

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERÍA**



**Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la  
Clínica Belén, Piura 2023.**

**Tesis para obtener el Título de Licenciada en Enfermería**

**Autor:**

**More Lupuche Luz América**

**Asesora:**

**Elida Egberta Aranda Benites**

**ORCID N° 0000-0001-6141-0685**

**Piura – Perú**

**2023**

## ÍNDICE GENERAL

<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	ii
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	iii
<b>INDICE DE FIGURAS</b> .....	iv
<b>PALABRAS CLAVE</b> .....	v
<b>KEYWORDS</b> .....	v
<b>CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD</b> .....	vi
<b>TÍTULO</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
• Antecedentes y fundamentación científica .....	1
• Justificación de la investigación.....	10
• Problema .....	12
• Conceptuación y operacionalización de las variables.....	14
• Hipótesis .....	14
• Objetivos .....	15
<b>METODOLOGÍA</b> .....	16
Tipo y diseño de investigación .....	16
Población y muestra .....	17
Técnica e instrumentos de investigación.....	18
<b>RESULTADOS</b> .....	21
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b> .....	34
<b>CONCLUSIONES</b> .....	36
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	37
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	39
<b>ANEXOS Y APÉNDICE</b> .....	42

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	22
Tabla 2.....	23
Tabla 3.....	24
Tabla 4.....	25
Tabla 5.....	26
Tabla 6.....	27
Tabla 7.....	28
Tabla 8.....	29
Tabla 9.....	30
Tabla 10.....	31
Tabla 11.....	32
Tabla 12.....	33
Tabla 13.....	34

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Factor sociodemográfico: Edad del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 .....	47
Figura 2.	Factor sociodemográfico: Género del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 .....	47
Figura 3.	Factor sociodemográfico: Estado civil del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 .....	48
Figura 4.	Factor sociodemográfico: Especialidad del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 .....	48
Figura 5.	Factor sociodemográfico: Tiempo de labor (años), en el servicio, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 .....	49
Figura 6.	Factor sociodemográfico: Condición laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 .....	49
Figura 7.	Nivel de estrés laboral, según rango de edades, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.....	50
Figura 8.	Nivel de estrés laboral, según condición laboral, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 .....	50
Figura 9.	Nivel de estrés laboral, según tiempo laborando en el servicio, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 .....	51
Figura 10.	Nivel de estrés laboral del profesional que labora en la Clínica Belén, Piura 2023. 55	
Figura 11.	Nivel de estrés laboral, en la dimensión física, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 .....	51
Figura 12.	Nivel de estrés laboral, en la dimensión psicológica, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 .....	52
Figura 13.	Nivel de estrés laboral, en la dimensión social, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 .....	52

## **PALABRAS CLAVE**

<b>TEMA</b>	Nivel estrés laboral profesional enfermería
-------------	---

## **KEYWORDS**

<b>THEME</b>	level stress labor profesional nursing
--------------	--

## **Línea de investigación**

**Área** Ciencias médicas y de la salud

**Sub área** Ciencias de la salud

**Disciplina** Salud ocupacional

**Línea** Cuidados de enfermería en salud ocupacional.

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023" del (a) estudiante: **MORE LUPUCHE LUZ AMERICA**, identificado(a) con Código N° **2517100017**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **25%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **TÍTULO**

**Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica  
Belén, Piura 2023.**

## **RESUMEN**

Este estudio fue un análisis aplicado de naturaleza cuantitativa, con un diseño de investigación transversal y descriptivo. El objetivo principal fue evaluar el grado de tensión laboral experimentado por el personal de enfermería en la Clínica Belén de Piura. Mediante este estudio, se buscó identificar y analizar el nivel de estrés laboral en el mencionado grupo de profesionales. La muestra estuvo compuesta por 34 enfermeros y enfermeras que trabajaban a tiempo completo en la Clínica Belén. Se utilizó la entrevista como técnica para la recopilación de datos y se empleó la Escala de Estrés de Enfermería (Nurse Stress Scale - NSS), desarrollada y validada por Peralta K. (2019), para medir el estrés laboral. La escala constó de 34 ítems distribuidos en tres dimensiones: física, psicológica y social. Las respuestas se calificaron en una escala de cuatro puntos: Siempre (3), Casi siempre (2), Casi nunca (1) y Nunca (0). Se utilizó el software estadístico SPSS versión 26 para el análisis de los datos recopilados. La discusión se basó en los antecedentes y fundamentos científicos relevantes, se relacionaron los resultados con la teoría existente y se extrajeron conclusiones y recomendaciones. Se obtuvo información concluyente sobre el nivel de estrés laboral del personal de enfermería en la Clínica Belén de Piura en el año 2023.

## **ABSTRACT**

This study was an applied analysis of a quantitative nature, with a cross-sectional and descriptive research design. The main objective was to evaluate the degree of work tension experienced by the nursing staff at the Clínica Belén de Piura. Through this study, we sought to identify and analyze the level of work stress in the aforementioned group of professionals. The sample consisted of 34 male and female nurses who worked full time at the Belén Clinic. The interview was carried out as a technique for data collection and the Nursing Stress Scale (NSS), developed and validated by Peralta K. (2019), was used to measure work stress. The scale consisted of 34 items distributed in three dimensions: physical, psychological and social. Responses were scored on a four-point scale: Always (3), Almost Always (2), Almost Never (1), and Never (0). The statistical software SPSS version 26 was extracted for the analysis of the collected data. The discussion was based on relevant scientific background and foundations, the results were related to existing theory, and conclusions and recommendations were drawn. Conclusive information was obtained on the level of work stress of the nursing staff at the Clínica Belén de Piura in the year 2023.

## INTRODUCCIÓN

- Antecedentes y fundamentación científica

La enfermedad ocupacional a menudo toma la forma de estrés relacionado con el trabajo, que es un problema de salud importante en los tiempos modernos. El ritmo de vida actual y la creciente presión en el lugar de trabajo pueden generar tensión física y mental en los empleados, lo que provoca una disminución de su salud general, según datos del Seguro Social de Salud (2021). Tal como lo revela García P. et al (2020), el 81% de los participantes eran mujeres y la mayoría trabajaba en turnos de noche, con un 58,7% trabajando en turnos de 12 horas. Además, el 44,4% de los participantes era responsable de siete o más pacientes, mientras que el 16% confirmó haber contraído la COVID-19. La mayoría de los participantes experimentaron niveles de estrés moderados, siendo la jornada laboral de 12 horas un factor significativo que contribuyó a su estrés. En consecuencia, es fundamental implementar estrategias de afrontamiento para mitigar los niveles de estrés y reducir el sufrimiento de los profesionales de la salud, particularmente los del área de enfermería.

La enfermería es una disciplina que abarca tanto la atención independiente como la colaborativa para personas de todas las edades, grupos, familias y comunidades, estén sanas o enfermas y en cualquier entorno. Las enfermeras están a la vanguardia de la prestación de servicios y son cruciales para brindar una atención centrada en el individuo. Según la OMS (2021), la mayoría de las enfermeras son mujeres adultas y han sido nombradas en la institución por un período que oscila entre uno y diez años, con experiencia en servicios de emergencia que oscila entre uno y cinco años. También han recibido capacitación en los últimos dos años. El nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de urgencias del Hospital Sullana es del 85,7%, el cual se considera medio. El agotamiento emocional y la despersonalización son bajos, mientras que la realización personal es media, según la dimensión. El indicador de competencias indica que el desempeño de los

profesionales de enfermería es medio, mientras que el indicador actitudinal y social indica un desempeño medio. El informe de Febre E. de 2018 concluye que el grado de estrés relacionado con el trabajo experimentado por las enfermeras se encuentra dentro del rango medio. En cuanto al agotamiento emocional, la despersonalización, la dimensión baja y la realización personal media, el desempeño de ambos indicadores se consideró moderado.

Una investigación tuvo como objetivo determinar el grado de estrés laboral experimentado por los profesionales de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza. El método de investigación empleado fue un diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal cuantitativo. La muestra del estudio estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de investigación. Los resultados del estudio mostraron que el 55,0% de los participantes experimentaron niveles bajos de estrés laboral, mientras que el 10,0% reportaron niveles altos de estrés, así lo demuestra Chávez M. en el 2017.

Según la investigación de Peralta en el 2019 se determinó que la mayoría de los profesionales de enfermería experimentan un nivel moderado de estrés. Hallazgos recientes revelan que el 46,6% de los profesionales de enfermería sufren niveles moderados de estrés laboral, mientras que el 26,7% reportan niveles altos y bajos de estrés. En cuanto al estrés físico, el 55% de los encuestados expresó un alto nivel de agotamiento debido a las exigencias del trabajo, mientras que el 23,3% informó experimentar niveles bajos a moderados de fatiga. En tanto, el 21,7% restante reportó bajos niveles de estrés físico. En la dimensión psicológica, el 75% de los profesionales de enfermería experimentan niveles altos de estrés laboral, mientras que el 15% reporta niveles moderados y el 8,4% expresa niveles altos de estrés psicológico.

Para ser un auténtico profesional de enfermería se deben integrar los valores de sinceridad y honestidad al acto de cuidar; como lo señala la Universidad DaVinci Guatemala (2020).

Una Clínica es un centro médico privado donde se identifica y trata la enfermedad de un paciente, ya sea mediante hospitalización o atención ambulatoria (Clinic Cloud 2020).

Dentro del ámbito de la literatura, se presenta una progresión de conceptos de acuerdo con los requisitos del estudio. El estrés es una noción que fue inicialmente introducida en el campo de la salud en 1926 por Hans Selye, quien lo definió como la respuesta universal de un organismo ante un estímulo intrusivo o circunstancia estresante (Strap 2013).

El origen de este concepto proviene de una definición física que enfatiza la reacción del organismo ante una fuerza que genera niveles variables de tensión o entrenamiento, más que el estímulo en sí.

Según la definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud, el término "estrés" se refiere al conjunto de respuestas corporales que preparan al individuo para la actividad, según como lo hace notar Correa (2013).

El origen de este concepto proviene de una definición arraigada en el ámbito físico. Esta definición enfatiza la importancia de la reacción de un organismo a una fuerza que genera diversos grados de tensión o entrenamiento, en contraposición al estímulo mismo.

Según Strap (2013), la Organización Mundial de la Salud ofrece una definición de estrés como "el conjunto de respuestas corporales que preparan al cuerpo para la acción".

Según José María Peiro, la prevalencia del estrés laboral va en aumento y tiene efectos significativos tanto a nivel personal como social. El impacto del estrés se puede observar tanto en el bienestar físico como psicológico de los individuos, y también puede resultar en el deterioro de la salud organizacional. Herrera (2004) respalda estas afirmaciones.

El estrés es una parte inevitable de nuestras vidas, ya que sirve como un medio de adaptación de nuestros cuerpos para hacer frente a las amenazas potenciales. Sin

embargo, cuando supera la capacidad de un individuo para manejar situaciones cotidianas, puede tener consecuencias patológicas. En tales casos, el cuerpo percibe estas situaciones como amenazantes y activa sus mecanismos de defensa, dando lugar a diversos síntomas. Estas respuestas de estrés pueden manifestarse de diferentes maneras, que incluyen:

- Fisiológica: Cuando el cuerpo reacciona a estímulos estresantes, desencadena una respuesta fisiológica. Esta respuesta implica una activación de procesos tanto hormonales como neurovegetativos, que finalmente conducen a un estado elevado de tensión física. Los síntomas comunes incluyen aumento de la presión arterial, taquicardia, sudoración, palpitaciones, mareos y otras manifestaciones similares.
- Cognitivo emocional: El término "cognitivo emocional" se refiere a cómo los individuos perciben y procesan los estímulos externos. Al filtrar y evaluar la información, las personas determinan si una situación dada es significativa o no, potencialmente aterradora o inofensiva. Este proceso cognitivo influye significativamente en la forma en que reaccionamos ante los estímulos externos y en cómo podemos vernos afectados por el estrés.
- Motora: Las reacciones fundamentales del cuerpo ante situaciones estresantes se pueden clasificar en dos categorías: confrontación o evitación, escape y, con menos frecuencia, pasividad e inhibición. La respuesta de afrontamiento empleada determina la forma en que se activa el organismo, que a su vez dicta el tipo de recursos que se utilizarán y las estructuras fisiológicas que estarán involucradas. Adicionalmente, esta respuesta puede conducir a diversos trastornos fisiopatológicos, como lo señala Correa (2013).

El concepto de Seilye implica la ocurrencia de etapas consecutivas de ajuste realizadas por un organismo en respuesta al estrés.

- La fase de reacción de alarma: es la respuesta inicial de un organismo a un estímulo estresante. Esta reacción es automática, con el organismo preparándose para la acción necesaria, ya sea confrontando o escapando del factor estresante. Esta fase se caracteriza por una activación del sistema nervioso, lo que resulta en síntomas físicos como boca seca, pupilas dilatadas, sudoración, músculos tensos,

taquicardia, aumento de la frecuencia respiratoria, presión arterial elevada, síntesis de glucosa y liberación de adrenalina y norepinefrina. Además, se manifiesta una respuesta psicológica, mejorando la capacidad de concentración y atención. La fase de alarma es transitoria y no representa una amenaza para el cuerpo cuando tiene suficiente tiempo para recuperarse.

- La fase de resistencia se caracteriza por la aparición de nuevos cambios más específicos como respuesta a la situación, junto con la desaparición de los cambios iniciales. Cuando un estímulo se prolonga o alcanza un nivel de intensidad que supera la capacidad de rechazo, eliminación o superación del individuo, se alcanza un alto nivel de resistencia. Esto viene marcado por una importante capacidad de esfuerzo ante la coyuntura. Sin embargo, si este nivel de resistencia persiste, puede conducir a la fase de agotamiento.
- La fase de agotamiento se alcanza cuando se han agotado todas las estrategias adaptativas utilizadas para afrontar el estímulo. Este agotamiento conduce a una disminución gradual de la energía, lo que puede provocar enfermedades o incluso la muerte.

El nivel de ejecución que alcanza un trabajador en el cumplimiento de las metas de una organización en un tiempo determinado es lo que se conoce como desempeño profesional.

La eficacia de la fuerza laboral de una empresa depende de su desempeño, que es esencial tanto para el éxito de la organización como para la satisfacción personal del individuo con su trabajo. Por lo tanto, la eficacia del desempeño profesional de un individuo depende de su conducta y de los resultados que alcance.

La eficacia de los miembros de una organización que trabajan hacia objetivos comunes dentro de las pautas establecidas se conoce como desempeño profesional. Esta definición destaca cómo los empleados ejecutan sus tareas de manera competente, con el objetivo de cumplir con los objetivos establecidos por la empresa. Según Díaz (2013), esta es la esencia del desempeño profesional.

En base a la información presentada anteriormente, podemos concluir que el estrés se manifiesta como un síndrome con tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la satisfacción personal.

- El agotamiento emocional: se define por el agotamiento de la energía y el entusiasmo, acompañado de una sensación generalizada de escasez de recursos personales. Los trabajadores que experimentan este tipo de agotamiento también pueden reportar sentimientos de frustración y tensión, reconociendo que carecen de la capacidad para ejercer más energía.
- La despersonalización: se refiere al acto de tratar a los clientes, colegas y la organización como meros objetos. Esto puede manifestarse en insensibilidad emocional, donde los trabajadores pueden mostrar cinismo o emociones falsas. Además, esta mentalidad puede conducir a una crítica excesiva de su entorno y de los demás.
- La realización personal: se refiere a la inclinación de un individuo a juzgarse a sí mismo desfavorablemente. Esto puede conducir a una sensación de descontento con la progresión de su carrera, una disminución en la percepción de su propia competencia y triunfos en su profesión, y una falta de confianza en sus habilidades interpersonales.

Según la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral es el resultado de una serie de eventos que ocurren cuando los individuos se enfrentan a obligaciones y exigencias diversas que exceden sus capacidades y conocimientos. La perspectiva de Stavroula sobre el estrés en el lugar de trabajo refleja lo común de su ocurrencia y las graves consecuencias que puede tener en el bienestar de un individuo. El estrés es una patología creciente que se ve exacerbada por el entorno social y económico en constante cambio de la sociedad moderna. Los empleados deben adaptarse a demandas y cambios cada vez más difíciles, lo que puede aumentar la probabilidad de experimentar estrés.

La enfermera que trabaja en el servicio de urgencias juega un papel crucial que exige una gran responsabilidad. Es imperativo que reciban una formación a medida para brindar una excelente atención y actuar con eficiencia. Además, debe poseer

la capacidad de socializar y colaborar con todos los profesionales de la salud que trabajan en un entorno multidisciplinario para garantizar resultados óptimos en beneficio de los usuarios de la salud en todo momento.

La principal responsabilidad de las enfermeras es brindar atención a los pacientes. Sin embargo, todos los miembros del equipo, incluidas las enfermeras, están obligados a cumplir con el Sistema Integral de Emergencias y cumplir con sus estándares, ya que todos son responsables del bienestar de los pacientes. Es crucial realizar una atención eficiente para evitar errores, y este proceso comienza con una evaluación exhaustiva del paciente.

El estrés es un fenómeno psicológico que surge cuando el cuerpo se enfrenta a demandas que superan sus recursos disponibles. Esto inicia una respuesta de los mecanismos de emergencia del cuerpo, que se manifiesta como activación psicológica, lo que permite un procesamiento de información eficiente y rápido. A su vez, esto prepara al organismo para responder adecuadamente a la situación. Sin embargo, cuando las demandas del trabajo, la vida social u otras fuentes se vuelven demasiado abrumadoras para afrontarlas, el individuo desarrollará varios mecanismos de afrontamiento, algunos de los cuales pueden implicar respuestas fisiológicas. Pueden surgir resultados negativos, como depresión y ansiedad.

Cuando el estrés persiste por períodos prolongados de manera continua y repetitiva, el cuerpo se vuelve empobrecido y vulnerable al desarrollo de trastornos y enfermedades a nivel físico. Si bien es difícil proporcionar síntomas precisos de estrés crónico, existen varios indicadores que pueden incluir susceptibilidad, temblores, ira, pérdida de memoria, insomnio, ansiedad, hipersensibilidad de la piel, dolores de cabeza y de espalda, problemas gastrointestinales, falta de apetito y pérdida de peso, así como sentimientos de inseguridad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que es posible que estos signos no siempre sean visibles y que el estrés crónico puede convertirse potencialmente en una enfermedad.

El estrés puede afectar varios aspectos de la personalidad de un individuo a nivel psicológico. Cuando se enfrenta a situaciones estresantes, puede conducir al

desarrollo de trastornos psicológicos. Esto se puede observar a través de sentimientos de incomodidad, que pueden dificultar la capacidad de alcanzar metas personales y profesionales. Además, también puede resultar en miedo a cometer errores, inseguridad y sentimientos de inferioridad, entre otras cosas.

El estrés relacionado con el trabajo puede provenir de varias causas, incluida una cantidad abrumadora de tareas que pueden conducir al deterioro físico. Además, una mayor carga de trabajo y responsabilidades puede obstaculizar el desarrollo y la competencia de un individuo, lo que puede provocar daños psicológicos. Las interacciones sociales desagradables en el lugar de trabajo también pueden contribuir al estrés. Cuando estos factores se combinan, pueden dar lugar a síntomas crónicos que requieren un tratamiento más complejo. Otros factores que pueden causar circunstancias estresantes incluyen la falta de horarios de trabajo fijos y un salario inadecuado que no refleja el valor del trabajo de una persona.

Los deberes de una enfermera incluyen brindar atención y ayuda de calidad a las personas, sus familias y la comunidad. Es por esto que los profesionales de enfermería deben poseer una buena salud mental y física, además de los conocimientos prácticos y conceptos teóricos que adquieren en su formación. Tal estabilidad les permite cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, particularmente en la prestación de asistencia regular a quienes buscan servicios de salud.

En 1974, Freudenberg usó la frase "Síndrome de Burnout" para describir el declive físico y mental que puede resultar de trabajar en campos como el cuidado de la salud, el trabajo social o los servicios de emergencia (citado en Michael St. Pierre, Gesine, 2008, p.110). Por lo general, el Síndrome de Burnout se caracteriza como una reacción al estrés continuo que ocurre en las personas que trabajan en roles orientados al servicio.

Inicialmente, se creía que el concepto de agotamiento profesional solo se aplicaba a aquellos en carreras de servicio social que involucraban una interacción directa con aquellos a quienes servían. Sin embargo, más tarde se sugirió que el

agotamiento puede ocurrir en personas cuyo trabajo no implica dicho contacto. Así lo señalaron Maslah y Goldberg en 1998, citado por Rojas y Grisales en 2009.

El Modelo Neuman, creado por Betty Neuman, se enfoca en manejar y reducir el estrés y tiene como objetivo comprender el impacto del estrés en la salud de un individuo. Este modelo proporciona un enfoque integral para abordar los problemas del cliente al ver a la persona como multidimensional. El modelo de Neuman es dinámico y abarca todo, ya que examina la interacción continua entre el cliente y su entorno. Neuman ve al cliente como un sistema abierto que interactúa constantemente con su entorno; así lo manifiesta Marriner (2007).

Cada individuo tiene una composición fundamental compuesta de componentes esenciales. Estos componentes abarcan los elementos universales compartidos por todos los individuos, así como aquellos únicos a las características distintivas de cada persona.

Las variables que contribuyen a este fenómeno son multifacéticas y abarcan factores fisiológicos, psicológicos, socioculturales, de desarrollo y espirituales. La estructura básica central está rodeada por circuitos concéntricos, que consisten en líneas de resistencia y líneas de defensa.

Las Líneas de Resistencia: consisten en varias líneas que rodean la estructura central. Se las conoce como líneas flexibles de resistencia debido al hecho de que estas líneas difieren en tamaño y distancia desde el centro.

De acuerdo con lo manifestado por Marriner (2007), existen ciertos factores internos dentro de una persona que ayudan a combatir los factores estresantes, como un aumento de leucocitos para combatir infecciones. El objetivo es estabilizar al individuo y alentar el regreso a su línea normal de defensa.

Línea normal de defensa: Según el modelo de Neuman, la línea regular de defensa se representa como una línea constante que existe más allá de las líneas de resistencia. Esta línea se refiere específicamente al estado de equilibrio o conformidad que mantiene un cliente.

Al encontrarse con factores estresantes, la efectividad de la línea de defensa flexible de una persona determina si el factor estresante penetrará o no. Si el factor estresante logra cruzar la línea, la respuesta del cliente dependerá de la fuerza de sus líneas de defensa individuales.

Línea flexible de defensa: El modelo de Neuman caracteriza la línea de defensa flexible como una línea interrumpida que existe más allá de la línea de defensa estándar. Su objetivo principal es servir como salvaguarda para evitar que los factores estresantes se infiltren en la línea normal de defensa. Esta línea de defensa flexible es muy adaptable y puede cambiar rápidamente en un breve intervalo. Sin embargo, está sujeto a factores externos como la privación del sueño, que disminuye la capacidad del cliente para utilizar una línea de defensa flexible contra los factores estresantes.

El enfoque principal del modelo de Betty Neuman se centra en el manejo del estrés. Este modelo se ocupa en gran medida del impacto del estrés y las reacciones resultantes sobre la preservación y el progreso de la salud. El objetivo de la intervención de enfermería es mitigar los factores estresantes y las circunstancias desfavorables que pueden afectar negativamente o tener el potencial de afectar el funcionamiento óptimo de un individuo en su circunstancia única.

- Justificación de la investigación

El estrés es un trastorno que es reportado con frecuencia por los recursos humanos en diversas organizaciones. Se ha observado que el estrés puede dificultar las relaciones humanas en el lugar de trabajo, lo que lleva a un estado o patrón de comportamiento persistente. Por lo tanto, es imperativo brindar un tratamiento oportuno para esta condición.

Justificación teórica: se basa en las teorías existentes que plantean un examen de los niveles de estrés laboral, que impactan directamente en el desempeño del personal de la clínica Belén de Piura. El estrés laboral ocurre cuando un individuo

percibe las demandas de la vida como excesivamente desafiantes. Este trabajo pretende demostrar la creciente importancia de los recursos humanos en el sector salud como elemento clave para la diferenciación y el éxito institucional. A lo largo de las páginas siguientes, exploramos la importancia de los recursos humanos en el mundo de la salud.

Justificación práctica: el estudio actual se centra en el razonamiento práctico detrás de la investigación de la correlación entre el estrés relacionado con el trabajo y los problemas de rendimiento. El proceso de recolección de información se centró en el personal de enfermería de la clínica Belén de Piura, utilizándose como instrumento de medición una encuesta para evaluar el nivel de estrés que experimentan estas personas en el desempeño de sus funciones.

Justificación social: no se puede subestimar la importancia de esta investigación en el campo de la atención médica, particularmente en lo que respecta a la prevención y el manejo del estrés. Al examinar la prevalencia del síndrome de Burnout en las enfermeras empleadas en la clínica Belén de Piura, podemos identificar los factores que impactan en su desempeño laboral. Nuestro objetivo final es mejorar su productividad laboral, lo que sin duda mejorará su competitividad general en la industria y, en última instancia, aumentará su capacidad de crecimiento personal y profesional.

Justificación científica: El propósito de este estudio es fundamentar científicamente la determinación de los factores causales del estrés laboral entre las enfermeras que laboran en la clínica Belén de Piura. Esto se logrará mediante el desarrollo de una herramienta de medición para el Síndrome de Burnout a fin de mostrar las posibles vías de solución o el manejo inteligente del estrés para abordar el problema. El enfoque epistemológico de esta investigación garantizará una comprensión profunda del fenómeno del estrés laboral y su impacto en la salud y el bienestar de los enfermeros.

- Problema

Los profesionales de enfermería son esenciales para brindar atención a los pacientes en una clínica. Sin embargo, este trabajo puede ser arduo y agotador, lo que genera altos niveles de estrés para las enfermeras. El estrés relacionado con el trabajo ha sido reconocido como un problema importante en el campo de la enfermería, ya que puede impactar la salud emocional y física de los profesionales. Además, el estrés laboral también puede afectar la calidad de la atención que se brinda a los pacientes.

El punto focal de este estudio es la evaluación de los niveles de estrés entre los profesionales de enfermería que trabajan en una clínica. El estrés puede manifestarse a partir de diversas fuentes, como la carga de trabajo excesiva, la exposición al sufrimiento y la mortalidad del paciente, el apoyo inadecuado y la ambigüedad con respecto al tratamiento, así como problemas con las relaciones interpersonales y otros miembros del equipo de atención médica.

La abrumadora cantidad de trabajo que se espera que completen las enfermeras, incluidas las tareas que no están necesariamente dentro de la descripción de su trabajo, y el tiempo insuficiente para brindar una atención integral, constituyen el aspecto físico del estrés dentro de la profesión de enfermería. Esto puede resultar en fatiga tanto física como psicológica, lo que en última instancia puede comprometer la calidad de la atención que se brinda.

Las enfermeras a menudo están expuestas a situaciones emocionalmente exigentes que pueden causar estrés psicológico. Estas situaciones pueden incluir tener conversaciones difíciles con los pacientes sobre su muerte inminente o presenciar su sufrimiento de primera mano. También existe el estrés adicional de lidiar con la pérdida de pacientes con quienes han formado una relación cercana. Además de esto, las necesidades emocionales de los familiares de los pacientes y las

complejidades técnicas de ciertas situaciones pueden ser abrumadoras y contribuir al estrés psicológico experimentado por las enfermeras.

El último aspecto del estrés que vale la pena discutir es su dimensión social, que está intrínsecamente ligada a los problemas de comunicación y relación que los profesionales de enfermería pueden enfrentar al colaborar con otros miembros del equipo de salud. Los casos de conflicto, la retroalimentación negativa y el apoyo inadecuado pueden contribuir a crear un espacio de trabajo muy estresante para las enfermeras.

Es crucial comprender y abordar los niveles de estrés de los profesionales de enfermería en una clínica para mejorar tanto su bienestar personal como la calidad de la atención que ofrecen a los pacientes. Al reconocer las fuentes particulares de estrés en las dimensiones física, psicológica y social, será factible crear estrategias y programas de intervención específicos que se centren en mitigar el estrés y fomentar un entorno de trabajo más saludable y satisfactorio para los profesionales de enfermería.

El objetivo de este estudio es evaluar los niveles de estrés de los profesionales de enfermería en un entorno clínico, analizando los aspectos físicos, psicológicos y sociales del estrés. El resultado de esta investigación ofrecerá información valiosa para diseñar intervenciones y mejorar el entorno laboral de enfermería, con el objetivo final de mitigar el estrés y fomentar una mejor calidad de vida tanto para las enfermeras como para los pacientes. Por lo expuesto anteriormente, nos planteamos el siguiente problema ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023?

- Conceptuación y operacionalización de las variables

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operativa</b>	<b>Dimensiones (Factores)</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Tipo de escala de medición</b>
Nivel de estrés laboral del profesion al de enfermería.	Es un conjunto complejo de reacciones fisiológicas que activan los mecanismos de respuesta naturales del organismo. Como resultado, el estrés laboral se identifica comúnmente como la causa raíz del desequilibrio en comparación con otros factores estresantes, lo que en última instancia conduce a una serie de efectos negativos.	Se refiere a la medición objetiva y cuantitativa de los indicadores específicos del estrés en el entorno de trabajo. Esto implica el uso de escalas de evaluación o cuestionarios estandarizados que permiten identificar y cuantificar los síntomas físicos, emocionales y cognitivos asociados al estrés laboral.	Física  Psicológica  Social	Cansancio emocional. Sentimientos de desesperanza. Agotamiento físico. Actitudes negativas hacia el trabajo.  Respuesta negativa hacia uno mismo. Actitudes negativas con los demás. Trato impersonal  Falta de preocupación por los demás. Auto concepto negativo. Respuesta negativa al trabajo. Sentimientos de escasa Competencia profesional.	Ordinal

- Hipótesis

Por ser una investigación de nivel descriptivo no lleva hipótesis.

- Objetivos

Objetivo General:

- Determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén de Piura 2023.

Objetivos Específicos:

- Identificar los factores socio demográfico del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén.
- Identificar el nivel de estrés laboral en su dimensión física en el profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén.
- Identificar el nivel de estrés laboral en su dimensión psicológico en el profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén.
- Identificar el nivel de estrés laboral en su dimensión social en el profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén.

## **METODOLOGÍA**

### **Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación, se clasifica como investigación de nivel de aplicación. Esta metodología de investigación es conocida por su enfoque práctico de aplicar los conocimientos adquiridos directamente para resolver problemas o mejorar situaciones específicas. El propósito de esta investigación fue analizar el nivel de estrés que experimentan los profesionales de enfermería en un entorno clínico y utilizar los resultados obtenidos para implementar estrategias y programas de intervención efectivos que puedan minimizar el estrés y mejorar su bienestar general en el trabajo.

El diseño de investigación elegido para este estudio es de carácter transversal. Este tipo de diseño recopila datos en un momento específico y proporciona una instantánea de los niveles de estrés de las enfermeras en un período de tiempo determinado. Con esta metodología, el objetivo es recopilar información sobre el grado de estrés experimentado y reconocer posibles factores estresantes en el entorno particular de una clínica.

Para medir y cuantificar el nivel de estrés relacionado con el trabajo, se empleó un enfoque cuantitativo. Este método implica utilizar instrumentos estandarizados como cuestionarios, escalas de evaluación u otras herramientas de medición validadas para obtener datos numéricos que puedan analizarse estadísticamente. El objetivo de este enfoque es obtener una comprensión cuantificable e imparcial del nivel de estrés laboral experimentado por los profesionales de enfermería en la clínica en estudio.

## Población y muestra

Población: Para este estudio en particular, el enfoque está en los profesionales de enfermería que trabajan en la clínica Belén de Piura. La totalidad de la población que participa en este estudio está compuesta por 37 profesionales de enfermería que se emplean en diversas capacidades y sectores dentro de la clínica.

Muestra: Para este estudio se eligió una muestra representativa de 34 participantes de una población de 37 profesionales de enfermería. Para la selección de esta muestra se utilizó un método de muestreo finita.

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

**N** = universo.

**α**: = 0.05

**Z**= 1.96

**p** = éxito= 0.5.

**q**= fracaso= 0.5

**n** = muestra.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 37}{(36 \times 0.0025) + (3.84 \times 0.25)}$$

$$n = \frac{35.52}{1,050}$$

$$n = 33.83$$

$n$  = Estará conformada por 34 profesionales de enfermería

Criterios de inclusión:

- Profesional de enfermería que posean por lo menos más de un año trabajando en el servicio de emergencias.
- Competitivo de enfermería de ambos sexos

Criterios de exclusión:

- Profesional de enfermería que se encuentre trabajando menos de un año en el servicio de emergencias.
- Profesional de enfermería que esté realizando pasantías.

### **Técnica e instrumentos de investigación**

En este estudio, el principal método utilizado para la recopilación de datos fue la entrevista, que es una técnica para recopilar información personalizada y completa directamente de los participantes. Para investigar los niveles de estrés laboral y sus fuentes entre los profesionales de enfermería de la muestra, se realizaron entrevistas individuales con cada participante.

La Escala de Estrés de Enfermería (NSS) se utilizó como instrumento de medición para determinar el grado de estrés ocupacional. Desarrollado por Peralta K y validado y adaptado en Perú por el Lic. Julia Cazal Dueñas, el NSS está diseñado para evaluar la prevalencia de factores estresantes en el entorno laboral de la profesión de enfermería. Su objetivo principal es determinar la frecuencia con la que se producen estas fuentes de estrés.

La herramienta de evaluación incluye un total de 34 consultas que profundizan en las diferentes situaciones y factores que pueden contribuir al estrés laboral en un entorno clínico para los profesionales de enfermería. Estas preguntas se dividen en tres categorías: físicas, psicológicas y sociales. Esta categorización permite una evaluación integral de las diversas fuentes de estrés laboral.

Con una confiabilidad y validez que alcanza el 98%, la escala NSS ha demostrado su eficacia en la medición de los niveles de estrés laboral entre los profesionales de enfermería y con un Alfa de Cronbach de 0.993. Esto significa que la herramienta puede evaluar de manera consistente y exitosa la cantidad de estrés experimentado por estas personas en su entorno laboral.

Además, la duración estimada para completar la escala NSS es de 15 a 30 minutos. Esto garantiza un proceso de recopilación de datos optimizado y eficiente, al tiempo que permite suficiente tiempo para que los participantes respondan cuidadosamente a los elementos presentados.

La valoración de la variable se ajustará a la siguiente condición:

Se encontró que el nivel alto de estrés se encuentra en un rango de una puntuación de 70 a 98 puntos.

El nivel de estrés de un individuo se puede medir en una escala de 41 a 69 puntos, y el estrés medio se encuentra dentro de este rango. Este rango es indicativo de un nivel moderado de estrés, con el individuo experimentando algo de presión, pero aún capaz de manejar su estrés hasta cierto punto. Es importante tener en cuenta que la exposición prolongada a este nivel de estrés puede tener otras consecuencias negativas, como el agotamiento y la disminución de la productividad. Por lo tanto, se recomienda que las personas tomen medidas proactivas para manejar su estrés y busquen apoyo cuando sea necesario.

La medida del nivel de estrés de uno se puede medir a través de una escala numérica, que va de 0 a 40 puntos, siendo este último indicativo de un bajo nivel de estrés.

### **Procesamiento y análisis de la información**

La información se almacenó en una base de datos en Microsoft Excel y posteriormente se analizó utilizando el software estadístico IBM SPSS Versión 26. Este análisis utilizó

técnicas estadísticas descriptivas, incluida la distribución de frecuencias absolutas y relativas, referencias cruzadas de variables y la creación de gráficos. Estos métodos permitieron a los investigadores proporcionar una descripción completa de sus hallazgos a lo largo del proceso de investigación. Los investigadores realizaron este estudio de acuerdo con los principios de la investigación científica. El discurso resultante incorporó los antecedentes relevantes y la base científica, así como los resultados y la teoría, para finalmente llegar a conclusiones y recomendaciones informadas.

## RESULTADOS

**Tabla 1.**

Factores sociodemográficos: Edad del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura.

	f	%
20 – 30 años	11	32,4
31 – 40 años	13	38,2
Válido 41 – 50 años	7	20,6
51 a más años	3	8,8
Total	34	100,0

En la Tabla 1, las estadísticas ofrecen información sobre la distribución del personal de enfermería en Clínica Belén en función de varios grupos de edad. Es evidente que el grupo demográfico más grande está compuesto por personas de 31 a 40 años, que comprenden el 38,2% (13) de la muestra total. El siguiente grupo de edad más prevalente es el de 20 a 30 años, que representa el 32,4% (11). Los restantes grupos de edad, de 41 a 50 años (7) y de 51 años o más (3), constituyen una proporción menor de la muestra con un 20,6% y un 8,8%, respectivamente.

**Tabla 2.**

Factores sociodemográficos: Género del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura.

		f	%
	Femenino	28	82,4
Válido	Masculino	6	17,6
	Total	34	100,0

En la Tabla 2, al analizar los datos proporcionados, se evidencia que una proporción importante de los enfermeros encuestados son del sexo femenino, representando alrededor del 82,4% del total de la muestra. Por el contrario, la población masculina de la muestra es relativamente menor, constituyendo aproximadamente el 17,6% de la población encuestada.

**Tabla 3.**

Factores sociodemográficos: Estado civil del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura.

	f	%
Soltero	12	35,3
Casado	12	35,3
Válido Divorciado	1	2,9
Conviviente	7	20,6
Viudo	2	5,9
Total	34	100,0

En la Tabla 3, la información que se presenta corresponde al estado civil del personal de enfermería de la Clínica Belén de Piura en el año 2023. Al analizar los datos, se evidencia que la mayoría de la muestra se divide entre solteros y casados, cada uno de los cuales representa aproximadamente el 35,3% del total. El grupo de personas que viven en pareja representan el 20,6% de la muestra, asignándose los porcentajes restantes a los divorciados o viudos, con el 2.9% y 5.9% respectivamente.

**Tabla 4.**

Factores sociodemográficos: especialidad del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura.

		f	%
	No	16	47,1
Válido	SI	18	52,9
	Total	34	100,0

En la Tabla 4, de acuerdo con los datos, se puede inferir que, entre los enfermeros encuestados, aproximadamente el 52,9% tiene un área de especialización específica, mientras que el restante 47,1% no posee una especialización.

**Tabla 5.**

Factores sociodemográficos: tiempo de labor en el servicio del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura.

	f	%
	21	61,8
Válido	10	29,4
	3	8,8
Total	34	100,0

En la Tabla 5, los datos presentados revelan la distribución del personal de enfermería en la Clínica Belén en función de su jornada laboral. La mayoría de los enfermeros examinados (61,8%) tienen una antigüedad de 1 a 5 años en la clínica. Una proporción menor (29,4%) ha trabajado allí de 6 a 10 años, y un porcentaje aún menor (8,8%) ha acumulado de 11 a 20 años de experiencia.

**Tabla 6.**

Factores sociodemográficos: condición laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura.

		f	%
	Nombrado	11	32,4
Válido	Contratado	23	67,6
	Total	34	100,0

En la Tabla 6, los hallazgos sugieren que una parte importante de las enfermeras que participaron en la encuesta (67,6%) posee una situación laboral contratada en la Clínica Belén. En contraste, una fracción más pequeña (32,4%) tiene un estatus nombrado.

**Tabla 7.**

Nivel de estrés laboral, según rango de edades, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura.

	Edad (f)				Total
	20 - 30	31 - 40	41 - 50	51 a más	
Bajo	5	5	2	2	14
Regular	2	2	0	0	4
Alto	4	6	5	1	16
Total	11	13	7	3	34

En la Tabla 7, el nivel de estrés laboral alto es más común en los grupos de edad más jóvenes (20-30 años y 31-40 años), con 4 y 6 personas respectivamente.

El grupo de edad de 41-50 años tiene una mayor proporción de personas con nivel de estrés laboral alto (5 personas) en comparación con el nivel de estrés laboral bajo (2 personas).

El grupo de edad de 51 años en adelante tiene una distribución más equilibrada en cuanto al nivel de estrés laboral, con 2 personas en el nivel bajo, 0 personas en el nivel regular y 1 persona en el nivel alto.

**Tabla 8.**

Nivel de estrés laboral, según condición laboral, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura.

	Condición Laboral (f)		
	Nombrado	Contratado	Total
Bajo	6	8	14
Regular	0	4	4
Alto	5	11	16
Total	11	23	34

En la Tabla 8, en el grupo de enfermeras con condición laboral nombrada, el nivel de estrés laboral alto es igual al nivel de estrés laboral bajo, con 5 personas en cada categoría.

En el grupo de enfermeras con condición laboral contratada, hay una mayor proporción de personas con nivel de estrés laboral alto (11 personas) en comparación con el nivel de estrés laboral bajo (8 personas).

**Tabla 9.**

Nivel de estrés laboral, según tiempo de labores, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura.

	Tiempo Laborando (años) (f)			Total
	1-May	6-Oct	Nov-20	
Baja	9	4	1	14
Regular	3	1	0	4
Alta	9	5	2	16
Total	21	10	3	34

En la Tabla 9, en el grupo de enfermeras con 1-5 años de experiencia laboral, el nivel de estrés laboral bajo es igual al nivel de estrés social alto, con 9 personas en cada categoría.

En el grupo de enfermeras con 6-10 años de experiencia laboral, el nivel de estrés laboral alto es más prevalente, con 5 personas, en comparación con el nivel de estrés laboral bajo (4 personas) y regular (1 persona).

En el grupo de enfermeras con 11-20 años de experiencia laboral, hay una mayor proporción de personas con nivel de estrés laboral alto (2 personas) en comparación con el nivel de estrés laboral bajo (1 persona).

**Tabla 10.**

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura.

		f	%
	Baja	14	41,2
Válido	Regular	4	11,8
	Alta	16	47,1
	Total	34	100,0

En la Tabla 10, los hallazgos divulgan la distribución de los niveles de estrés experimentados por el personal de enfermería de la Clínica Belén. Casi la mitad de las enfermeras encuestadas (47,1%) han informado de un alto nivel de estrés, mientras que el 41,2% han declarado que su nivel de estrés es bajo. El 11,8% restante ha indicado un nivel de estrés estándar

**Tabla 11.**

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería, en la dimensión física, que labora en la Clínica Belén, Piura

	f	%
Bajo	14	41,2
Válido Medio	7	20,6
Alto	13	38,2
Total	34	100,0

En la Tabla 11, los resultados de la encuesta revelan conocimientos sobre la forma en que el estrés se distribuye entre el personal de enfermería en términos de su dimensión física. En particular, el 38,2% de las enfermeras que participaron en la encuesta informan experimentar un nivel significativamente alto de estrés físico. En contraste, el 41,2% de los enfermeros notó un bajo nivel de estrés físico, el 20,6% restante indicó que experimentó un nivel moderado de estrés físico.

**Tabla 12.**

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería, en la dimensión psicológica, que labora en la Clínica Belén, Piura.

		f	%
Válido	Bajo	14	41,2
	Regular	5	14,7
	Alto	15	44,1
	Total	34	100,0

En la Tabla 12, los datos obtenidos del estudio arrojan luz sobre la prevalencia del estrés entre el personal de enfermería en el dominio psicológico. Los resultados muestran que una proporción considerable de los enfermeros encuestados (44,1%) experimenta altos niveles de estrés psicológico. En contraste, el 41,2 % informa experimentar niveles bajos de estrés psicológico y el 14,7 % informa experimentar niveles moderados de estrés psicológico.

**Tabla 13.**

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería, en la dimensión social, que labora en la Clínica Belén, Piura.

	f	%
Bajo	14	41,2
Válido Regular	4	11,8
Alto	16	47,1
Total	34	100,0

En la Tabla 13, los resultados dan cuenta detallada de la distribución de los niveles de estrés experimentados por el personal de enfermería en su dimensión social. Los datos indican que un número importante de enfermeros encuestados (47,1%) relató un nivel elevado de estrés en su esfera social. Por el contrario, el 41,2% de los encuestados afirmó experimentar un bajo nivel de estrés social, mientras que el 11,8% de los encuestados reportó un nivel medio de estrés social.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En este estudio, se examinan los niveles de estrés laboral del personal de enfermería en la Clínica Belén, Piura. Los resultados revelan información importante sobre la distribución y prevalencia del estrés laboral en diferentes aspectos y características del personal de enfermería.

En cuanto a la edad de las enfermeras, se observa que el nivel de estrés laboral alto es más común en los grupos de edad más jóvenes, especialmente en aquellos de 20-30 años y 31-40 años. Por otro lado, el grupo de edad de 41-50 años presenta una proporción mayor de personas con nivel de estrés laboral alto en comparación con el nivel bajo. Sin embargo, el grupo de edad de 51 años en adelante muestra una distribución más equilibrada en cuanto al nivel de estrés laboral.

En relación a la condición laboral, se encuentra que, en el grupo de enfermeras con condición laboral nombrada, el nivel de estrés laboral alto es igual al nivel de estrés laboral bajo, mientras que, en el grupo de enfermeras con condición laboral contratada, hay una mayor proporción de personas con nivel de estrés laboral alto en comparación con el nivel de estrés laboral bajo.

Al analizar la experiencia laboral, se observa que en el grupo de enfermeras con 1-5 años de experiencia, el nivel de estrés laboral bajo es igual al nivel de estrés laboral alto. En el grupo de enfermeras con 6-10 años de experiencia, el nivel de estrés laboral alto es más prevalente en comparación con el nivel bajo y regular. En el grupo de enfermeras con 11-20 años de experiencia, también se encontró una mayor proporción de personas con nivel de estrés laboral alto en comparación con el nivel bajo.

Diferentes estudios como el de García P. et al en el 2020, demuestran que la mayoría de los participantes de su estudio eran mujeres enfermeras que eran responsables de 70 más pacientes y la mayoría de las enfermeras manifestaron tener un nivel moderado- alto de estrés. Tal como el presente estudio, demuestran que en su mayoría son del género femenino la población participante y presentan un nivel alto de estrés laboral.

Febre E. en su estudio en el 2018 y Chávez M. en el 2017, concluyen que el grado de estrés relacionado con el trabajo experimentado por las enfermeras se encuentra dentro del rango medio. En cuanto al aspecto físico, psicológico y social.

En contraste de la presente investigación con estudios anteriores, queda demostrado que, el nivel del estrés laboral de la Clínica Belén de Piura, presentado por el profesional de enfermería, es mayor debido a múltiples factores, entre ellos la condición laboral, tiempo de experiencia en el servicio, entre otros.

En general, casi la mitad de las enfermeras encuestadas (47,1%) informaron un alto nivel de estrés, mientras que el 41,2% indicó un nivel de estrés bajo. Además, los resultados revelan que una proporción considerable de los enfermeros encuestados experimenta altos niveles de estrés en las dimensiones física, psicológica y social.

Según definición de la OMS (2021), La enfermería es una disciplina que abarca tanto la atención independiente como la colaborativa para personas de todas las edades, grupos, familias y comunidades, estén sanas o enfermas y en cualquier entorno. Es por ello la importancia de estar a la vanguardia de la prestación de servicios para brindar una atención centrada en el individuo.

Estos hallazgos destacan la importancia de abordar el estrés laboral en el personal de enfermería y señalan la necesidad de implementar medidas de apoyo y estrategias de manejo del estrés en la Clínica Belén. Los resultados proporcionan información valiosa sobre la distribución y prevalencia del estrés en diferentes aspectos y características del personal de enfermería, lo cual puede ser utilizado para desarrollar intervenciones adecuadas que promuevan el bienestar y la salud mental de los profesionales de enfermería en dicho entorno.

## CONCLUSIONES

En este estudio se analiza los niveles de estrés laboral del personal de enfermería en la Clínica Belén, Piura. Los resultados destacan que el estrés laboral alto es más común entre las enfermeras más jóvenes y disminuye con la edad. Además, se encontró que las enfermeras con contratos laborales nombrados experimentan niveles de estrés laboral similares a los niveles de estrés laboral bajo, mientras que las enfermeras con contratos laborales contratados tienen una mayor proporción de estrés laboral alto en comparación con el estrés laboral bajo. La experiencia laboral también influye en el estrés, con un aumento en el nivel de estrés laboral alto en enfermeras con más años de experiencia.

En general, casi la mitad de las enfermeras encuestadas reportan niveles altos de estrés, y se observa que el estrés afecta tanto en la dimensión física como en la psicológica y social del personal de enfermería.

Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar el estrés laboral y la necesidad de implementar medidas de apoyo y estrategias de manejo del estrés en la Clínica Belén. Los resultados proporcionan información valiosa para desarrollar intervenciones que promuevan el bienestar y la salud mental de los profesionales de enfermería en este entorno. Es fundamental considerar estos hallazgos al diseñar políticas y programas destinados a mejorar las condiciones laborales y el bienestar del personal de enfermería.

## **RECOMENDACIONES**

En Clínica Belén es fundamental implementar programas de manejo del estrés bien organizados y eficientes. Estos programas deben abarcar una variedad de técnicas destinadas a promover la relajación, mejorar el bienestar físico y mental y fomentar la resiliencia y el autocuidado entre el personal de enfermería.

Para abordar el bienestar psicológico del personal de enfermería que enfrenta un estrés significativo, es imperativo establecer sistemas de apoyo accesibles. Estos sistemas deberían proporcionar una variedad de servicios que incluyan terapia individual o grupal, asesoramiento emocional, así como entornos seguros para discutir abiertamente las inquietudes y dificultades profesionales.

Para cultivar un ambiente de trabajo positivo y enriquecedor, Clínica Belén debe fomentar activamente un entorno que priorice el bienestar y la salud mental de sus empleados. Esto implica garantizar una carga de trabajo manejable, otorgar suficientes descansos, fomentar una cultura de comunicación abierta y apoyo mutuo entre los miembros del equipo, y reconocer y apreciar las valiosas contribuciones realizadas por el personal de enfermería.

Una estrategia eficaz para aliviar el estrés laboral del personal de enfermería es ofrecer oportunidades de desarrollo profesional. Clínica Belén debería considerar implementar programas de capacitación y brindar oportunidades de educación continua para apoyar el crecimiento y desarrollo de su personal de enfermería. Además, promover el avance y la especialización dentro de la organización puede contribuir aún más a reducir el estrés laboral en la profesión de enfermería.

Para monitorear las fluctuaciones en los niveles de estrés y evaluar el impacto de las intervenciones, es crucial realizar evaluaciones periódicas del estrés relacionado con el trabajo entre el personal de enfermería. Estas evaluaciones juegan un papel vital en la identificación de áreas potenciales para mejorar y adaptar las estrategias de manejo del estrés en consecuencia.

A través de la implementación de estas sugerencias, Clínica Belén tiene el potencial de tener un impacto sustancial en el bienestar general y psicológico de su personal de enfermería. Esto, a su vez, fomentará un ambiente de trabajo propicio para la buena salud y brindará a los pacientes una atención excepcional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albinacorta K. (2017). *Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello*. Lima.
- Carbajal M. (2017). *Inteligencia emocional y el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Médico Naval*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8365/Carbajal\\_AMY.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8365/Carbajal_AMY.pdf?sequence=1)
- Carrillo C., Rios R., Martinez R., & Noguera P. (2016). *Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario, Enfermería Intensiva*.
- Castillo I., Torres N., Ahumada A., Cardenas K., & Licon S. (2014). *Estrés laboral en enfermería y factores asociados*. Cartagena. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5333/4312>
- Cazal J. (2017). *Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1397>
- Cruz Y. (2017). *Estrés y clima laboral de los enfermeros del servicio de medicina del hospital regional II*. Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/68>
- Davalos H. (2005). *Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de Emergencias "Jose Casimiro Ulloa"*. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1029/Davalos\\_ph.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1029/Davalos_ph.pdf)
- Diaz F., Guevara S., & Vidaurre W. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo*. Chiclayo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809014>
- Febre E. (2015). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Hospital II Sullana*. Sullana.
- Freire-Garabal M. (2011). *El estrés amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores*. Galicia. Obtenido de [http://www.lavozdeg Galicia.es/Santiago/2011/08/10/0003\\_201108S1\\_0C3991.htm](http://www.lavozdeg Galicia.es/Santiago/2011/08/10/0003_201108S1_0C3991.htm)

- García M. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*. Zaragoza.
- García P., Jiménez A., Honojosa L., García G., Cano E., & Abeldaña R. (2020). *Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19*. Mexico.
- Gil M. (2009). *Dinámicas comunitarias y acceso al sistema sanitario: una participación desigual*.
- Grandey A., & Sayre G. (2019). *Emotionallabor: regulating emotions for a wage*. *Current Directions in Psychological Science*.
- More G. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Comas*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3575>
- Navarro G., & Liendo N. (2014). *Conocimiento y manejo de estrés en enfermeras de los servicios de medicina de los Hospitales Arzobispo Loayza y Dos de Mayo*. Lima.
- OIT. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación mejora prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/>
- Okinoura M. (1988). *El síndrome de burnout o de desgaste profesional. Seguridad e higiene del trabajo en los servicios médicos*. Recuperado el 25 de noviembre de 2019, de [http://www.fernocas.com/seguridad\\_higiene/estres.html](http://www.fernocas.com/seguridad_higiene/estres.html)
- OMS. (2020). *Occupationalhealth: Stress at the workplace*. Obtenido de <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Pinillos J., & Velásquez C. (2017). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la clínica San Luis Trujillo*. Trujillo.
- Piñero M. (2013). *Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia*. *Enfermería global*. Recuperado el 27 de noviembre de 2020, de <http://scielo.isciii.es/scielo.php?scrip>
- Sanchez , E. (2018). *El agotamiento emocional, la consecuencia de ser fuerte*.
- Torres T. (2017). *Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el profesional de enfermería a pacientes quemados adultos de 2 y 3 grado de quemadura del servicio de quemados de un Hospital del Minsa*.

Varga L., Coral R., & Barreto R. (2020). *Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora*. Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/21>

Vásquez E. (2016). *Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Angel Mariscal Llerena Ayacucho*. Ayacucho.

## **ANEXOS Y APÉNDICE**

### **Anexo 1**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

##### **Estimado participante:**

Soy More Lupuche Luz América, estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando un trabajo de tesis titulado: Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023. Que tiene como objetivo Determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén de Piura. La importancia del presente estudio radica en el sentido de que puede servir para identificar aquellos factores que pueden estar afectando la satisfacción de las enfermeras a fin de que en las instancias respectivas se tomen las mediciones del caso.

Es importante su participación en el estudio y estrictamente voluntaria, si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunas preguntas, no le tomará mucho de su tiempo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

##### **Autorización**

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informada del tema de este estudio la cual es para fines de mejorar el nivel de satisfacción laboral.

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL PARTICIPANTE**

\_\_\_\_\_  
**FECHA**

## Anexo 2

### **Instrumento: Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023**

#### **I. DATOS GENERALES:**

1. Edad: .....

- a) De 20 a 30 años
- b) De 31 a 40 años
- c) De 41 a 50 años
- d) De 51 a 60 años
- e) De 61 a más años

2. Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Estado Civil

- a) Soltera (o)
- b) Casada(o)
- c) Divorciada(o)
- d) Conviviente
- e) Viuda(o)

4. Tiene la Especialidad

- a) Si ( )
- b) No ( )

5. Tiempo Laboral en el Servicio

- a) De 5 a 10 años
- b) De 11 20 años
- c) De 21 30 años
- d) De 31 a más años

6. Condición laboral

- a) Nombradas
- b) Contratado
- c) CAS
- d) Locador(a)

## II. CUESTIONARIO

Nº	ENUNCIADOS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería				
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera				
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal				
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio				
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente				
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve				
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar				
8	La muerte de un/a paciente, le entristece				
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza				
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración				
11	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes				
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza				
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde				
14	La alta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional				
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor				
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición				

	médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera campo emocional				
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta				
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional				
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes				
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado				
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura				
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo				
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico				
25	Tiene conflictos con un medico				
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece				
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa				
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice				
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente				
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a				
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/ao enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia				
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad				

33	Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad				
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio				

**GRACIAS POR SU PARTICIPACION**

### Anexo 3

## TABLAS Y FIGURAS DEL ESTUDIO

Edad del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

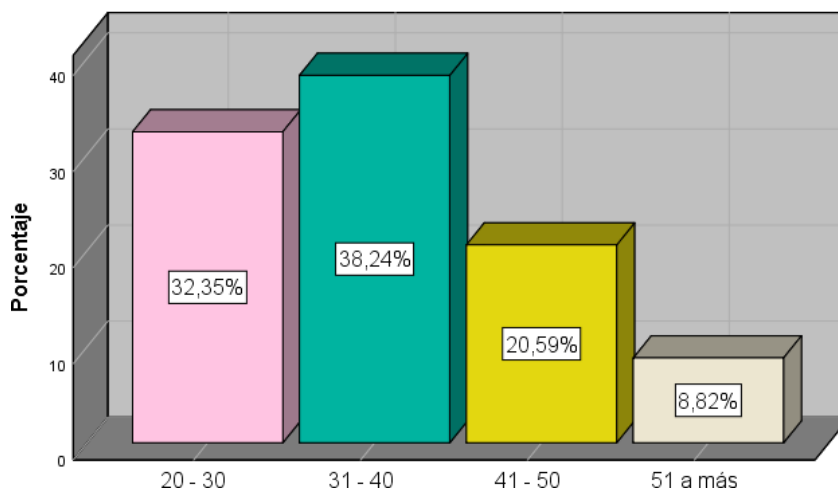


Figura 1. Factor sociodemográfico: Edad del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

Género del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

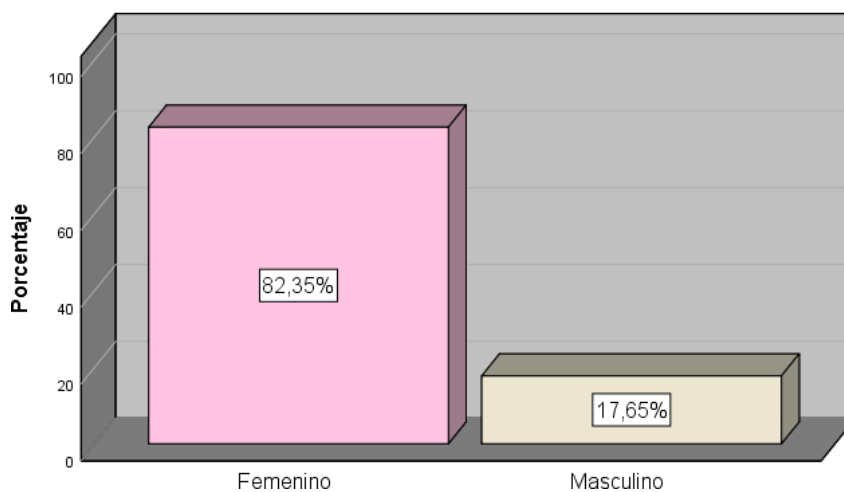


Figura 2. Factor sociodemográfico: Género del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

Estado civil del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

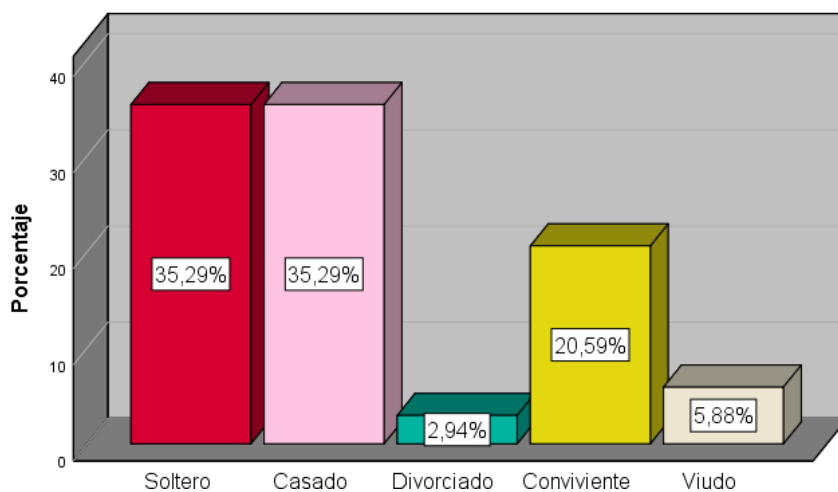


Figura 3. Factor sociodemográfico: Estado civil del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

Especialidad del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

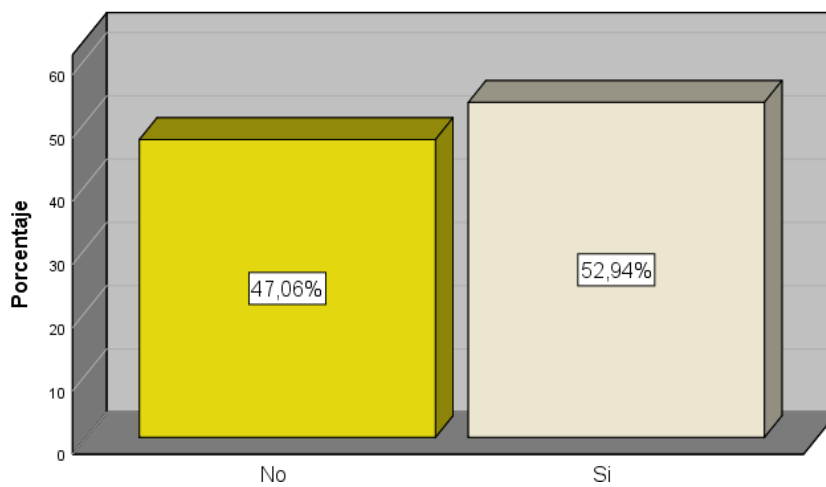


Figura 4. Factor sociodemográfico: Especialidad del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

Tiempo de labor (años) en el servicio, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

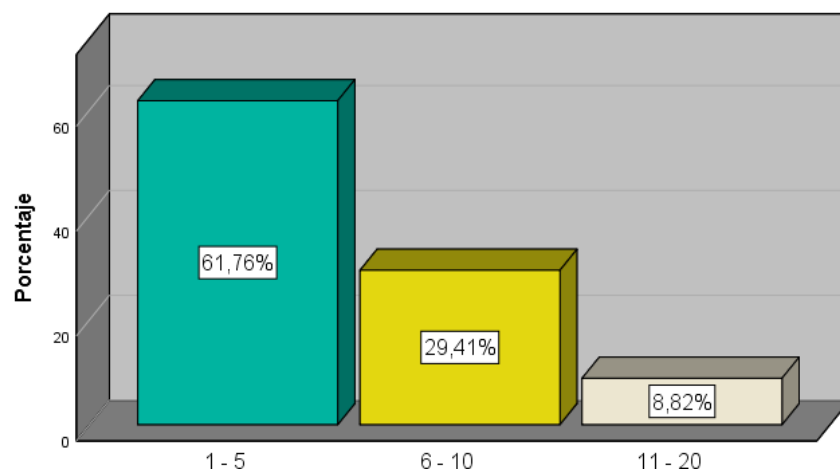


Figura 5. Factor sociodemográfico: Tiempo de labor (años), en el servicio, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

Condición Laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

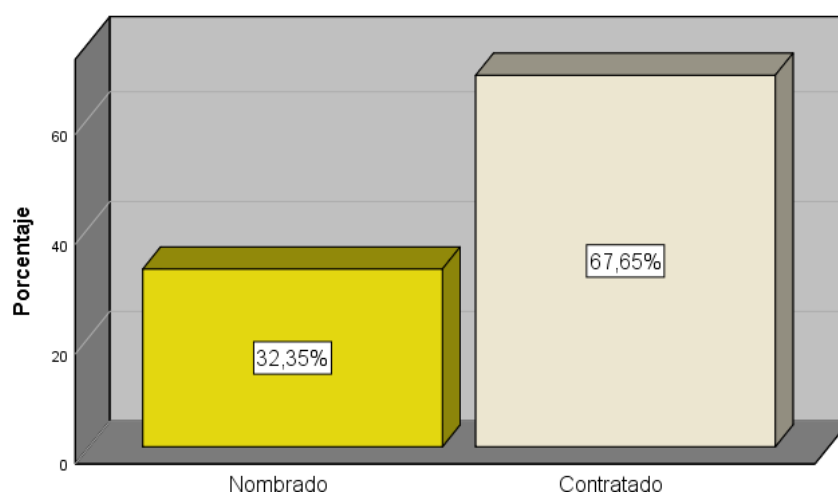


Figura 6. Factor sociodemográfico: Condición laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

Nivel de estrés laboral, según rango de edades, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

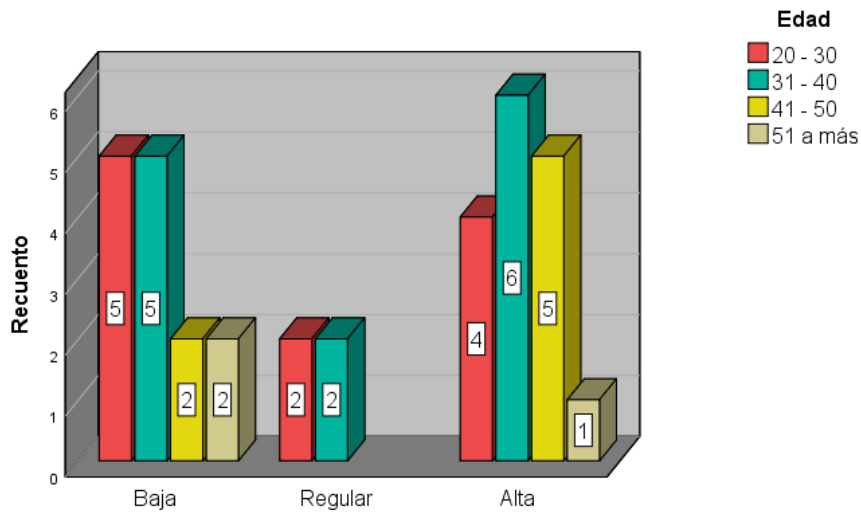


Figura 7. Nivel de estrés laboral, según rango de edades, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

Nivel de estrés laboral, según condición laboral, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

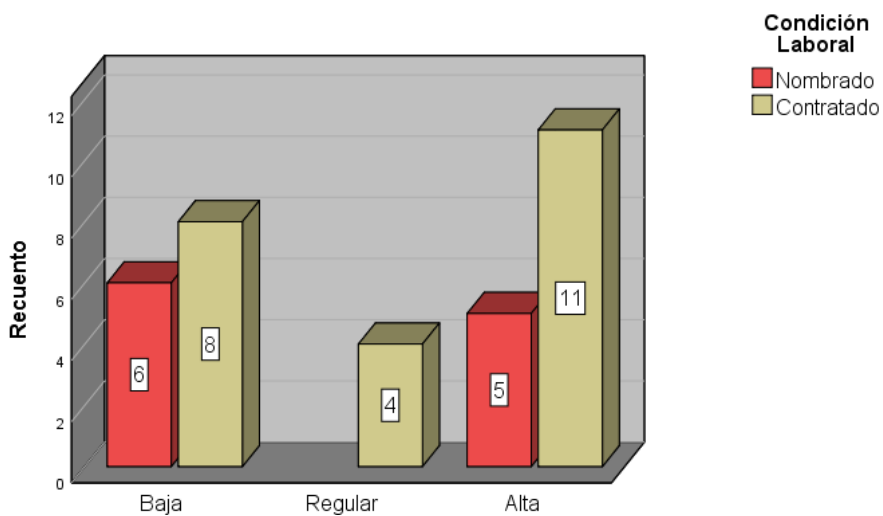


Figura 8. Nivel de estrés laboral, según condición laboral, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

Nivel de estrés, según tiempo de labores, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

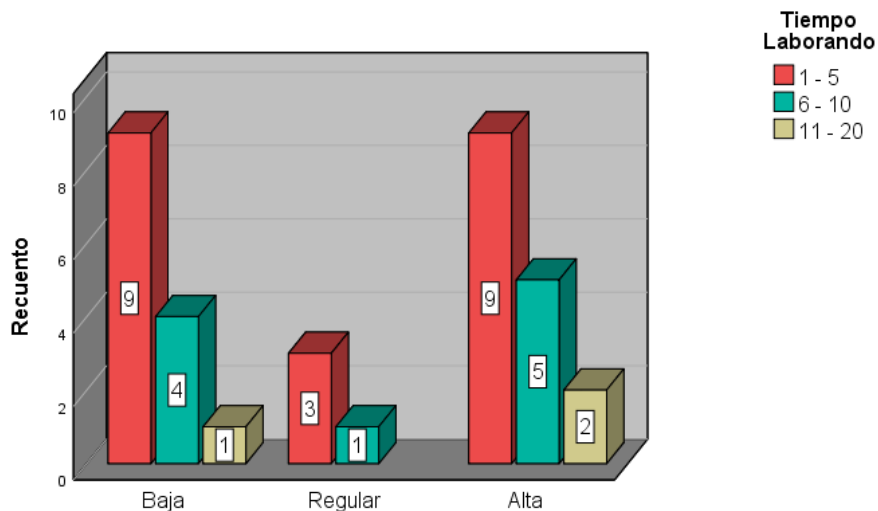


Figura 9. Nivel de estrés laboral, según tiempo laborando en el servicio, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

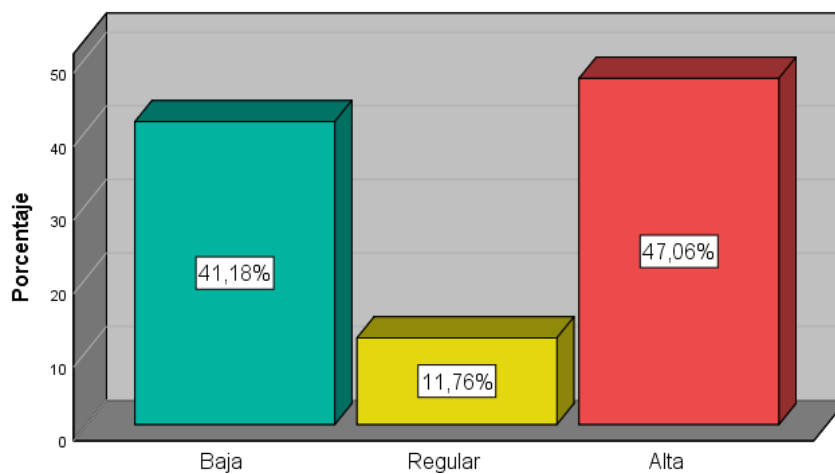


Figura 10. Nivel de estrés laboral del profesional que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

Nivel de estrés laboral, en la dimensión física, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

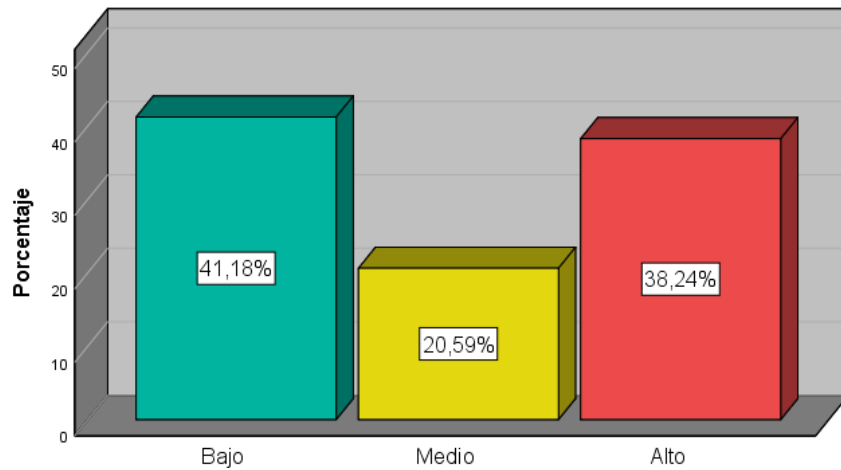


Figura 11. Nivel de estrés laboral, en la dimensión física, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

Nivel de estrés laboral, en la dimensión psicológica, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

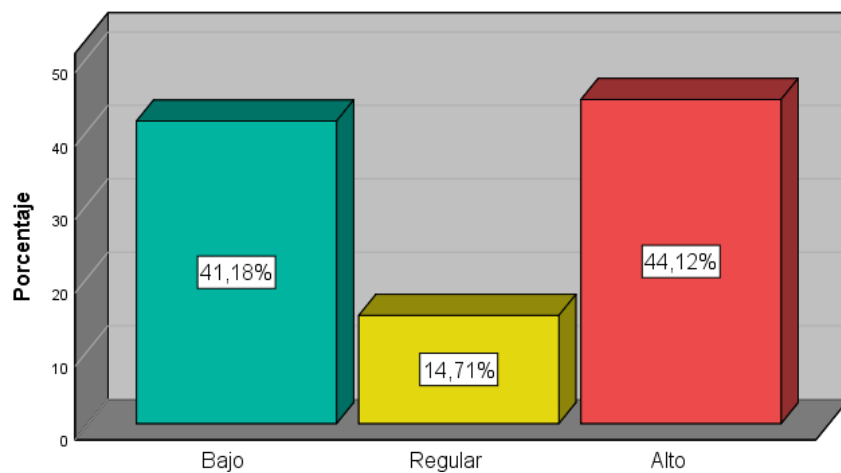
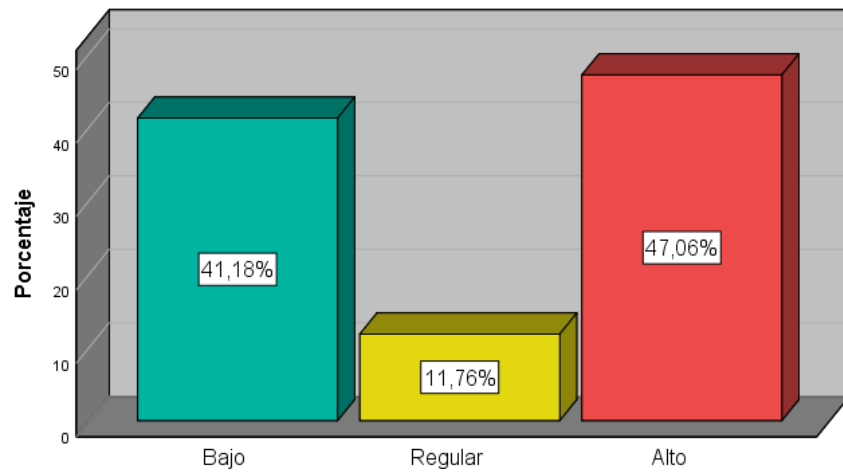


Figura 12. Nivel de estrés laboral, en la dimensión psicológica, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.

Nivel de estrés laboral, en la dimensión social, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.



*Figura 13. Nivel de estrés laboral, en la dimensión social, del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023.*

## INFORME DE CONFORMIDAD DEL ASESOR



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

### INFORME

**A** : DRA. JENNY CANO MEJIA  
Decana de la Facultad de Ciencias de La salud

**ASUNTO** : INFORME DE CONFORMIDAD DE INFORME FINAL

**FECHA** : 31 DE MAYO DEL 2023

**REF** : RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN DE ESCUELA N° 075- 2023-USP-EPE/D

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo informarle que la Tesis titulada: "Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023", del (la) bachiller **MORE LUPUCHE LUZ AMÉRICA**, ya se encuentra en condición de ser revisado por los miembros del jurado evaluador.

Contando con su amable atención al presente es ocasión propicia para renovarle las muestras de mi especial deferencia personal.

Atentamente.

---

Aranda Benites Edda Egberta  
ORCID N° 0000-0001-6141-0685

Anexo 5

DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Piura, 01 de enero del 2023

Carta N 001-2023 L.A.M.L

A: Aurora Simbaña Rivera.

Asunto: Solicito permiso para realizar Tesis.

Yo, Luz América More Lupache identificada con DNI 46923187. Alumna de la escuela de enfermería con cód. 2517100017. Tengo a bien dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo solicitar permiso en el servicio de Emergencia para realizar mi tesis que lleva como título nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la clínica Belén, Piura 2023, siendo requisito para poder obtener mi título profesional en la carrera de enfermería.

Esperando contar con lo solicitado, me despido de usted:

Atentamente:

  
Luz A. More Lupache  
46923187

Recibido por:

  
ANNA  
A. Aurora Simbaña Rivera  
01 de Enero del 2023

## Anexo 6

### REPORTE DE SIMILITUD

Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.usanpedro.edu.pe](https://repositorio.usanpedro.edu.pe)

Fuente de Internet

6%

2

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

4%

3

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

3%

4

[repositorio.uap.edu.pe](https://repositorio.uap.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.upeu.edu.pe](https://repositorio.upeu.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

6

[repositorio.upao.edu.pe](https://repositorio.upao.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

Trabajo del estudiante

1%

8

[repositorio.unac.edu.pe](https://repositorio.unac.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
19	www.revistabionatura.com Fuente de Internet	<1 %
20	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	<a href="http://doaj.org">doaj.org</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://ibdigital.uib.es">ibdigital.uib.es</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://libros.cidepro.org">libros.cidepro.org</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://livrosdeamor.com.br">livrosdeamor.com.br</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://archive.org">archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	<1 %
30	<a href="http://rsdjournal.org">rsdjournal.org</a> Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %

32	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo Trabajo del estudiante	<1 %
33	eprints.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
34	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	www.franquiciaweb.com Fuente de Internet	<1 %
37	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	lensa.com Fuente de Internet	<1 %
39	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
42	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Privada San Pedro	

Trabajo del estudiante

<1 %

44

[cdn1.brighthealthplan.com](https://cdn1.brighthealthplan.com)

Fuente de Internet

<1 %

45

[cuwww.upr.clu.edu](https://cuwww.upr.clu.edu)

Fuente de Internet

<1 %

46

[doczz.it](https://doczz.it)

Fuente de Internet

<1 %

47

[ids.gov.co](https://ids.gov.co)

Fuente de Internet

<1 %

48

[pyme.lavoztx.com](https://pyme.lavoztx.com)

Fuente de Internet

<1 %

49

[repositorio.uladech.edu.pe](https://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

50

[repositorio.unsa.edu.pe](https://repositorio.unsa.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

51

[www.care1st.com](https://www.care1st.com)

Fuente de Internet

<1 %

52

[www.ccoo.upv.es](https://www.ccoo.upv.es)

Fuente de Internet

<1 %

53

[www.labor.org.pe](https://www.labor.org.pe)

Fuente de Internet

<1 %

54

[www.oblicua.com](https://www.oblicua.com)

Fuente de Internet

<1 %

55 [www.omniscryptum.com](http://www.omniscryptum.com) <1 %  
Fuente de Internet

---

56 [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net) <1 %  
Fuente de Internet

---

57 [www.tuberculos.org](http://www.tuberculos.org) <1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas


Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL



**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
MORE LUPUCHE LUZ AMERICA		46923187	luzmorelu@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la clínica Belén, Piura 2022			
5. Programa Académico			
ENFERMERIA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>3</sup> (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**


Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

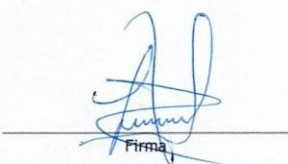
**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

	Lugar	Día	Mes	Año
	Chimbote	<u>22</u>	<u>06</u>	<u>23</u>

Huella Digital





Firma

**Importante**

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
2. Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 52 y 67) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Anexo 8

BASE DE DATOS

	V 1	V 2	V 3	V 4	V 5	V 6	V 7	V 8	V 9	V1 0	V1 1	V1 2	V1 3	V1 4	V1 5	V1 6	V1 7	V1 8	V1 9	V 20	V 21	V 22	V 23	V 24	V 25	V 26	V 27	V 28	V 29	V 30	V 31	V 32	V 33	V 34	
E1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
E2	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
E3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2		
E5	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0		
E6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
E7	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
E8	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0		
E9	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	
E10	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
E11	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
E12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
E13	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0
E14	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1
E15	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
E16	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1
E17	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
E18	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1
E19	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
E20	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1
E21	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
E22	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
E23	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
E24	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E25	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E27	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1
E28	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
E29	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
E30	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
E31	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
E32	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1
E33	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
E34	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0

## Anexo 9

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>METODOLOGIA</b>
¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023?	<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén de Piura 2023.</li> </ul> <p>Objetivo Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los factores socio demográfico del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén.</li> <li>- Identificar el nivel de estrés laboral en su dimensión física en el profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén.</li> <li>- Identificar el nivel de estrés laboral en su dimensión psicológico en el profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén.</li> <li>- Identificar el nivel de estrés laboral en su dimensión social en el profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén.</li> </ul>	No presenta.	Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería.	<p>Tipo y diseño</p> <p>Es una investigación será de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo y de corte transversal.</p> <p>Población y muestra</p> <p>La población está conformada por 37 y la muestra por 34 profesionales de enfermería que laboran en la Clínica Belén, Piura 2023.</p>

## **Anexo 10**

### **DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, More Lupuche Luz América, con Documento de Identidad N° 41109743, autora de la tesis Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la Clínica Belén, Piura 2023 y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera los derechos de autor.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado académico título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.

Piura, Mayo de 2023

## DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, More Luzuche Luz America, con Documento de Identidad N.º 46923187, autora de la tesis titulada “Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la clínica Belén, Piura 2022” y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera el derecho de autor.
3. La presente tesis no ha sido presentada, sustentada ni publicada con anterioridad para obtener grado académico, título profesional o título de segunda especialidad profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.



Firma

Piura, Piura Mayo del 2023.

## **Anexo 11**

### **PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SUJETOS**

Previa a la aplicación del instrumento, se les hará firmar un consentimiento informado a cada uno de los enfermeros (as) de áreas críticas. Se le informara detalladamente el procedimiento de la investigación. La cual se tendrá en cuenta el respeto y dignidad de la persona: se respetará su derecho a la autodeterminación y el conocimiento irrestrictivo de la información, protegiendo su integridad física, moral y psicológica, respetando su decisión y voluntad.

Los instrumentos serán anónimos a fin de proteger el derecho de privacidad de los sujetos en estudio.

Los instrumentos, se usarán para fines de la investigación teniendo en cuenta el principio de beneficencia y no maleficencia: se hará conocer que la información requerida no va a ser usada en contra del sujeto de estudio y que tampoco se buscará obtener algún beneficio económico.

Durante la aplicación del instrumento los sujetos se les darán un trato justo y privacidad como también los cuestionarios serán eliminados de manera conveniente utilizando mecanismo de confidencialidad y anonimato.

Anexo 12

CERTIFICACIÓN DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

TITULO: "Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la clínica Beleñ, Piura 2022"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUIA DE PAUTAS

INDICADORES	CRITERIO	DEFICIENTE 20				REGULAR 40				BUENA 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																		X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización logica entre sus items																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesarios en calidad																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la investigación																		X			
8. COHERENCIA	Tiene relación entre las variables e indicadores																		X			
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		X			

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, Mayo 2023

NOMBRE LIC.: Cinthia S. Meca Ramirez

CEP: 106052

FIRMA Y SELLO:

Cinthia S. Meca Ramirez  
LIC. ENFERMERIA  
C.E.P 106052



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

TITULO: " Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la clínica Belén, Piura 2022 "

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUIA DE PAUTAS

INDICADORES	CRITERIO	DEFICIENTE 20				REGULAR 40				BUENA 60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización logica entre sus items																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesarios en calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la investigación																				X	
8. COHERENCIA	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, Mayo 2022

NOMBRE LIC: Sandra U. Solano Sosa

CEP: 56211

FIRMA Y SELLO:

  
 Sandra Vanessa Solano Sosa  
 LIC. EN ENFERMERÍA  
 CEP. 56211



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

TITULO: "Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la clínica Belen, Piura 2022"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUIA DE PAUTAS

INDICADORES	CRITERIO	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100				OBSERVACIONES
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización logica entre sus items																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesarios en calidad																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la investigación																			X		
8. COHERENCIA	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X		

INSTRUCCIONES: Este instrumento sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, Mayo, 2023

NOMBRE LIC.: Aurora Simbaña Rivera

CEP: 050433

FIRMA Y SELLO:

Lic. Enf. Aurora Simbaña Rivera  
C.E.P. N° 050433

## MUESTRA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

### ANEXO N°02

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Estimado participante:**

Soy egresado del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad San Pedro, estoy realizando un trabajo de investigación sobre los “Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la clínica Belén, Piura 2022” El propósito de esta ficha es lograr la autorización de los participantes para la aplicación de los instrumentos (cuestionarios) de investigación.

Ha sido seleccionado para participar en esta investigación, la participación en este estudio es voluntaria, si usted accede a participar, se le pedirá sea honesto en sus respuestas. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

**Autorización:**

He leído el procedimiento descrito arriba. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informada de que la meta de este estudio es para fines de mejorar la carrera de Enfermería.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

05/05/2023

FECHA

## ANEXO N°02

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### **Estimado participante:**

Soy egresado del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad San Pedro, estoy realizando un trabajo de investigación sobre los “Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería que labora en la clínica Belén, Piura 2022” El propósito de esta ficha es lograr la autorización de los participantes para la aplicación de los instrumentos (cuestionarios) de investigación.

Ha sido seleccionado para participar en esta investigación, la participación en este estudio es voluntaria, si usted accede a participar, se le pedirá sea honesto en sus respuestas. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

#### **Autorización:**

He leído el procedimiento descrito arriba. Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informada de que la meta de este estudio es para fines de mejorar la carrera de Enfermería.

  
\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL PARTICIPANTE**

05/05/2023

**FECHA**