producción, aparición de enfermedades sintomáticas, envejecimiento, aquí se toman en cuenta los estresores negativos como un mal ambiente laboral, problemas familiares, duelo, fracaso laboral, entre otros; ciertamente las demandas exigidas al sujeto lo superan, o en el ambiente laboral se exige actividades para las que no han sido capacitados o entrenados adecuadamente, el mal estrés puede generar mal o bajo rendimiento e incluso la renuncia.

De acuerdo al tiempo que dura se clasifican en:

- **Agudo:** Forma más común, proveniente de las demandas de las actividades cotidianas, anticipándose a las presiones futuras, es estimulante y excitante en dosis mínimas, sin embargo, es agotador para el sistema fisiológico, pasa de inmediato.

- **Crónico:** Si se padece de este tipo de estrés creciente día a día, debido a que el estrés es agotador, padecerlo por tiempo prolongado supone destrucción lenta del cuerpo y mente, puede generar hasta la muerte, aparece al no ver la salida o no encontrar la solución ante interminables periodos de problemas, laborales, familiares, entre otros.²¹

Factores que generan estrés:

- **Factores Biológicos:** Responden a causa de estímulos constantes producidas en el propio organismo como son: sobrepeso, envejecimiento, embarazo, accidentes, violación, cirugía. Una vez pasado el evento el organismo remite el estrés y desaparece.
- **Factor cultural:** Se producen a raíz de los fenómenos sociales culturales como: responsabilidad, divorcio, cambios de estatus social y económico, matrimonio, preparación insuficiente, problemas labores, entre otros.
- **Factores psicológicos:** Depende mucho de las personalidades e inseguridades pudiendo ser: baja autoestima, no sentirse atractivo, miedos e inseguridades, bajo rendimiento académico, poca capacidad de comprensión, entre otros.²²

Sintomatología más común:

Al ser un síndrome las funciones orgánicas se ven afectadas presentando síntomas como:

Manifestaciones físicas

- Insomnio
- Cefalea, migrañas
- Taquicardia
- Infarto
- Psicosis
- Conductas antisociales
- Cambio en el estado anímico
- Dolor de estómago
- Gastritis

- Diarrea
- Estreñimiento
- Problemas de acné
- Disminución de la función renal, entre otros.

Manifestaciones emocionales

- Ansiedad
- Angustia
- Enojo / ira
- Temor

Estrés laboral:

Según la OMS ²¹, el estrés laboral es una serie de reacciones cognitivas, mentales y conductuales, manifestadas a partir de situaciones de exigencia en el trabajo y que se relacionan directamente a los conocimientos, destrezas y habilidades del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ²² considera al estrés laboral un padecimiento que afecta la salud física y mental del trabajador y supone un gran riesgo de pérdida económica para la economía de los países. La OIT considera que esto es mucho más peligroso si se presenta en los profesionales de la salud, como los médicos y enfermeras al ser los proveedores directos de los cuidados a los usuarios, pudiendo ser crónicos si no son identificados y atendidos a tiempo.

El estrés laboral resulta de la alteración del equilibrio entre la presión de demandas del ejercicio laboral y las respuestas de afrontamiento del trabajador.

Teorías del Estrés

- **Teoría de Ajuste Persona-Ambiente de Harrison** ²⁴

Este modelo refiere la interacción entre el individuo y las situaciones a las que se enfrenta, incluye persona-ambiente, con aspectos objetivos y subjetivos. Las variables determinantes son el grado de contacto con la

realidad, exactitud de la autoevaluación y el grado de ajuste entre persona y entorno.

Mecanismos de retroalimentación:

- **Contrarrestar:** los efectos negativos de desajuste con el incremento de los efectos positivos.
- **Enfrentamiento:** cuando el sujeto se adapta al entorno.
- **Defensa:** para reducir las tensiones asociadas se puede distorsionar el entorno.

Teoría de Maslach y Jackson ²⁵

Definen al estrés laboral como la alteración del bienestar del trabajador que afecta al entorno con características como el cansancio emocional de forma progresiva generando la desmotivación produciendo sentimientos de fracaso. Este síndrome psicológico se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, principalmente circunden a personas cuya actividades cotidianas incluyen servicio de personas, por lo que se considera como resultado de respuesta a los estresores interpersonales, el exceso de este contacto produce cambios en las actitudes, tornándolas negativas, esta tensión se convierte en crónica de ser no ser corregida, tanto la presión como la tensión laboral deben ser resueltas tempranamente.

3.2.2. Dimensiones del Estrés

Agotamiento emocional:

De acuerdo a la clasificación este tipo de estrés es el nivel alto; existe una sensación que aqueja al sujeto generándoles cansancio emocional, los recursos emocionales se han agotado y se presentan con pequeños esfuerzos para iniciar el día o tiempo laboral; la carga de energía negativa es alta por lo que les cuesta recargarse de energía positiva. Los indicadores para esta dimensión son:

- **Desgaste físico y emocional:** Generada por el constante abrumamiento laboral, se presentan cambios a nivel anímico indiferencia hacia los usuarios y como, el sujeto se vuelve irritable, muchas veces el cansancio o desgaste genera conflictos entre los clientes, otro tipo de acción son el distanciamiento hacia colegas y usuarios.
- **Absentismo laboral:** este fenómeno es preocupante para la administración sanitaria y los propios profesionales de la salud, uno de los principales causales son el padecimiento de enfermedades tanto físicas como emocionales, el padecer de estrés puede generar el padecimiento de enfermedades.
- **Frustración:** Generada por la poca capacidad de control o ausencia del mismo, en muchas ocasiones se presentan ampliamente en el personal de enfermería por el trato directo con el paciente, al que ven sufrir y padecer por la enfermedad, en otras ocasiones por el acúmulo de emociones al largo de un periodo de tiempo que no se resuelve sin apoyo. El enfermero está en constante presión, se enfrenta al dolor, sufrimiento, impotencia y angustia; el cansancio emocional de su labor provoca un deterioro en la calidad de cuidado.²⁷

Despersonalización:

Corresponde a las interrelaciones con los demás, dadas la situación la personalidad y el trato se torna frío y distante, deshumanizada en la acción, con conductas y actitudes negativas y distanciamiento con las personas, tienden a culpar a los demás de sus crisis se desenvuelven de forma insensible.

- **Distanciamiento:** Frente a las situaciones de estrés el individuo genera mecanismos de defensa como el distanciamiento, se busca eliminar las emociones negativas producto del estrés; así la enfermera busca alejarse del entorno o personas fuentes del mismo.
- **Indiferencia:** Se caracteriza por la insensibilidad, donde la despolarización hace que el individuo menosprecie a relación con los

colegas del trabajo y los pacientes, por lo que la sensibilidad se ve afectada o excesivamente desconectada.²⁶

Falta de Realización personal laboral:

El compromiso se torna personal, las personas no se sienten realizadas laboralmente o poco reconocidas, infravaloradas, no consiguen logros, presentan problemas emocionales que los orillan a desarrollar manifestaciones psicósomáticas. Pudiendo presentar.

- **Deterioro profesional:** La sensación de incompetencia por la presión y excesiva carga laboral, es capaz de poner en cuestionamiento de la elección de la profesión.
- **Baja estima profesional:** El trabajo ya no es satisfactorio, el personal se siente con baja estima profesional afectando sus habilidades reduciendo drásticamente su productividad.²⁹

3.3. Marco conceptual

- **Nivel de estrés laboral:** Se denomina nivel de estrés a la intensidad de manifestación del enfermero evaluado, siendo los valores: alto, medio y bajo. Comprendiendo la intensidad de mayor a menor nivel.
- **Unidad covid:** Denominación dada al área de atención de pacientes con COVID-19, que enmarca el lugar físico del cuidado de los mismos, comprende las áreas de detección, tratamiento y seguimiento de estos pacientes.
- **Enfermeros:** En el presente proyecto hace referencia a los(as) enfermeros(as) que prestan atención asistencial en la detección, tratamiento y seguimiento de los pacientes con COVID-19.

IV. METODOLOGÍA

El siguiente estudio se encuentra enmarcado en el enfoque cuantitativo, así mismo se emplea la siguiente metodología:

4.1. Tipo y nivel de la investigación.

Según el tipo de investigación es Básica, orientada a buscar y conocer la situación del problema planteado con la visión y validez general.

Según el nivel de investigación es descriptiva, describiéndolas características de la variable a analizar tal y como se presenten.

De acuerdo a la manipulación de variables, es de tipo no experimental, en la que no se intervendrá en la manipulación de la variable de objeto de estudio.³²

4.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es descriptivo simple, recolectando la información del objeto de estudio debido a que los investigadores describirán los eventos de investigación de acuerdo como se presenten en la medición.³²

M - O

Donde:

M= Muestra del estudio, Enfermeros del Comando COVID

O= Observación de la variable de estudio: Niveles de Estrés.

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población.

La población de estudio estuvo conformada por los(as) Enfermeros (as) de la Unidad COVID, del Hospital San José de Chincha,

dedicados a la labor asistencial de los pacientes con el diagnóstico de COVID-19, ascendente a 100.

4.3.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra se empleó la fórmula de poblaciones finitas.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(100)}{(0.05)^2(100 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.84)(0.25)(100)}{0.25 + 0.96}$$

$$n = \frac{96}{1.2}$$

$$n = 80$$

Donde:

N= Población total de Enfermería.

Z= 1.96, Valor del nivel de confianza al 96%.

E= margen de error muestral esperado, máximo 0.05

q= nivel de significancia=5% 0.5

p= proporción esperada, 1- nivel de significancia= 1-0.5= 0.5

Fracción proporcional:

FP=80*100/100=80%

4.3.3. Muestreo

Se empleó el muestreo aleatorio simple.

4.4. Hipótesis general y específicas

Al ser descriptiva la investigación, no necesita la formulación de una hipótesis, tanto generales como específicas.

4.5. Identificación de variables

V: Nivel de estrés

De acuerdo a Maslach y Jackson el nivel de estrés depende del grado de afectación, pudiendo ser: leve, moderado o severo. ²⁸

4.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
NIVELES DE ESTRÉS	Grado en el que el sujeto es aquejado por la condición del síndrome del estrés, afectándolo fisiológica y psicológicamente de acuerdo al nivel de afección. El estrés en enfermería como en los profesionales de salud es recurrente debido a la labor que desempeñan.	En el presente estudio el nivel de estrés en los enfermeros de la unidad covid de acuerdo a los puntajes obtenidos será: <ul style="list-style-type: none"> • Leve • Moderado • Severo 	D.1: Agotamiento emocional	Desgaste físico y emocional	Nominal
				Absentismo laboral	
				Frustración	
			D.2: Despersonalización	Distanciamiento	
				Indiferencia	
			D.3: Falta de realización personal	Deterioro profesional	
Baja autoestima profesional					

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnica

La presente investigación tiene como técnica la Encuesta, debido a su facilidad de uso y aplicación.

4.7.2. Instrumento

Como instrumento se empleó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) ,³⁰ en la versión traducida al español en 1999, consta de 22 ítems cuya valoración va desde el 0 hasta el 6, divididas en tres dimensiones.

Tabla 1. Ficha técnica del instrumento Cuestionario de Maslach Burnout

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Maslach (Versión MBI) para profesionales de la salud-1986
Autora:	Cristina Maslach psicóloga de la Universidad de Berkeley California.
Versión	Castellano; validado por Gill Monte, ³¹ 1999.
Objetivo del estudio	Determinar los niveles de estrés de los enfermeros de la unidad covid-2020
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual: físico o computarizado
Duración:	10-15 minutos

Muestra:	80 Enfermeros
Dimensiones:	-Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.
Escala valorativa	0= Nunca, 1= Pocas veces al año, 2 Una o menos veces al mes, 3= Unas pocas veces al mes, 4= Una vez a la semana, 5= Unas pocas veces a la semana y 6= todos los días

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad del instrumento

Fue validado por la autora y con una confiabilidad de Agotamiento emocional con 0.90 de confiabilidad por Alpha de Cronbach valora las demandas del trabajo, despersonalización con 0.79 de Alpha valorando la frialdad y distanciamiento en el trabajo y para realización personal laboral con 0.71, valora los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo.

V. RESULTADOS

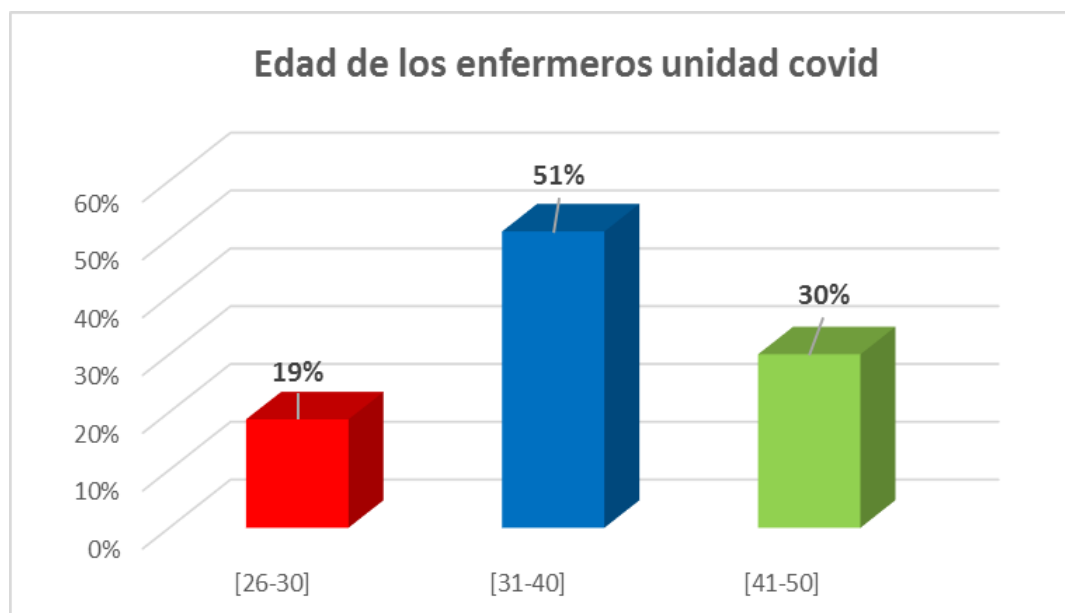
5.1. Presentación de Resultados

Tabla N° 01: Edad de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.

EDAD	N	%
[26 -30]	15	19%
[31– 40]	41	51%
[41-50]	24	30%
Total	80	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 01: Edad de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.



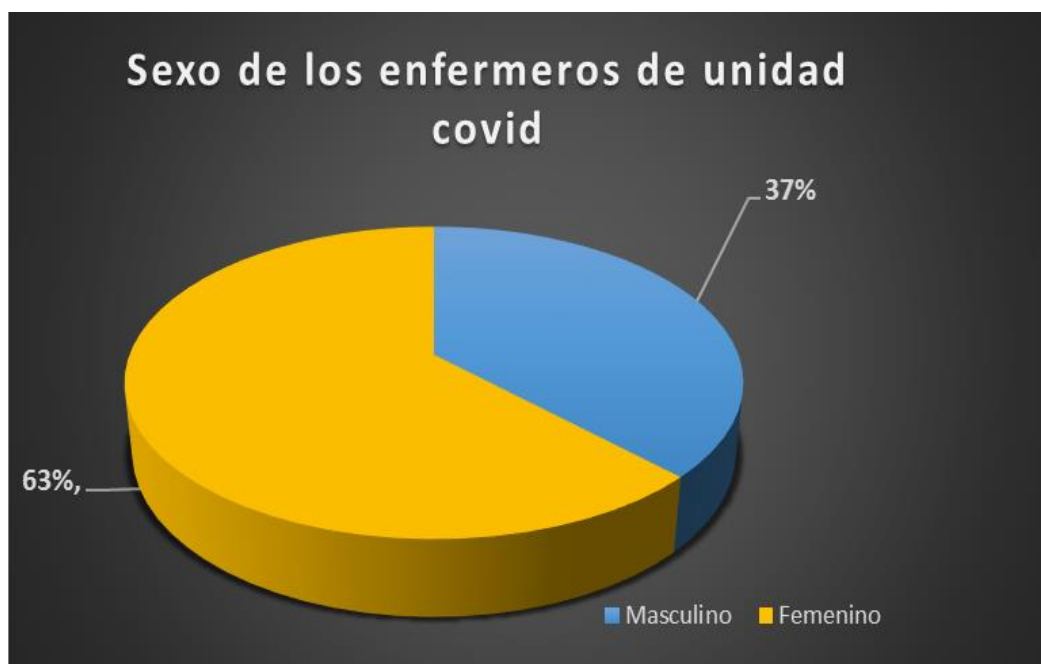
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 02: Sexo de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.

SEXO	N	%
MASCULINO	30	38%
FEMENINO	50	63%
Total	80	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 02: Sexo de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.



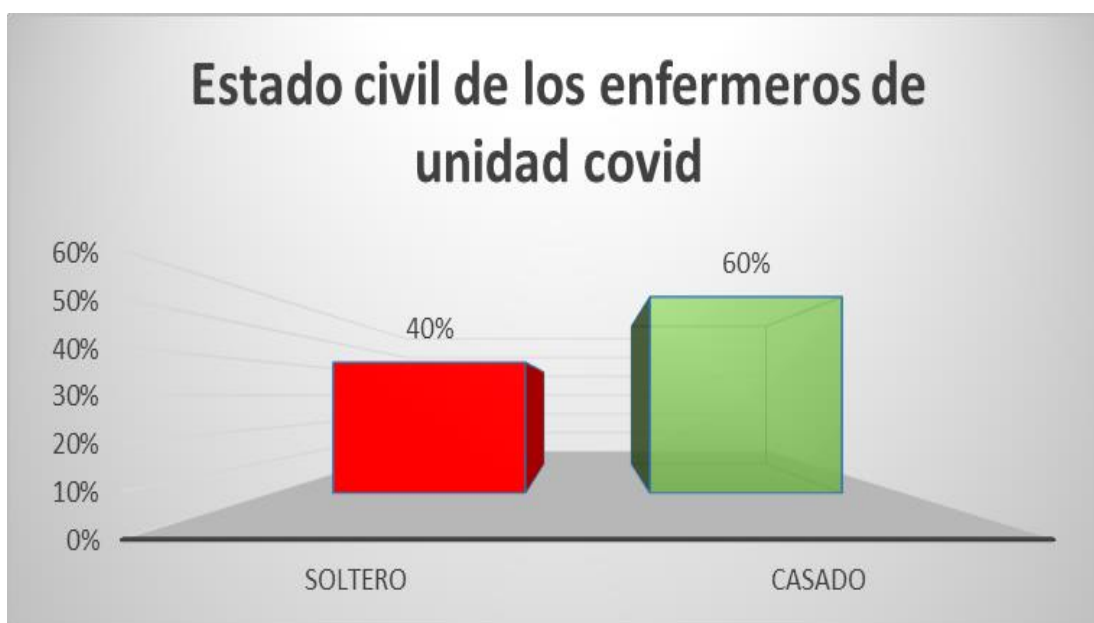
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 03: Estado Civil de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.

ESTADO CIVIL	N	%
Soltero	32	40%
Casado	48	60%
Total	80	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 03: Estado Civil de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.



Fuente: Elaboración propia

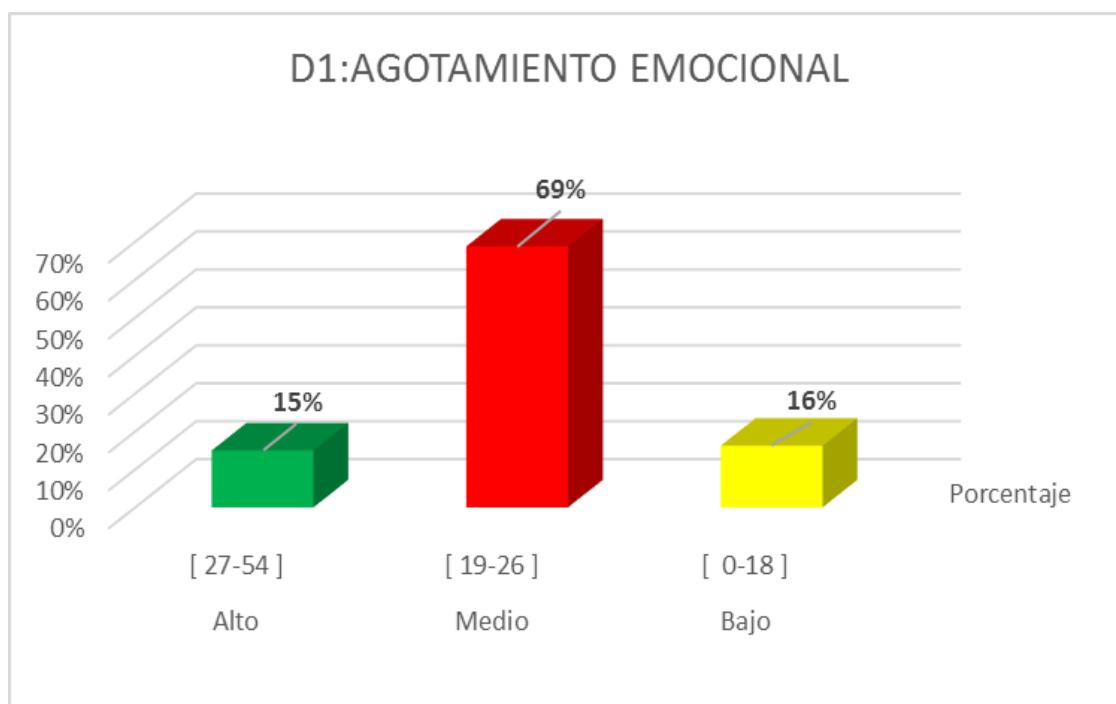
Tabla N° 04: Nivel de Agotamiento Emocional de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.

CATEGORIAS	RANGOS	N	%
Alto	[27 - 64]	12	15%
Medio	[19 - 26]	55	69%
Bajo	[0 - 18]	13	16%
Total		80	100%

χ^2 : 22.

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 04: Nivel de Agotamiento Emocional de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.



Fuente: Elaboración propia

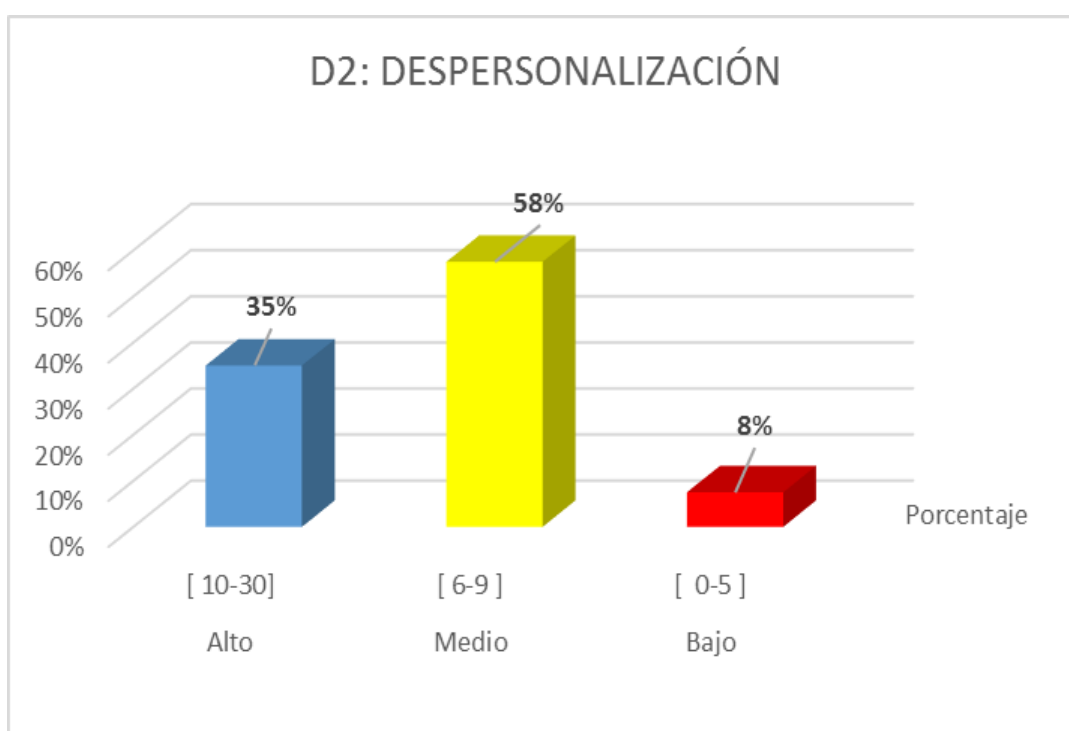
Tabla N° 05: Nivel de Despersonalización de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.

CATEGORIAS	RANGOS	N	%
Alto	[10 - 30]	28	35%
Medio	[6 - 9]	46	58%
Bajo	[0 - 5]	6	8%
Total		80	100%

χ^2 : 8.81

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 05: Nivel de Despersonalización de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.



Fuente: Elaboración propia

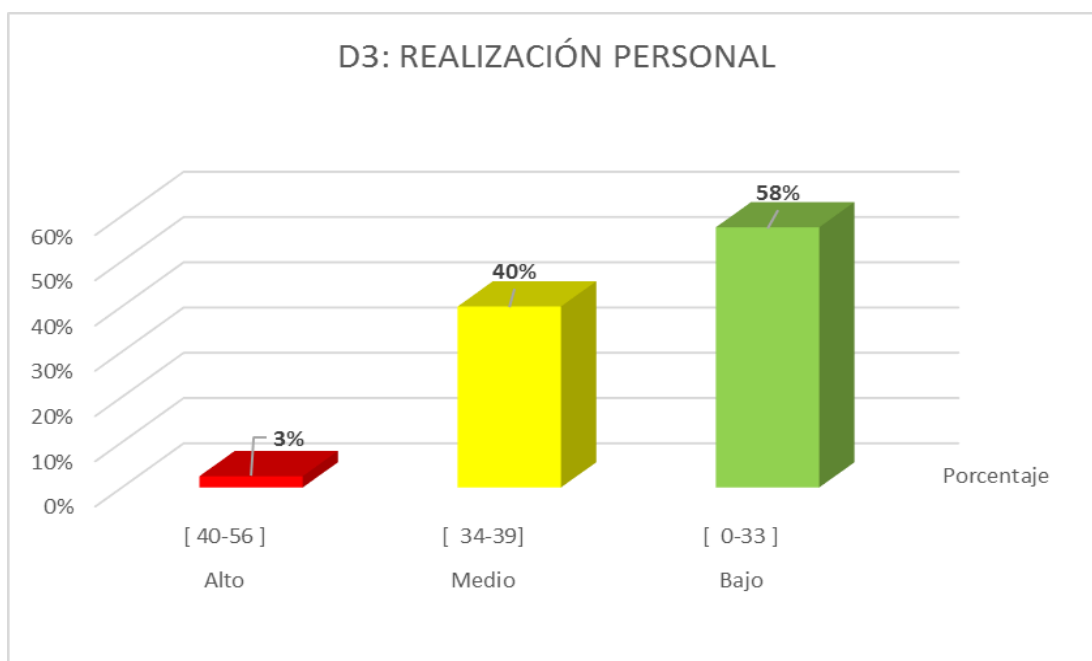
Tabla N° 06: Nivel de Falta de Realización personal de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.

CATEGORIAS	RANGOS	N	%
Alto	[40 - 56]	2	3%
Medio	[34- 39]	32	40%
Bajo	[0 - 33]	46	58%
Total		80	100%

X²: 32.91

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 06: Nivel de Falta de Realización Personal de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.



Fuente: Elaboración propia

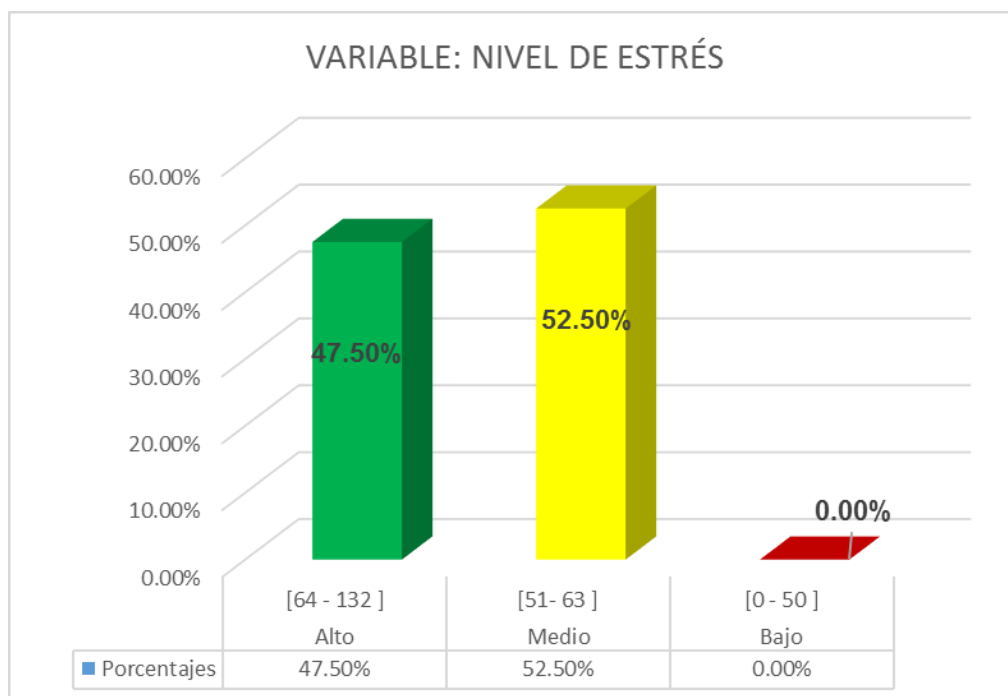
Tabla N° 07: Niveles de Estrés de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.

CATEGORÍAS	RANGOS	N	%
Alto	[64 - 132]	38	47.50%
Medio	[51 - 63]	42	52.50%
Bajo	[0 - 50]	0	0%
Total		80	100%

X²: 64.54

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 07: Niveles de Estrés de los enfermeros de la unidad Covid del Hospital san José de chincha, 2020.



Fuente: Elaboración propia

5.1. Interpretación de los Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos y expresados en la estadística descriptiva:

1. En la tabla N°01 se menciona que el rango de edades los enfermeros de la unidad covid del hospital San José de Chincha 2020 principalmente fluctúa entre 31 y 40 años en el 51% de los casos y el 30%(24) tienen entre 41-50 años, siendo esta población la más representativa perteneciendo a la etapa adulta y sólo el 19%(15) tienen de 26 a 30 años de edad pertenecen a la etapa de vida joven.
2. En la tabla N°02, se observa que Los enfermeros de la unidad covid del hospital San José de Chincha son el 63%(50) de sexo femenino y el 38%(30) de sexo masculino, viendo así como la población de sexo masculino viene sumándose a la población de enfermeros, que por años ha sido casi exclusiva una profesión del sexo femenino.
3. En la tabla N°03 se observó que de acuerdo al estado civil de los enfermeros de la unidad covid del Hospital San José de Chincha, el 60%(48) son casados mientras que el 40%(32) son solteros, aunque en poco margen dado que la población fue en su mayoría constituida en casados.
4. En la tabla N°04 se determinó que de acuerdo a la dimensión Agotamiento emocional el 69% (55) de los Enfermeros tienen un nivel medio de agotamiento, seguido del 16% (13) con un nivel bajo y el 15%(12) nivel alto. Si equiparamos el nivel medio y alto, representan la mayor proporción de población, por lo que se infiere que casi todos los enfermeros presentan algún tipo de nivel de agotamiento emocional.

5. En la tabla N°05 se determinó que de acuerdo a la dimensión despersonalización, el 58% (46) de enfermeros tiene nivel medio, el 35%(28) nivel alto y el 8%(6) nivel bajo de despersonalización, estos datos presentan que en mayor proporción el nivel de despersonalización viene afectando a casi el total de la población de estudio.

6. En la tabla N°06 se observa que según la dimensión falta de realización personal el 58%(46) Enfermeros tienen bajo nivel de falta de realización personal, el 40%(32) nivel medio y el 3%(2) nivel alto, en esta dimensión se presentaron mejores resultados dado que el nivel de falta de realización personal es bajo y medio.

7. En la tabla N°07 de acorde a los resultados en forma global se determinó que el nivel de estrés de los enfermeros de la unidad covid del hospital San José de Chincha 2020 fue de nivel medio en el 52.5%(42) de nivel medio y el 47.5% (38) nivel alto; representando el 100% de la muestra de estudio. Toda la población presentó nivel medio y alto, siendo un dato muy preocupante.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los Resultados

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con el de los antecedentes y respaldándose en los aportes teóricos citados en el apartado de bases teóricas.

Siendo una investigación enmarcada en el segundo nivel de investigación y con un diseño descriptivo simple, no requirió la formulación de hipótesis, por lo cual no se llevó a cabo la constratación de hipótesis de investigación.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

En cuanto a la variable Estrés el 52.5% presenta un nivel medio y el 47.5% nivel alto; toda la población presentó nivel medio y alto, Estos resultados coinciden con los de Vinueza F, y Col.¹² quienes determinaron que la ocurrencia de estrés de su población de estudio en tiempos de pandemia es de moderado a severo afectando al 90%. Ante lo expuesto la OIT²² consideran al estrés como peligroso dado que los Enfermeros son los proveedores directos de los cuidados hacia los usuarios.

Así mismo los resultados se asemejan a los de García AM ¹⁹ donde sus los resultados obtenidos son que el 47.1% del personal de enfermería presenta un nivel de estrés alto. Para la OMS²¹, el estrés laboral es manifestado a raíz de las exigencias del trabajo relacionadas a los conocimientos, habilidades y destrezas del trabajador; en esta línea los enfermeros son afectados por el trato directo con las personas y exigencias del trabajo en las unidades de covid 19 y todas sus implicancias.

En la dimensión sobre agotamiento emocional, el resultado del presente estudio menciona que el 69% de los enfermeros presenta nivel medio, este resultado se asemejan con los reportados por Barboza IY.¹⁵ quien encontró un 73.3% de enfermeros que demostraron tener un nivel medio. Por ello Maslach C²⁵, lo define como sensación que aqueja al sujeto generándoles cansancio emocional, los recursos emocionales se han agotado y se presentan con pequeños esfuerzos para iniciar el día o tiempo laboral; la carga de energía negativa es alta por lo que les cuesta recargarse de energía positiva.

Así mismo los resultados obtenidos en el estudio demuestran que la dimensión de despersonalización en el personal de enfermería es de nivel medio en el 58%, estos resultados se asemejan al estudio realizado por Morales G.¹⁴ donde el nivel de despersonalización de las enfermeras es de nivel medio (52%). Ante expuesto Herrera S.²⁶ señala que la despersonalización se torna deshumanizada en la acción, con conductas y actitudes negativas y distanciamiento con las personas, tienden a culpar a los demás de sus crisis se desenvuelven de forma insensible.

En cuanto a la dimensión falta de realización personal el 3% del personal de enfermería presenta un nivel alto, el 40% presenta nivel medio y el 58% de enfermeros presenta nivel bajo. Este resultado se antepone al estudio realizado por Benites GN et al.¹⁸ en la que, el 44.8%. Presenta nivel alto. Ante lo expuesto, Dios A. Y Col.²⁹ lo define como personas que no se sienten realizadas laboralmente o poco reconocidas, infravaloradas, no consiguen logros, presentan problemas emocionales que los orillan a desarrollar manifestaciones psicósomáticas Pudiendo presentar deterioro y baja estima profesional.

CONCLUSIONES

Las conclusiones finales que se abordan luego de haber realizado el presente estudio son:

Primera Se ha logrado determinar que el nivel de estrés de enfermeros de la unidad covid del Hospital San José de Chíncha, mostró niveles medio con 52.50% y el nivel alto en 47.50%. Esto indica que la totalidad de la población el 100% de los enfermeros muestra niveles de estrés de medio a alto.

Segunda Se ha logrado determinar que en la dimensión agotamiento emocional los enfermeros presentan un nivel de estrés medio es de 69%, bajo en un 16% y un nivel alto de estrés de 15% esto indica que el 84% de enfermeros se encuentran en niveles medio a alto de estrés.

Tercera Se ha logrado determinar que en la dimensión despersonalización los enfermeros, en el 58% de los casos tienen un nivel medio de estrés, el 35% un nivel alto y el 8% con un nivel bajo. Esto indica que el 93% de enfermeros tienen un nivel de estrés de medio a alto.

Cuarta Se ha logrado determinar que el enfermero en la dimensión falta de realización personal, presentan un nivel de estrés bajo con 58%, el nivel medio con 40% y el nivel alto 3%, esto indica que el 98% tienen niveles de medio a bajo.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director del hospital San José mejorar las condiciones laborales de los enfermeros de la unidad covid, dotándolos de EPPs adecuados y de mayor número de personal en esta área, para mejorar la atención de los usuarios y evitar el estrés por carga laboral. A si mismo gestionar programas de cuidado emocional a los enfermeros y trabajadores de salud.
- Se recomienda a la Jefa de enfermeras de servicio, distribuir adecuadamente la carga laboral y actividades dentro del servicio, fomentando el compañerismo y trabajo en equipo, con el propósito de evitar el agotamiento emocional, ante las condiciones de los pacientes covid y además solicitar sesiones de relajación, musicoterapia, ludoterapia y mantener programas o estrategias que disminuyan el estrés de los enfermeros.
- Se recomienda a los enfermeros mantenerse actualizados a fin de detectar tempranamente los indicios de estrés a fin de no padecer estrés crónico y ver afectada su salud emocional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. La salud de los trabajadores de la salud. Informe situacional. Argentina: OMS, Buenos Aires; 2019. Report No.: 69.
2. OPS. Alerta epidemiológica pro COVID-19 en Enfermeros. [Online].; 2020 [cited 2020 Setiembre 21. Available from: <https://www.paho.org/es/documentos/alerta-epidemiologica-covid-19-personal-salud-31-agosto-2020>.
3. OPS. La enfermería en Tiempos de COVID-19. [Online].; 2020 [cited 2020 Setiembre 20. Available from: <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos-enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>.
4. Carrillo G., Rios R., Escudero F y Martinez R. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según modelos de demanda, control de apoyo. Rev. Electrónica: Enfermería global; 50(17). Abril 2018.España. Doi. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
5. Garza R., Meléndez C., Castañeda H., Aguilera A., Acevedo C. y Rangel S. Nivel de estrés en Enfermeras que laboran en áreas de Hospitalización. Desarrollo científico Enfermero Vol. 19 N° 1 enero-febrero 2018.
6. Sarsosa P, Charria VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia.Univ. Salud. 2018; 20(1):44-52.DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>

7. MINSA. Guía técnica para el cuidado de la Salud mental del personal de salud en el contexto del COVID-19. [Online]; 2020 [Fecha de acceso 15 de setiembre del 2020]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/473389-guia-tecnica-para-el-cuidado-de-la-salud-mental-del-personal-de-la-salud-en-el-contexto-del-covid-19>.
8. Carocancha EM. Y Ruiz PM. Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital regional Edgardo Rebagliati Martins, 2018. Revista virtual Concytec Alicia. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_765b0d961e995b12ea56a92b29c3980c
9. Pantigoso NA. Cuidado de enfermería y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del hospital regional de Ica 2016. [Tesis para obtener el grado de licenciatura en enfermería]. [Pdf en línea]. Universidad nacional San Agustín de Arequipa. [Acceso 27 de setiembre del 2018]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7600/ENMpalona.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Quincho ME .Prevalencia del síndrome de Burnout en el Personal de salud del Hospital Rene Toche Groppo Essalud-Chincha 2014. [Tesis para obtener el grado de Medico]. [Pdf en línea]. Universidad nacional del Centro. Disponible en: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/461/TMH_22.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Huang J. y col. Mental health survey of 230 medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. PUBMED. 2020 Enero; 38(0; E001). Doi:
12. Vinueza F. y col. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. [Online]; 2020 [Fecha de acceso 22 de setiembre del 2020]. Disponible en:

<file:///C:/Users/AST/Downloads/708-Preprint%20Text-988-1-1020200605.pdf>.

13. León J., López J., Posadas MH., Gutierrez L., Sarmiento V. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un Hospital de Veracruz. Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud. 2017 diciembre; 6(12). [En línea]. [Fecha de acceso 23 de setiembre del 2020]. Disponible en: <file:///C:/Users/AST/Downloads/Dialnet-EstresYEstilosDeAfrontamientoDeLasEnfermerasDeUnHo-6152140.pdf>
14. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Huaycan. 2019. [Tesis de licenciatura]. [Pdf en línea]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3112/TE SIS%20Morales%20Glinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Barboza IY. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Público nivel III, Chiclayo 2019. [Tesis de maestría]. [Pdf en línea]. [Fecha de acceso 22 de Setiembre]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Kian K. Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital regional de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3536/KIAN%20YSA%20KARINA.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Huacho. 2016 [Tesis de licenciatura]. [pdf en línea]. Disponible en:
17. Huaman RE. Nivel de estrés y desempeño laboral de Enfermería del Hospital Rene Toche Groppo de la provincia de Chincha 2018. [Tesis de Licenciatura]. [Pdf en línea]. [fecha de acceso 20 de Setiembre del 2020]. Disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3163/TE SIS_H UAMAN%20HEREDIA%20ROSA%20ELVIRA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

18. Benites GN., Chacaliza CW., Huancahuari JS. Factores y niveles de estrés laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Regional de Ica-2016. [Tesis de Licenciatura]. [Pdf en línea]. [Fecha de acceso 19 de Setiembre del 2020] Disponible en: <http://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2867/36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. García AM. Estrés laboral y cuidado de Enfermería en Centro quirúrgico del Hospital Augusto Hernandez Mendoza, Ica-2016. [Tesis de Licenciatura]. [Pdf en línea]. [Fecha de acceso 23 de Setiembre del 2020]. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/214>
20. Selye H. El estrés de la vida. Nueva York: McGraw-Hill Book Company; 1956. [Google Scholar]
21. OMS. La organización del trabajo y el estrés: Serie de protección de la salud de los trabajadores. 3° edición. [documento en línea]. Nottingham, 2004. [Acceso 26 de setiembre 2020]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
22. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de administración del trabajo. Inspección y seguridad en el trabajo. Ginebra, España 2016. [Acceso 27 de setiembre del 2020]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
23. Turner N., Chmiel N. Hershcovis M., Walls M. Life on the line: Job demands, perceived co-worker support for safety, and hazardous work events. J Occup Health Psychol 2010;15 (4): 482-493.
24. Harrison EL. Ajuste de persona-Ambiente Jobs demands and supprot human. Psychol 2005: 18(6):20.

25. Maslach C, Jackson S. 1981. The measurement of experienced burnout. J Occup Behav. 2:99-113.
26. Herrera Sanchez, R. y otros "Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería". Revista Cubana de Enfermería, vol21, nº1, La Habana, enero-abril 2005.
27. Gaceta Sanitaria. Absentismo laboral del personal de enfermería en los hospitales Valencianos. Siendirect. Vol. 6, Issue 33,1992. 239-244. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(92\)71121-2](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(92)71121-2)
28. Van Bogaert P. Commentary on Kowalski C, Ommen O, Driller E, Ernst mann N, Wirtz M, Kohler T, et al. (2010). Burnout in nurses-the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. J Clin Nurs 19, 1654-1663. J Clin Nurs. 2011; 20(5-6): 913-4.
29. Dios A. Y Col. Burnout en personal sanitario. Ediciones SCLP,1992.
30. Observatorio de riesgos psicosociales. El cuestionario MBI. Vol.42:2013. Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2042.pdf>
31. Gill Monte PR.1999 Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey.1999. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/spm/2002.v44n1/33-40/es>
32. Hernández SR, Fernández CC, Baptista LM. , Metodología de la investigación. 5° Edición por: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V 2010, 2006, 2003, 1998, 1991. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: NIVELES DE ESTRÉS EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD COVID 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuáles son los niveles de estrés en los Enfermeros de la Unidad COVID Chincha, Ica – 2020.</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E 1: ¿Cuál es el nivel de agotamiento emocional en los Enfermeros de la Unidad COVID Chincha, Ica– 2020?</p> <p>P.E. 2: ¿Cuál es el nivel de despersonalización en los enfermeros de la unidad COVID Chincha, Ica 2020?</p> <p>P.E.3: ¿Cuál es el nivel de Realización personal en los enfermeros de la unidad COVID Chincha, Ica 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar los niveles de estrés en los Enfermeros de la Unidad COVID Chincha, Ica - 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E. 1: Identificar el nivel de agotamiento en los Enfermeros de la Unidad COVID Chincha, Ica – 2020.</p> <p>O.E.2: Identificar cuál es el nivel de Despersonalización en los enfermeros de la unidad COVID Chincha, Ica 2020.</p> <p>O.E.3: Identificar cuál es el nivel de Realización personal en los enfermeros de la unidad COVID Chincha, Ica -2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>No requiere hipótesis</p>	<p>Variable 1:</p> <p>NIVELES DE ESTRÉS</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Agotamiento emocional - D.2: Despersonalización - D.3: Realización personal 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Descriptiva</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Población: 100 Enfermeros</p> <p>Muestra: La muestra está representada por 80 enfermeros del hospital San José de Chincha</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Maslach Inventory</p> <p>Métodos de análisis de datos</p>

ANEXO 2. Consentimiento informado

Estudio Niveles de estrés en enfermeros de la unidad covid Chicnha-2020

Mediante el presente yo.....Enfermero (a) de la unidad covid, he sido informado del objetivo de estudio: Determinar el nivel de estrés en enfermeros de la unidad covid Chinchá-2020, de igual forma se me ha manifestado que mi participación es libre y de forma anónima, de igual forma que el tiempo de duración aproximado de la encuesta.

Se me ha informado que la participación en el estudio no implica riesgos ni costos y que mi participación es libre y voluntaria. Afirmando que he solicitado toda la información y mis dudas han sido resueltas oportunamente al inicio del formulario.

He decidido aceptar mi participación en el estudio.

Firma

ANEXO 3. Instrumento de investigación

Cuestionario

Estimado licenciado(a): El presente cuestionario tiene como objetivo determinar el nivel de estrés que puede o no estar presente en el área en el que Ud. labora. A continuación, les presentamos una serie de alternativas numéricas que Ud. colocará en cada pregunta de acuerdo a lo que considere correcto. Le recordamos que este cuestionario es completamente anónimo y se mantendrá el secreto o confidencialidad del mismo.

Recuerde no hay opciones incorrectas, su respuesta siempre será correcta.

Datos generales:

1. Servicio o área:

2. Edad:.....3. Sexo:.....4. Estado civil:.....

5. N° Hijos:.....6. Tiempo de servicio:.....

7. Área de labor:.....

Escalas alternativas:

0= Nunca

1= Pocas veces al año

2= Más de una vez al mes

3= Una vez al mes

4= Una vez a la semana

5= Varias veces a la semana

6= Todos los días

Coloque el número que considere correcto en cada caso.

N°	Preguntas	Rpta
1	Me siento agotado emocionalmente por trabajo	
2	Al culminar mi trabajo, me siento cansado(a)	
3	Al levantarme a trabajar por las mañanas, me siento cansado(a)	
4	Puedo entender fácilmente como se sienten mis pacientes	
5	Siento que trato a los pacientes con distanciamiento impersonal	
6	Siento que el trabajar con pacientes es mucho esfuerzo y me canso	
7	Siento que trato con mucha afectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	

8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente por el trabajo	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	En el trabajo me siento frustrado	
14	Creo que trabajo demasiado	
15	Siento que realmente no debe importarme lo que le ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	
16	Siento que estar en contacto directo con la gente me produce estrés	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	
18	me siento motivada después de estar con mis pacientes en el trabajo	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	En el trabajo trato las dificultades emocionales de forma adecuada	
22	Me parece que algunas personas de mi trabajo me culpan de sus problemas	

Anexo N°5: Constancia de Aplicación



Año Del Bicentenario Del Perú: 200 años De Independencia



Chincha Alta, 20 de noviembre del 2020.

OFICIO N° 0140 GORE-ICA-DIRESA-HSJCH-20

Sr. : Dr. HERNANDO MARTIN CAMPOS MARTINEZ.
Rector de la Universidad Autónoma de Ica

Asunto : Aceptación de Aplicación de Instrumento de Investigación

Referencia : Exp. 08746.

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez hacerle de conocimiento que ha sido **aceptada** la solicitud de desarrollo de Aplicación de Instrumentos de Investigación denominado **"Niveles de Estrés en enfermeros de la Unidad COVID del Hospital "San José" de Chincha 2020"** en nuestra Institución Hospitalaria perteneciente a las Srtas. **Melissa Llancari Paucar y Jesica Yataco Meneses** alumnas del Programa académico de Enfermería de la, Universidad Autónoma de Ica, para tal efecto se le dará el apoyo correspondiente para que pueda desarrollar su instrumentos de investigación solicitado.

Sin otro particular me despido de Ud. no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima persona.

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL ICA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL "SAN JOSÉ" DE CHINCHA

M.C. Víctor Luis Donayre Morón
M.C. VICTOR LUIS DONAYRE MORON
C.M.P. 54085 - AM. A05527
DIRECTOR EJECUTIVO

VDM-DE-UE-401-HSJCH

NHC/J/UADI

DIRECCION REGIONAL DE SALUD ICA
Dirección Ejecutiva
GOBIERNO REGIONAL DE ICA
Av. Abelardo Alva Maurtua N° 600
Ica - Chincha

Anexo N°6: Evidencias fotográficas



NIVELES DE ESTRÉS EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD COVID CHINCHA, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	1%