



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
 NÚCLEO BOLÍVAR  
 ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 "Dr. FRANCISCO BATTISTINI CASALTA"  
 COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADO

**ACTA**

TGE-2023-13-02

Los abajo firmantes, Profesores: Prof. ROMMEL MEDRANO Prof. ODALYS REYES y Prof. ADRIANA LEON, Reunidos en: Salón de Cátedra del Banco de Sangre del CHURUP

a la hora: 11:50 am

Constituidos en Jurado para la evaluación del Trabajo de Grado, Titulado:

**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RELACIONADO AL COVID-19. EMERGENCIA PEDIÁTRICA. COMPLEJO UNIVERSITARIO RUIZ Y PÁEZ. CIUDAD BOLÍVAR-ESTADO BOLÍVAR.**

Del Bachiller **MARÍA FERNANDA DEL VALLE SALAZAR ALCALÁ** C.I.: 27975305, como requisito parcial para optar al Título de Licenciatura en Enfermería en la Universidad de Oriente, acordamos declarar al trabajo:

**VEREDICTO**

REPROBADO	APROBADO	APROBADO MENCIÓN HONORIFICA	<input checked="" type="checkbox"/> APROBADO MENCIÓN PUBLICACIÓN
-----------	----------	-----------------------------	--

En fe de lo cual, firmamos la presente Acta.

En Ciudad Bolívar, a los 10 días del mes de Octubre de 2023

Prof. ROMMEL MEDRANO  
 Miembro Tutor

Prof. ODALYS REYES  
 Miembro Principal

Prof. ADRIANA LEON  
 Miembro Principal

Prof. IVÁN AMADOR RODRIGUEZ  
 Coordinador comisión Trabajos de Grado





UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
 NÚCLEO BOLÍVAR  
 ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD  
 "Dr. FRANCISCO BATTISTINI CASALTA"  
 COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADO

**ACTA**

TGE-2023-13-02

Los abajo firmantes, Profesores: Prof. ROMMEL MEDRANO Prof. ODALYS REYES y Prof. ADRIANA LEON, Reunidos en: Salón de Grupos del Banco de Sangre del CHURUP  
 a la hora: 11:50 am

Constituidos en Jurado para la evaluación del Trabajo de Grado, Titulado:

**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RELACIONADO AL COVID-19. EMERGENCIA PEDIÁTRICA. COMPLEJO UNIVERSITARIO RUIZ Y PÁEZ. CIUDAD BOLÍVAR-ESTADO BOLÍVAR.**

Del Bachiller RAULENIS VERUSCA IDROGO LOPEZ C.I.: 26770912, como requisito parcial para optar al Título de Licenciatura en Enfermería en la Universidad de Oriente, acordamos declarar al trabajo:

**VEREDICTO**

REPROBADO	APROBADO	APROBADO MENCIÓN HONORIFICA	APROBADO MENCIÓN PUBLICACIÓN
-----------	----------	-----------------------------	------------------------------

En fe de lo cual, firmamos la presente Acta.

En Ciudad Bolívar, a los 10 días del mes de Octubre de 2023

Rommel Medrano  
 Prof. ROMMEL MEDRANO  
 Miembro Tutor

Odalis Reyes  
 Prof. ODALYS REYES  
 Miembro Principal

Adriana Leon  
 Prof. ADRIANA LEON  
 Miembro Principal

Iván Amador Rodríguez  
 Prof. IVÁN AMADOR RODRIGUEZ  
 Coordinador comisión Trabajos de Grado





UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD  
“Dr. Francisco Battistini Casalta”  
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA  
RELACIONADO AL COVID-19. EMERGENCIA PEDIÁTRICA.  
COMPLEJO UNIVERSITARIO RUIZ Y PÁEZ. CIUDAD  
BOLÍVAR-ESTADO BOLÍVAR.**

**Tutor:**

Prof.: Rommel Medrano

**Trabajo de Grado presentado por:**

Br. Raulenis Verusca, Idrogo López

C.I: 26.770.912

Br. María Fernanda del Valle Salazar Alcalá.

C.I: 27.975.305

Como requisito para optar por el Título de  
Licenciadas en Enfermería.

Ciudad Bolívar. Julio 2023

## ÍNDICE

<b>ÍNDICE</b> .....	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>vii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>ix</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>x</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>17</b>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>18</b>
Objetivo General .....	18
Objetivo Específicos .....	18
<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....	<b>19</b>
Tipo de Estudio. ....	19
Población.....	19
Muestra.....	19
Criterios de Exclusión.....	19
Métodos e Instrumentos de Recolección de Datos. ....	19
Procedimientos.....	20
Validación y Confiabilidad. ....	21
Plan de Tabulación y Análisis.....	21
<b>RESULTADOS</b> .....	<b>22</b>

Tabla N°1 .....	22
Tabla N°2 .....	23
Tabla N°3 .....	24
Tabla N°4 .....	25
Tabla N°5 .....	26
<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>27</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>30</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>39</b>
Anexo 1 .....	40

## **DEDICATORIA**

Dedico este Trabajo a DIOS por guiar mis pasos, cuidar de mí y darme la dicha de culminar esta etapa académica como logro importante en mi vida.

Con mucho amor y gratitud, A mis Padres y Familiares en general, por su amor, apoyo incondicional, palabras de aliento que han sido fundamentales durante este camino, su confianza en mí me ha dado la fuerza y motivación para enfrentar los desafíos y superarlos.

A mis profesores Académicos que han sido un pilar importante para guiarme en toda la trayectoria a querer ser una profesional llena de saberes, con ética, empatía y con calidad humana para reaccionar ante cualquier situación que requiera brindar atención.

A mis Amigos Karine Roura, Samuel del Barrio, Nelson Peña, María García, Dionalba Luna y Layleeng Chow How que fueron personas extraordinarias, brindándome siempre su apoyo, tiempo y dedicación para juntos lograr nuestros objetivos.

A mi Compañera de Tesis María Salazar quien demostró gran dedicación, perseverancia para hoy estar al igual que yo dando lo mejor de sí para alcanzar este sueño propuesto y trabajar juntas por él.

A la Universidad de Oriente que fue mi casa de estudio donde hoy logro un sueño importante y subo un escalón más cerca a la meta propuesta, así mismo al Complejo Universitario “Ruiz y Páez”, que fueron verdaderas escuelas, llena de un Personal carismático dispuestos a compartir sus conocimientos durante mi formación académica para permitir adquirir muchos más conocimientos.

***Raulenis Idrogo***

## DEDICATORIA

A DIOS, porque desde el principio ha estado en sus manos y además me ha acompañado y cuidado en todo este camino universitario.

A mis padres, por ser mi pilar y por estar siempre presentes en la distancia y aunque fue difícil para ellos dejarme sola en una nueva ciudad, confiaron en el proceso porque sabían que nada sería en vano. A su vez también va dedicado a mis abuelos maternos, por siempre estar pendientes de mí y esperar mi regreso con emoción cada viernes por la tarde.

A toda mi familia en general, por brindarme su apoyo en todos estos años y alegrarse por cada uno de mis logros por más pequeños que sean. Haciendo una mención especial a mi tía madrina Yreiba Alcalá, por estar fielmente apoyándome a distancia, brindarme sus palabras de apoyo y ánimo principalmente en esos momentos oscuros de ansiedad, así como también mandarme sus dulces deliciosos para alegrar mis tardes en Bolívar.

A mi amiga Osmarlyn Chire, nuestra delegada por siempre, quien estuvo conmigo desde el primer semestre y que se nos adelantó en el tiempo para recibir un título mayor. Este logro es tan mío como de ella.

A mis profesores académicos por todos sus conocimientos impartidos durante toda la carrera, han sido claves para nuestro desarrollo como profesionales. Así como también a la Universidad de Oriente, mi casa de estudio, por brindar sus aulas y pasillos para que sigamos creciendo a nivel académico y profesional.

A mi compañera de tesis Raulenis Idrogo, por ser tan especial conmigo y por todo el esfuerzo y dedicación que le ha puesto a este trabajo, por todas nuestras noches de desvelo de las cuales ya vemos el fruto.

*María Fernanda Salazar*

## AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios quien me ha dado vida, sabiduría y me ha ayudado todos los días para estar aquí presente. A mis Padres quienes, con sacrificio, tiempo, esfuerzo, todo su apoyo y mucho amor me han ayudado en este Sueño.

A mis Abuelas Luisa y María de Idrogo que Siempre me han tenido Presente en sus oraciones el cual ha sido un acto de amor valioso.

A mis hermanos Rubí Idrogo, Eleumarys Romano, Rainer, Ruben y Roger Hernández, quien ha sido de mucha ayuda al animarme y apoyarme para verme alcanzar este sueño.

A mis primos Luis López y Emily Hernández quien también han sido de mucha ayuda en mi vida y siempre ha estado para apoyarme.

A mis tíos Migdali Medero quien me dio un hogar desde el día 1 y con mucho cariño me cuido como mamá gallina a sus pollitos, Luisa López Luis López, Yumaris, Aristide, y Sorelis quienes de una a otra manera también dieron aportes que me ayudaron a llegar donde estoy convirtiéndose en mediadores y portadores de consejos que me permitían crecer.

A mis amigas Nathaly Gil quien me auxiliaba en muchas ocasiones, a su vez aportando consejos llenos de sabiduría y a Rosmarí Marcano quien me y me adopto con su cariño durante toda esta trayectoria.

A nuestro Tutor el Licdo. Rommel Medrano quien nos ha orientado con sus amplios conocimientos, experiencia, para ayudarnos con paciencia y entusiasmo en nuestra investigación.

***Raulenis Idrogo***

## AGRADECIMIENTO

Gracias primeramente a Dios por todo lo que me ha dado, por acompañarme en estos años de carrera y por haber hecho posible el culminar con éxito esta etapa.

A mis padres, quienes con esfuerzo y dedicación me permitieron seguir formándome, por siempre acompañarme, animarme a seguir adelante a pesar de las adversidades, a mi papa José Luis Salazar por siempre estar como guardián, esperar en el terminal hasta que se fuera el bus y buscarme siempre que regresaba a casa, y a mi mamá Isley Alcalá quien me apoyo en esos días donde mis crisis de ansiedad se hacían presente.

A mis hermanas, por alegrar mis días aun estando en la distancia y por sacarme de apuros al ayudarme a investigar porque no tenía internet y la señal no era la mejor.

A mi roomie, mejor amiga y hermana Gregori Brito, por ayudarme al llegar a Bolívar, por enseñarme cada ruta, por ser mi compañera en esas noches largas de estudio, apagones, lluvias, materias perdidas, intensivos y demás experiencias que definitivamente hizo que mi vida como foránea fuera mucho mejor.

A mi pareja, Daniel Salazar por acompañarme a través del teléfono en cada noche de desvelo, por apoyarme y estar presente desde el primer día, por ser mi apoyo en varias ocasiones y por siempre alentarme a seguir adelante a pesar de las circunstancias.

A nuestro tutor el Lcdo.: Rommel Medrano por aceptar orientarnos en este proyecto y nunca abandonarnos, brindando sus amplios conocimientos para poder culminar nuestra investigación con éxito.

*María Fernanda Salazar*



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD  
“Dr. Francisco Battistini Casalta”  
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA  
RELACIONADO AL COVID-19. EMERGENCIA PEDIÁTRICA. COMPLEJO  
UNIVERSITARIO RUIZ Y PÁEZ. CIUDAD BOLÍVAR-ESTADO BOLÍVAR.**

Br.: Raulenis, Idrogo y Br.: María Fernanda, Salazar

**RESUMEN**

El director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) Dr.: Tedros Adhanom Ghebreyesus el 11 de marzo del 2020 declaró que el Covid-19 es una situación de pandemia. El presente estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal y de camp, con el objetivo de: Analizar el nivel de Estrés Laboral que tiene el personal de Enfermería relacionado al Covid-19 del Servicio de Emergencia Pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruiz y Páez” durante el primer trimestre del año 2023. El Instrumento aplicado fue la Nursing Stress Scale (NSS) la el cual mide los niveles de estrés en el ámbito laboral a través de las situaciones que generan estrés al profesional de Enfermería, entre los Resultados Obtenidos se encuentra: que el 35,29 % posee un nivel Medio, el 73,53 % refiere tener alteración en la dimensión física, el 35,29 % del personal posee un nivel de estrés calificado como “Medio”, de los cuales, el 20,59 % se encuentran el turno laboral de “7/7”, el 32,29 % del personal posee un nivel de estrés calificado como “Medio”, de los cuales, el 29,41 % tienen el grado académico de licenciados en enfermería, el 47,06 % posee 10 años y más se servicio laboral, de ellos, 20,59 % poseen un nivel de estrés calificado “Medio”. Se pude concluir que el 100 % del personal de la emergencia pediátrica posee estrés laboral en alguno de sus niveles y posee alterada en al menos una de sus dimensiones.

**Palabras claves:** Covid-19, Nivel de Estrés, Personal de Enfermería, Dimensiones.

Ciudad Bolívar. Julio 2023

## INTRODUCCIÓN

En diciembre de 2019 la Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan (China) informó sobre una agrupación de 27 casos de neumonía de etiología desconocida con una exposición común a un mercado mayorista de mariscos, pescado y animales vivos de la ciudad. El 7 de enero del 2020 las autoridades chinas identificaron como agente causante del brote, un nuevo virus denominado coronavirus; posteriormente el virus fue reconocido como el SARS-CoV2 y que causa la Enfermedad Covid-19. El virus del Covid-19 se transmite de persona a persona través de gotas de saliva o tocar superficies contaminadas (Aragón, 2020).

El director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus el 11 de marzo del 2020 declaró que el Covid-19 es una situación de pandemia. A través de los brotes ocurridos durante todo este tiempo de pandemia, estamos profundamente preocupados tanto por los niveles alarmantes de propagación y gravedad, como por los niveles alarmantes de inacción, sufrimiento e incluso alto índice a nivel mundial de infectados y fallecimientos; identificando así esta situación como una emergencia de salud pública de Importancia internacional. (Organización Panamericana de la Salud, 2020).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) reconoció el Covid-19 como una amplia familia de virus que puede causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el Coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) y el que ocasiona el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS-CoV), por lo cual se manifiesta una gran preocupación miedo y estrés, lo que es normal expresar estos sentimientos, ya que varios países de América se encuentran afectadas por esta situación (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

La aparición del Covid-19 trajo a una serie de consecuencias; alteraciones en el estilo de vida, distanciamiento social, una barrera que interfirió en la educación, un gran impacto en la Salud que ha causado altos índices de muertes, ha forzado al cierre de numerosas empresas generando un gran impacto en los ingresos financieros y capitales, en otro plano a causado también un gran volumen de trabajo, despertó alarmas de estrés laboral, situación de la cual no se escapa el personal de salud donde se pueden presentar las manifestaciones de estrés incluso por tener un limitado desarrollo personal o incluso sentimiento de desprotección, presencia de conflictos entre el trabajo y la familia entre otros (Aldazabal, 2020).

En Venezuela en marzo de 2020 se decretó el estado de Alarma por Covid-19, donde según su decreto y extensión todas las actividades laborales quedarían suspendidas; con excepción de las que se mantienen en las empresas que presentan servicios esenciales (aquellos relacionados con el suministro de alimentos, atención médica, medicamentos, agua, electricidad, telecomunicaciones, transporte de valores, entre otras operaciones consideradas esenciales) o que puedan prestar servicios de forma remota, tales como establecimientos de comida (Jaime, 2020).

Durante la pandemia el personal de salud continuó desempeñando sus labores, enfrentándose a una situación extrema donde la Cantidad de trabajo se ha vuelto cada día mayor, siendo expuestos a contagios, cubrir horas extras de trabajo, en ocasiones no cuenta con los insumos requeridos para brindar la atención necesaria a los usuarios que ingresan a los centros de Salud. La salud mental del personal de salud requiere mayor atención: se ha documentado que una proporción importante padece depresión (50.4%), ansiedad (44.6%), insomnio (34.0%) y estrés (71.5%). Algunos países como Argentina y México, y la OPS han iniciado acciones para mantener la salud mental de los trabajadores de salud (Zhang, *et al.*, 2020).

Los trabajadores del área de la salud, muchos de ellos personal de enfermería,

constituyen una gran proporción de las personas infectadas con el virus covid-19, hasta un 15% en algunos países. La grave falta de Equipos de Protección Personal (EPP), los pone en riesgo y aumenta la probabilidad de infección cruzada para los pacientes, los familiares del personal de salud y otras personas que podrán estar en contacto. El estrés laboral no solo condiciona la salud y el bienestar de las personas, sino que también está asociado con la frecuencia de errores médicos y la calidad del servicio prestado en el área de la salud. Por tanto, es importante identificar los factores que afecta todo lo relacionado con el trabajo entre el personal de salud (Aldazabal, 2020).

El personal de salud está expuesto al virus y sumado a ello la falta de EPP, por lo cual han expresado temor al contagio. El uso prolongado de EPP provocó daños cutáneos en un 97%, siendo el puente nasal con 83%, la zona más afectada. Así mismo, han experimentado altos niveles de depresión, ansiedad, insomnio y angustia, sobre todo el personal de enfermería. Otros estudios, como en China, han indicado que casi tres cuartas partes (71,9%) de los participantes creían que tenían “un gran riesgo de exposición al SARS”, el 49,9% sentía “un aumento en la carga de trabajo” y el 32,4% pensaba que las personas se alejaban debido a su trabajo; el 7,6% del personal de enfermería no solo considero que no deberían cuidar a los pacientes con SARS, sino que estaban pensando renunciar o buscar otro trabajo (Aldazabal, 2020).

La palabra estrés se deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión. La palabra se usa por primera vez probablemente alrededor del siglo XIV, y a partir de entonces, se emplearon en textos en inglés numerosas variantes como *stress*, *stresse*, *strest*, e inclusive *straisse*. El médico fisiólogo Hans Selye de la Universidad de Montreal, donde se radica y es ahí donde construye el concepto que lo hará mundialmente famoso, el del estrés. Selye llega así al concepto de Síndrome General de Adaptación, al que le describe tres clásicas fases, una primera reacción de Alarma ante una influencia perjudicial, una segunda de Resistencia y una tercera de

Agotamiento, cuando el estado de estrés dura demasiado tiempo derrumbándose el sistema humoral de defensa. (Martínez, 2020)

Al principio, las teorías de Selye no fueron muy tenidas en cuenta por sus colegas. El estrés es un concepto que adquirió una importante aceptación gracias a su permanente divulgación por los medios de comunicación, el concepto ha anclado en nuestra conciencia, en nuestro lenguaje y en nuestra cultura. Calificado como la "Enfermedad del Siglo", contra el estrés resurgen en forma light y se comercializan las viejas medicinas de la India y la China con sus milenarias técnicas de relajación, la meditación, los masajes, la acupuntura, el Yoga y toda clase de medicinas alternativas (Martínez, 2020).

El estrés se define como la reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. Se considera estrés al mecanismo que se pone en marcha cuando una persona se ve envuelta por un exceso de situaciones que superan sus recursos. Por lo tanto, se ven superados para tratar de cumplir con las demandas que se le exigen para superarlas. En estos casos, el individuo experimenta una sobrecarga que puede influir en el bienestar tanto físico como psicológico y personal (Gallardo, 2021).

El Doctor Hans Selye definió el estrés como “un síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, a distintos agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el medio ambiente”. Aunque se definió por primera vez en el siglo XX, ha convivido con nosotros desde el origen de nuestra especie, el estrés básicamente es un mecanismo de defensa automático del organismo, donde se ponen en marcha todo un conjunto de respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales que aumentan nuestro nivel de activación con la finalidad de afrontar un problema para el que no tenemos suficientes recursos (Gallardo, 2021).

Sobre el estrés laboral la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que es un proceso de perturbación que afecta al individuo cuando existe desequilibrio de adaptación para afrontar circunstancias del medio profesional que sobrepasen sus capacidades físicas y psíquicas debido a jornadas laborales extenuantes, mala organización o ambiente inadecuado, lo que genera problemas físicos y mentales en el trabajador, accidentes de trabajo que afecta la productividad y el contexto social, familiar con repercusiones negativas en el comportamiento del trabajador, la enfermería conlleva entre otras características la demanda de un gran esfuerzo mental y físico, por lo que las enfermeras están expuestas a diversos factores de riesgo, entre los que destacan los organizativos, los de presión, exigencia y contenido de trabajo. (Calderón *et al*, 2021).

Se comprende como estrés laboral a una respuesta física emocional causada por el desbalance entre las altas imposiciones laborales, los recursos, las capacidades y la actitud de un individuo para enfrentar cierto tipo de situaciones, las cuales poseen un nivel de exigencia muy alto. Claramente el estrés laboral es un problema a nivel general, el cual va afecto de manera rápida y progresiva el estado de los colaboradores, teniendo en cuenta la cantidad de implicaciones negativas que puede traer a las compañías. La OIT reconoció que el estrés puede llevar a una persona a la angustia, a la depresión e incluso al suicidio. (Patlán,2019).

De acuerdo con la OMS, el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. Por ejemplo, puede sentir tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; presentar atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad, entre otros síntomas. La OMS identifica la principal causa del estrés laboral en diversos factores que componen una mala organización en el trabajo, como

características del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horarios, participación y control, etc. (Arco, 2022).

En Venezuela, el estrés por motivos laborales está contemplado como una enfermedad ocupacional. Una enfermedad ocupacional es un estado patológico contraído por desarrollar un determinado trabajo o por la exposición al medio en el cual se desarrolla el trabajo de manera continua, puede ser causado por agentes físicos, químicos, biológicos e incluso debido a factores emocionales y psicosociales. Los agentes o factores pueden ocasionar en el trabajador un tipo de lesión orgánica, o trastorno, los cuales pueden ser funcionales o relacionados a un desequilibrio mental, pudiendo ser daños temporales o permanentes (Patlán, 2019).

La medición del estrés laboral se efectúa para realizar un diagnóstico o una evaluación de un trabajador o una muestra de trabajadores. El diagnóstico consiste en la identificación y la descripción de la presencia de estrés en el trabajo, bajo la consideración de sus características principales, de acuerdo con un modelo teórico o un abordaje del estrés laboral. Por su parte, la evaluación es el proceso por medio del cual se realiza la medición del estrés laboral en una organización mediante la obtención de una muestra y el uso de una metodología, en la cual se incluye el uso de uno o varios instrumentos de medición para valorar el grado de estrés que presentan los trabajadores (Pérez, 2019).

Para combatir el estrés se suelen recomendar los ejercicios respiratorios de relajación. El objetivo es ejercer un control voluntario sobre la respiración de manera que la utilicemos como calmante cuando nos abrumen las situaciones de estrés. Existen terapias preparadas para combatir el estrés y la ansiedad en la tendencia actual hacia todo lo natural, unidas a las recomendaciones de la OMS sobre la necesidad de utilizar los "métodos tradicionales y complementarios" para conseguir mejorar la salud de la población. Su construcción se caracteriza por una vasta red de

interacciones, tanto como para promover la salud, como para prevenir la enfermedad y establecer nuevos procesos en el tránsito del malestar que ella produce hacia la recuperación del bienestar (Gallardo, 2021).

El estrés laboral, el cual se entiende que viene determinado por situaciones que se presentan ante un individuo en su entorno laboral, las cuales percibe como amenazantes cuando éstas superan las capacidades y los recursos disponibles con los que cuenta para hacerlas frente y superarlas, cabe destacar que los profesionales de servicios, en concreto, los profesionales sanitarios, son los más expuestos a este tipo de situaciones debido a la elevada implicación psicológica y emocional de estos trabajadores. Al pertenecer al sector salud, es de vital importancia reducir lo máximo posible el estrés laboral del personal sanitario para obtener beneficios tanto económicos como sociales que nos garanticen un efectivo sistema de salud. (Lorenzana, 2020).

El estrés es parte activa de la enfermería moderna, causando diferentes daños a los trabajadores. Las afecciones individuales son una consecuencia de los altos niveles de estrés laboral en el ámbito enfermero, además de a nivel individual, si un gran número de trabajadores o miembros clave del personal se ven afectados por el estrés laboral, se puede ver perjudicada la entidad, afectando al funcionamiento y a los resultados. La menor dedicación al trabajo, el aumento de las quejas de usuarios o el deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior son algunas de las consecuencias (Lorenzana, 2020).

El estrés tiene un efecto directo sobre el desempeño del personal de salud y por ende en la calidad de la atención de los usuarios, dado que ésta situación puede generar eventos adversos. La identificación de los principales factores y causas desencadenantes del estrés es fundamental para implementar estrategias en las instituciones, que contrarresten las consecuencias que ello genera en la atención y la

seguridad de los pacientes. El riesgo psicosocial se encuentra presente en todas las profesiones, sin embargo, los trabajadores sanitarios, se visualiza como un grupo de trabajadores expuesto en mayor medida, por razón de sus funciones en la entrega de cuidados. (Sejín, *et al*, 2021).

Es normal considerar que la salud mental o física de un trabajador se puede ver influenciada por las condiciones sanitarias del entorno, por el tipo de labor que se desempeñe o la falta de herramientas e implementos para su ejecución. Pero en lo relativo al estrés laboral, no se tiene con exactitud un plan de contingencia para su prevención. Ningún trabajador está exento de padecer estrés laboral en algún momento de su vida los principales factores a considerar son: carga de trabajo, funciones en el trabajo, condiciones laborales, gerencia, problemas con otras personas y miedo por su futuro (Vorvick, 2020).

Hay factores de riesgos, como enfermedades que debido al estrés se desarrollan y afectan la salud de los colaboradores, una de ellas es la enfermedad cardiovascular, Esta enfermedad es una de las que produce más muertes en el mundo, además es una de las que produce ausentismo laboral por los trastornos que produce en el cuerpo de un individuo, por lo tanto, esto genera un impacto negativo para una organización, la cual perjudica de forma directa el proceso laboral (Hernández, *et al.*, 2019).

Los factores psicosociales juegan un papel importante en el desarrollo del estrés en las compañías, donde el ambiente de trabajo, la organización, la ubicación, el tipo de puesto, el desarrollo de las diferentes actividades y la salud de la persona puede generar una perturbación directa al colaborador. Estos son llamados factores psicosociales se clasifican en: el conflicto trabajo-vida personal, el control sobre el trabajo, el apoyo social el tipo de liderazgo y las retribuciones en el trabajo. Esto es de tal relevancia porque permite que las organizaciones afronten de una manera estos factores que de alguna u otra manera afecta de forma negativa al personal,

desgastando así el rendimiento de estos (Jiménez, 2019).

El estrés laboral, también está ligado a desarrollar otro tipo de enfermedades como lo son enfermedades cardiovasculares, enfermedades de salud mental y fisiológicas, por lo que esto afecta los intereses, obligaciones, conductas, afecto y a emociones del ser humano, lo cual es algo perjudicial para el colaborador por qué hace que su salud, se desgaste, ocasionando un bajo rendimiento al realizar sus actividades laborales presentando factores de riesgos como lo son las alteraciones físicas y psíquicas en la persona que desarrolla la enfermedad y debido a las actividades que desempeñen en el transcurso de la vida laboral (Becerra, *et al.*, 2018).

Los llamados estresores o factores estresantes son las situaciones desencadenantes del estrés y pueden ser cualquier estímulo, externo o interno (tanto físico, químico, acústico o somático como sociocultural) que, de manera directa o indirecta, propicie la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo. Una parte importante del esfuerzo que se ha realizado para el estudio y comprensión del estrés, se ha centrado en determinar y clasificar los diferentes desencadenantes de este proceso. Los estresores son los estímulos, condiciones o situaciones que generan estrés. Se pueden encontrar muchas situaciones estresantes y también muchas clasificaciones de las mismas (Ministerio de Sanidad de España, 2020).

Los estresores laborales hacen referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y su organización que pueden ser desencadenantes del estrés laboral. Los principales estresores laborales son: Sobrecarga de trabajo, infracarga de trabajo, infrautilización de habilidades, repetitividad, ritmo de trabajo excesivo y horario de trabajo inadecuado. De este modo adquiere especial importancia: La duración de la jornada de trabajo, la posibilidad de realizar jornada continua, el número y duración de las pausas y descansos, la existencia de trabajo a turno o nocturno. Todas estas circunstancias tienen una elevada repercusión sobre la

vida familiar y social pudiendo generar situaciones potencialmente estresantes (Oviedo, 2021).

Según Henao, *et al.* (2018) Los estresores laborales se pueden encontrar en el ambiente físico, debido a que son muchos los aspectos del ambiente de trabajo que pueden desencadenar experiencias de estrés laboral tales como: el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la humedad, etc. Las características del lugar de trabajo o las características de las labores que se deben realizar son también condicionales desencadenantes del estrés laboral. El desempeño de roles, la ambigüedad y la sobrecarga de rol.

El personal de enfermería continuamente se encuentra expuesto a situaciones estresoras debido al trabajo de atención que desempeñan; si las condiciones de salud del paciente no son solo las causas de factores estresantes en los enfermeros, sino que existen otros factores que inciden en este, como son la carga laboral, condiciones físicas inadecuadas, personal insuficiente para el cuidado, los avances tecnológicos que requieren de capacitaciones continuas, tipo de contratación, remuneraciones irrisorias, clima organizacional, entre otros causante. En este orden de ideas, los estresores anteriormente mencionados, guardan estrecha relación con el desempeño del personal de enfermería que labora en las diferentes áreas de un centro hospitalario (Lastre, *et al.*, 2018).

Al determinar los factores estresores con la carga de trabajo, en situaciones como no tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería, y realizar demasiadas tareas que no son de enfermería; donde los factores identificados, frecuentes y comunes en unidades de hospitalización fue el de realizar demasiadas tareas que no son de enfermería, originando implicación emocional en su trabajo. Coincide estos factores con el estudio sobre “Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia” (Lastre,

*et al.*, 2018).

Los principales estresores identificados en el personal de enfermería que trabajan en un hospital son: a) el estar en continuo contacto con el sufrimiento y la muerte del paciente, b) la sobrecarga de trabajo, c) los problemas de interrelación con el resto del equipo de enfermería, d) el conflicto con los médicos y e) la falta de apoyo social en el trabajo. Los factores que generan más estrés son los relacionados con la muerte y el sufrimiento, la carga de trabajo, la preparación insuficiente, la incertidumbre en relación a los tratamientos que se les brinda a los pacientes y la falta de apoyo de los superiores de enfermería. El profesional de enfermería es la persona que dentro del equipo de salud desmejora su salud mental por circunstancias que se presentan en cualquier momento en su labor cotidiana. (Belizario, 2021).

El síndrome de desgaste profesional o burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. Aunque esta no es una enfermedad en sí misma, se reconoce como el detonante de otros problemas de salud física y mental más graves. Es importante reconocer y tratar tempranamente el síndrome de desgaste. Puede estar acompañado por síntomas físicos tales como dolores de cabeza, náuseas y dificultades para dormir. Este se puede desarrollar a lo largo de un período largo de tiempo, es importante estar atento a los signos reveladores de un estrés cada vez mayor y reaccionar a estos tempranamente (Gray, 2022).

El síndrome de burnout suele aparecer, en la mayoría de los casos, en las personas que han elegido su oficio de manera vocacional (es muy frecuente entre profesionales sanitarios, profesores y trabajadores sociales). Aunque al principio las manifestaciones y el malestar sólo se extienden a la vida laboral, finalmente también llegan a alcanzar, en casi todas las situaciones, la vida social y familiar del trabajador afectado. La OMS reconoció en 2019 el burnout como enfermedad, que será incluida

en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), cuya entrada en vigor se ha fijado para el 1 de enero de 2022 (Martínez, *et al.* 2021).

El brote del COVID-19 resulta estresante para muchas personas, El temor y la ansiedad que causa esta enfermedad pueden ser agobiantes y generar emociones fuertes, La forma en que la población responde al brote depende de sus antecedentes, de los aspectos que los diferencian de otros individuos y de la comunidad en la que vive; no obstante, entre los grupos poblacionales más vulnerables al estrés encontramos a aquellos que colaboran directamente con la respuesta al COVID-19, como Médicos, Personal de Enfermería y aquellos que están en primera línea para brindar atención en casos de Emergencias (Hernández, 2020).

Según la Constitución Bolivariana de Venezuela publicada en gaceta oficial extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999. En su artículo 83 donde resalta que la salud es un derecho social fundamental, obligación del estado que lo garantizara como parte del derecho a la vida. El estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la cantidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el cumplir con las medidas sanitarias y de internacionales suscritos y ratificadas por la Republica. (CRBV, 2018).

Así mismo en lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT ) publicado en Gaceta Oficial N°38.236 del 26 de julio del 2005; es el Instrumento Jurídico que establece los deberes del patrón con relación a resguardo de Salud Integral de sus trabajadores. Según sus artículos 59,70 y 71 Esta ley tiene como finalidad velar poder el bienestar de los trabajadores, para establecer un mejor desempeño laboral el cual le permita gozar de

una adecuada salud física y mental, y a su vez llevar un seguimiento de cada una de las enfermedades ocupacionales entre ellas el caso el Síndrome de Burnout, determinando así el grado de responsabilidad que tiene el empleado o empleada en la ocurrencia del mismo (Vargas, 2022).

De igual manera en la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional emitida por El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) en el año 2008. Expone en su capítulo III Artículo 76 cinco tipos de Afecciones por Factores Psicosociales: 1) Estrés ocupacional, 2) Fatiga laboral, 3) Agotamiento emocional (Síndrome de Bournout), 4) Respuesta a Acoso laboral (Síndrome de Moobing) y 5) Trastornos no orgánicos del sueño. De acuerdo con la Clasificación estadística Internacional de Enfermedad y Problemas relacionados con la Salud, en la décima revisión CIE-10 de la OPS) (Báez, 2018).

En otro orden de ideas, en España, en el año 2019, se realizó un estudio titulado “Caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos”. Su objetivo fue caracterizar el estrés laboral en los enfermeros de UCI. Fue retrospectivo, transversal, descriptivo y revisión bibliográfica. La muestra fue de todos los enfermeros. El instrumento: Se utilizó The Nursing Stress Scale (NSS), compuesta por 34 ítems agrupados en tres dimensiones. Sus resultados fueron que lo enfermeros padecen de estrés debido a la sobrecarga laboral y responsabilidades. Para tratar este estrés se utilizan las medidas de afrontamiento en donde se identifican los factores estresores. Sus Resultados fueron Al determinar el nivel de estrés laboral de los participantes que laboran en el área de UCI, se obtuvo que el 21% de los encuestados está expuesto a un alto nivel de estrés, mientras que el 79% están en un bajo nivel de estrés laboral. (Pérez, 2019).

Mientras que, en Canadá, en el año 2016, fue realizado un estudio titulado “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería

hospitalaria”. Su objetivo fue analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en auxiliares y técnicos enfermería en un hospital universitario. Fue transversal, descriptivo y correlacionar. La muestra estuvo compuesta por 310 auxiliares y técnicos enfermería. El instrumento utilizado fue una escala de evaluación del afrontamiento y evaluación del nivel de estrés. Resultados respecto a la satisfacción laboral presentado por las enfermeras que laboran el mayor porcentaje se encontró en el nivel medio (53,4%), seguido de los niveles bajo (28,3%) y alto (18,3%) (Flores, 2018).

En México, en el 2017, fue realizado un estudio titulado “Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz”. Su objetivo fue determinar el estrés y los estilos de afrontamiento de los enfermeros. Fue descriptivo, prospectivo, transversal y cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 28 enfermeras y 5 enfermeros. El instrumento o utilizado fue un cuestionario tipo escala aplicado por única vez. Sus resultados fueron que el 60% refirieron problemas laborales y estrés. Sus conclusiones fueron que el estrés en la institución es moderado y en cuanto al estilo de afrontamiento se evidenciaba soluciones adecuadas ante la situación de estresora (Aponte, 2021).

En México, en el 2020, se realizó un estudio titulado “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19”. Su objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores que presenta el personal de enfermería. Con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, transversal. La muestra fueron 126 enfermeras con funciones en el contexto de la pandemia COVID-19, se aplicó un cuestionario estructurado en línea que contenía una cedula de datos personales y laborales y la Escala de estrés en enfermeras (NSS) con una fiabilidad de .91. Resultados: el 81% de los participantes fueron del sexo femenino, en su mayoría de laboraban en el turno nocturno, la mayoría tenían un título de licenciados, el 58.7% refirió trabajar 12 horas

en su jornada, el 44.4% tiene bajo su custodia 7 o más pacientes, mientras que el 16% afirmó haberse contagiado de COVID-19. (García, *et al*, 2020).

En Lima, en el 2020, se realizó un estudio titulado “Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima”. En resultado al estrés en enfermeros que laboran en primera línea durante la pandemia, se obtuvo con mayor predominio el nivel bajo con 47,1% (n=48), seguido del medio en un 42,2% (n= 43) y alto con 10,8% (n=11). Si bien es cierto, el estrés alto este alrededor del 11%, se debe tomar medidas para la identificación oportuna e intervención temprana a los profesionales enfermeros que requieran de apoyo emocional. Ante estos resultados, se debe seguir vigilando la salud emocional de los profesionales de enfermería que laboran en primera línea (Aldazabal, 2020).

En Perú en el año 2020, se realizó un estudio titulado “Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud”. Realizado por Rojas, Carmen; su objetivo fue determinar el estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia COVID-19 de un hospital de ESSALUD, Callao. La muestra estaba representada por 131 enfermeros que laboran en el área de emergencia COVID 19. Como Instrumentos Se utilizó The Nursing Stress Scale (NSS), compuesta por 34 ítems. Sus resultados fueron: Respecto al estrés en profesionales de enfermería predominó el nivel medio con de 65,6% (n=86) casos, seguido del nivel bajo con 32,8% (n=43) casos y nivel alto con 1,6% (n=2) casos. (Alvarado, *et al* 2020.)

En Ecuador, en el 2020, se realizó un estudio titulado “El Estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes”. Se planteó como objetivo analizar los factores que influyen en el estrés de las enfermeras que laboran en el Hospital Básico de Esmeraldas IESS. Se realizó un estudio de campo, con alcance descriptivo no experimental. La población y muestra estuvo constituida por 30 profesionales de

enfermería que laboran en el área de emergencias del mencionado hospital. Se pudo obtener los datos sobre los factores que generan estrés en este profesional de salud a través de una encuesta y como instrumento un cuestionario dirigido al personal de enfermería del área de emergencia. Resultados: tenían menos de 6 años trabajando (60,56%), los factores estresantes encontrados fueron sobrecarga laboral (83,33%); agotamiento (73,33%), insomnio (66,66%), la insatisfacción laboral y el espacio insuficiente (70%). (Vázquez *et al*, 2020).

Tomando en cuenta el Municipio Angostura del Orinoco, Parroquia Catedral de Ciudad Bolívar se encuentra uno de los Centros de Salud más importante a Nivel Local y Regional: el Complejo Hospitalario Ruíz y Páez. En este complejo se hace evidente la importancia de tener profesionales para brindar la mejor atención a la población. Desde la aparición del Covid-19 el personal de Enfermería ha adquirido mucho más compromiso y enormes volúmenes de trabajo, a pesar de saber que la vulnerabilidad de los riesgos de contagio es mayor, presentando situaciones en la cual han tenido que apartarse de sus familiares para solo dedicarse a su labor.

Bajo estas premisas y debido a toda esta problemática planteada, surge el interés por Analizar el nivel de Estrés Laboral que tiene el personal de Enfermería Relacionado al Covid-19 del Servicio de Emergencia Pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruiz y Páez” en el primer trimestre del año 2023.

## JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la OMS “El estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobre pasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. Por ejemplo, puede sentir tensión muscular, aumento de la presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo depresión presentar atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad, entre otros síntomas” (Instituto Nacional de Salud Pública 2020).

El estrés y los sentimientos asociados en el Personal de Enfermería en tiempos de Pandemia los ha llevado a tomar acciones como evitar a su familia o comunidad por estigma o miedo a contraer el padecimiento, lo que puede hacer que sea más difícil de enfrentar. La crisis ocasionada por la COVID-19, ha traído aparejado grandes retos para la estabilidad emocional de este personal, por el gran estrés que se vive en los centros de atención directa.

Es frecuente que los trabajadores de la salud experimenten: miedo, pena, frustración, culpa, agotamiento y ansiedad, en relación con un mayor número de horas de trabajo y el desbordamiento en la demanda asistencial. La identificación del estrés es de suma importancia ya que ayuda a evitar toda una serie de enfermedades que puedan derivarse, al somatizarse en el cuerpo, como la ansiedad, depresión, problemas alimenticios, insomnio, entre otros.

El siguiente estudio de investigación que se desarrollará en el personal de enfermería de la emergencia pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario Ruíz y Páez, servirá para poder reconocer si se está al frente de un caso de estrés laboral provocado por las exigencias laborales que han surgido gracias al Covid-19, ayudara a reconocer los signos de alerta, para prevenir, afecte su vida diaria.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General**

Analizar el nivel de Estrés Laboral que tiene el personal de Enfermería relacionado al Covid-19 del Servicio de Emergencia Pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruiz y Páez” en el primer trimestre del año 2023.

### **Objetivo Específicos**

- Identificar los niveles de Estrés Laboral que presenta el personal de Enfermería de Emergencia Pediátrica, asociado al Covid-19
- Clasificar las dimensiones (Físicas, Psicológicas y Sociales) que ocasionan el Estrés Laboral en el personal de Enfermería de Emergencia Pediátrica.
- Relacionar el nivel de Estrés Laboral que tiene el personal de Enfermería Relacionado al Covid-19 del Servicio de Emergencia Pediátrica con el turno de trabajo, grado académico y años de experiencia.

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

### **Tipo de Estudio.**

Esta investigación fue de tipo descriptiva de corte transversal y de campo.

### **Población.**

La población estuvo representada por el personal de Enfermería del Servicio de emergencia pediátrica en los turnos 7/1 – 13 personas, 1/7 – 10 personas y 7/7 11 personas, con una población total de 34 profesionales del Hospital Universitario “Ruíz y Páez”

### **Muestra.**

Se trabajó con el 100% de la población total del Personal de Enfermería del servicio de emergencia pediátrica del Hospital Universitario “Ruíz y Páez”.

### **Criterios de Exclusión.**

Personal de alto riesgo, vacaciones y reposos medico

### **Métodos e Instrumentos de Recolección de Datos.**

El método de recolección de datos que se utilizó fue la técnica de encuesta tipo cuestionario (Anexo 1), se aplicará la Nursing Stress Scale (NSS) la cual fue elaborada por Gray T. Pamela y James G. Anderson (2002) este instrumento mide los niveles de estrés en el ámbito laboral a través de las situaciones que generan estrés al profesional de Enfermería

durante su desarrollo laboral. Este instrumento posee 34 ítems con preguntas cerradas de opción múltiple, el cual describe de forma potencial las causas del estrés en los profesionales de enfermería el cual se agrupa en 3 Dimensiones y 7 Factores relacionados con el ámbito psicológico, el ámbito físico y el ámbito social; cuyas respuestas son: muy frecuente=3, frecuente=2, a veces=1 y no nunca=0.

Para establecer el nivel de estrés se usó la siguiente tabla:

Nivel	Puntuación
Bajo	0 – 20
Medio	20 – 40
Alto	40 – 60
Muy Alto	60 y más

Para determinar la incidencia de los factores Estresantes debemos de tener presente a que dimensiones pertenece cada factor según nuestro instrumento:

Dimensiones	Factores	Preguntas
Dimensión Física	Factor I: Carga de Trabajo	11,20,27,30,34
Dimensión Psicológica	Factor II: Muerte y Sufrimiento.	3,6,8,12,21
	Factor III: Preparación Insuficiente.	10,15,18,23,28,32,33
	Factor IV: Falta de Apoyo.	1,16,25
	Factor V: Incertidumbre respecto al tratamiento	4,14,17,19
Dimensión Social	Factor VI: Problemas con los Médicos.	2,9,13,26,31
	Factor VII: Problemas entre los profesionales de Enfermería	5,7,29,24,22

### **Procedimientos.**

- Se solicitó el permiso a la dirección del Hospital Universitario “Ruíz y Páez”, donde laboran los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia Pediátrica.
- Una vez aprobada la solicitud, se realizó la primera visita al Servicio de la Emergencia Pediátrica para conocer al personal que allí labora.
- Se realizó una fase Diagnóstica en el cual se aplicó el formulario de encuesta cuyo instrumento fue absolutamente confidencial y anónimo, la recolección de datos e información es exclusiva del investigador.
- Se indicó que la participación del profesional de Enfermería es voluntaria, anónima y en consecuencia sus respuestas no se divulgaran en forma individual, solo de manera colectiva mediante gráficos y tablas.

### **Validación y Confiabilidad.**

El instrumento de la Nursing Stress Scale (NSS) fue publicada y validado por Pamela y James G; cuenta con la suficiente solides científica desde sus inicios en el año (1981). Emplearon dos estimaciones de fiabilidad de la NSS: test-retest y consistencia interna. Obtuvieron unos valores del coeficiente test-retest de .81, y de consistencia interna de la escala de 0.79 Spearman-Brown, 0.79 Guttman, 0.89 coeficiente alpha Cronbach, 0.89 alpha item tipificados.

### **Plan de Tabulación y Análisis.**

La tabulación fue representada a través de tablas simples y de datos de asociación, para la elaboración de dichas tablas se utilizó el programa Microsoft Excel (2013), con el fin de calcular los porcentajes estadísticos.

## RESULTADOS

**Tabla N°1**

Nivel de estrés en el personal de Enfermería. Servicio de Emergencia Pediátrica.  
Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez”. Primer trimestre 2023.

<b>Nivel de Estrés</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
Bajo	4	11,76
Medio	12	35,29
Alto	10	29,42
Muy alto	8	23,53
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,00</b>

La Tabla N°1 se aprecia el nivel de estrés que posee el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia pediátrica del complejo hospitalario universitario “Ruíz y Páez”. El 35,29 % posee un nivel Medio, el 29,42 % nivel Alto, el 23,53 % nivel Muy alto y el 11.76 % nivel Bajo.

**Tabla N°2**

Dimensiones que causan estrés en el personal de Enfermería. Servicio de Emergencia Pediátrica. Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez”. Primer trimestre 2023

<b>Dimensión</b>	<b>Alteración en el Personal</b>				<b>Total</b>	
	Alterado		No alterado			
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Dimensión Física	<b>25</b>	73,53	<b>9</b>	26,47	<b>34</b>	100,00
Dimensión Psicológica	<b>24</b>	70,59	<b>10</b>	29,41	<b>34</b>	100,00
Dimensión Social	<b>23</b>	67,65	<b>11</b>	32,35	<b>34</b>	100,00

En relación a las dimensiones que causan estrés en el personal de Enfermería que laboran en el servicio de emergencia pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez”, se encontró que el 73,53 % refiere tener alteración en la dimensión física, el 70,53 % dimensión psicológica y el 67,65 % alteración en la dimensión social.

**Tabla N°3**

Relación entre los niveles de estrés en el personal de Enfermería con el turno laboral.  
Servicio de Emergencia Pediátrica. Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez”. Primer trimestre 2023.

Nivel de Estrés Laboral	Turno Laboral						Total	
	7/1		1/7		7/7		Fr	%
	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
Bajo	2	5,88	2	5,88	0	0,00	4	11,76
Medio	2	5,88	3	8,82	7	20,59	12	35,29
Alto	5	14,71	2	5,88	3	8,82	10	29,41
Muy alto	4	11,76	3	8,82	1	2,94	8	23,53
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>38,24</b>	<b>10</b>	<b>29,41</b>	<b>11</b>	<b>32,35</b>	<b>34</b>	<b>100,00</b>

En la Tabla N°3 se aprecia la relación entre los niveles de estrés en el personal de Enfermería que laboran en el servicio de emergencia pediátrica del complejo hospitalario universitario “Ruíz y Páez”, con el turno laboral, donde el 35,29 % del personal posee un nivel de estrés calificado como “Medio”, de los cuales, el 20,59 % se encuentran el turno laboral de “7/7”. Por otra parte, del 38,24 % que se encuentran laborando en el turno de “7/1”, el 14,71 % presentaron un nivel de estrés calificado como “alto”.

**Tabla N°4**

Comparación entre los niveles de estrés con el grado académico que posee el personal de Enfermería con el turno laboral. Servicio de Emergencia Pediátrica. Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez”. Primer trimestre 2023.

Nivel de Estrés Laboral	Grado Académico						Total	
	TSU		Licenciados		Magister			
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Bajo	2	5,88	1	2,94	1	2,94	4	11,76
Medio	2	5,88	8	29,41	2	5,88	12	35,29
Alto	2	5,88	9	23,53	0	0,00	10	29,41
Muy alto	5	14,71	3	8,82	0	0,00	8	23,53
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>32,35</b>	<b>19</b>	<b>55,88</b>	<b>3</b>	<b>8,82</b>	<b>34</b>	<b>100,00</b>

La Tabla N°4 se aprecia la comparación entre el nivel de estrés con el grado académico que posee el personal de enfermería del Servicio de emergencia pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez”, donde el, 32,29 % del personal posee un nivel de estrés calificado como “Medio”, de los cuales, el 29,41 % tienen el grado académico de licenciados en enfermería.

**Tabla N°5**

Relación entre los años de servicio del personal de Enfermería con el nivel de estrés.  
 Servicio de Emergencia Pediátrica. Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez”. Primer trimestre 2023.

Años de servicio	Nivel de Estrés Laboral								Total	
	Bajo		Medio		Alto		Muy alto			
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
< 2	2	5,88	2	5,88	0	0,00	1	2,94	5	14,71
2 – 5	0	0,00	2	5,88	1	2,94	3	8,82	6	17,65
5 – 9	2	5,88	4	11,76	0	0,00	1	2,94	7	20,59
≥ 10	1	2,94	7	20,59	5	14,71	3	8,82	16	47,06
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>14,71</b>	<b>15</b>	<b>44,12</b>	<b>6</b>	<b>17,65</b>	<b>8</b>	<b>23,52</b>	<b>34</b>	<b>100,00</b>

En cuanto a la relación que existe entre los años de servicio que poseen el personal de Enfermería que labora en el servicio de Emergencia Pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez” con el nivel de estrés, se encontró que el 47,06 % posee 10 años y mas se servicio laboral, de ellos, 20,59 % poseen un nivel de estrés calificado “Medio”.

## DISCUSIÓN

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) reconoce el impacto del estrés laboral en el personal de enfermería. El desempeño de esta profesión implica enfrentar múltiples desafíos, como la carga de trabajo excesiva, la falta de recursos y el contacto con situaciones emocionalmente exigentes. Todo esto puede generar un nivel considerable de estrés en los trabajadores, afectando su bienestar físico, emocional y mental. (Instituto Nacional de Salud Pública 2020).

El 35,29 % del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia pediátrica del complejo hospitalario universitario “Ruíz y Páez” posee un nivel de estrés “Medio” relacionados al COVID-19, durante el tiempo de la pandemia de forma activa todo el personal de salud fue afectado de una u otra forma, tuvieron que ver morir a muchas personas y amigos durante ese momento. Este resultado es similar al estudio realizado en Perú en el año 2020, titulado “: Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud”. La muestra estaba representada por 131 enfermeros que laboran en el área de emergencia COVID 19. Sus resultados fueron: Respecto al estrés en profesionales de enfermería predominó el nivel medio con el 65,6% (n=86) casos (Alvarado, *et al* 2020.)

Por otra parte difiere de la investigación realizada en Lima, en el 2020, con el título de: “ Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima”. En resultado al estrés en enfermeros que laboran en primera línea durante la pandemia, se obtuvo con mayor predominio el nivel bajo con 47,1% (Aldazabal, 2020).

En relación a las dimensiones que causan estrés en el personal de Enfermería

que laboran en el servicio de emergencia pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez”, se encontró que el 73,53 % refiere tener una alteración en la dimensión física. Esto es debido a que el personal de salud a la hora de la atención de los pacientes, muchas veces debe hacer maniobras que pueden terminar en una lesión física debido al peso del paciente o a una mala técnica en su realización. Este resultado difiere con lo expresado en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) publicado en Gaceta Oficial N°38.236 del 26 de julio del 2005, donde en sus artículos 59,70 y 71 tienen como finalidad velar poder el bienestar de los trabajadores, para establecer un mejor desempeño laboral el cual le permita gozar de una adecuada salud física y mental (Vargas, 2022).

En cuanto a la relación entre los niveles de estrés en el personal de Enfermería que laboran en el servicio de emergencia pediátrica del complejo hospitalario universitario “Ruíz y Páez”, con el turno laboral, el 35,29 % del personal posee un nivel de estrés calificado como “Medio”, de los cuales, el 20,59 % se encuentran el turno laboral de “7/7”. Esto es debido a que en la noche se realizan los procedimientos con un numero menor de personal que se encuentra en los turnos diurnos y también que los turnos nocturnos son más largos. Este resultado difiere del estudio realizado en México, en el 2020, con el título: “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19”. Entre sus resultados: en su mayoría de laboraban en el turno nocturno y el 58.7% refirió trabajar 12 horas en su jornada (García, *et al*, 2020).

Según la relación del Estrés Laboral que tiene el personal de Enfermería Relacionado al Covid-19 con el grado académico, se encontró que, el 55,88% de nuestra población está constituido por Licenciados, donde el 29,41% tiene un nivel de estrés Medio.

De acuerdo a la comparación entre el nivel de estrés con el grado académico que posee el personal de enfermería del Servicio de emergencia pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez”, el 32,29 % del personal posee un nivel de estrés calificado como “Medio”, de los cuales, el 29,41 % tienen el grado académico de licenciados en enfermería. Cada vez es más frecuente encontrar a profesionales de enfermería con títulos académicos elevados y, por consiguiente, es esperado encontrar niveles más elevados de estrés laboral. Este resultado es diferente del estudio realizado en México, en el 2020, titulado: ‘‘Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19’’. Entre sus resultados se encuentran que la mayoría tenían un título de licenciados (García, *et al*, 2020).

En cuanto a la relación que existe entre los años de servicio que poseen el personal de Enfermería que labora en el servicio de Emergencia Pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez” con el nivel de estrés, se encontró que el 47,06 % posee 10 años y más de servicio laboral, de ellos, 20,59 % poseen un nivel de estrés calificado “Medio”. Esto es debido a que en nuestro país migra una gran cantidad de profesionales, entre ellos personal de enfermería, muchos de ellos fueron los recién graduados, dejando el campo laboral a los más experimentados. Este resultado difiere del estudio realizado en Ecuador, en el 2020, con el título de: ‘‘El Estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes’’. Entre los resultados: tenían menos de 6 años trabajando (60,56%) (Vázquez *et al*, 2020).

## CONCLUSIONES

- De acuerdo al nivel de estrés que posee el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia pediátrica del complejo hospitalario universitario “Ruíz y Páez”, más del 30 % posee un nivel Medio.
- En cuanto a las dimensiones que causan estrés en el personal de Enfermería que laboran en el servicio de emergencia pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez”, más de las tres cuartas partes refieren tener alteración en la dimensión física.
- En la relación entre los niveles de estrés en el personal de Enfermería que laboran en el servicio de emergencia pediátrica del complejo hospitalario universitario “Ruíz y Páez”, con el turno laboral, más del 30 % del personal posee un nivel de estrés calificado como “Medio”, de los cuales, la mayoría se encuentran el turno laboral de “7/7”.
- De acuerdo a la comparación entre el nivel de estrés con el grado académico que posee el personal de enfermería del Servicio de emergencia pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez”, más del, 30 % del personal posee un nivel de estrés calificado como “Medio”, de los cuales, más del 20 % tienen el grado académico de licenciados en enfermería.
- En cuanto a la relación existente entre los años de servicio que poseen el personal de Enfermería que labora en el servicio de Emergencia Pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruíz y Páez” con el nivel de estrés, se encontró que, más del 40 % posee 10 años y más de experiencia laboral, de ellos, la mayoría poseen un nivel de estrés calificado “Medio”.

## RECOMENDACIONES

- Elaborar estrategias para aprender a reducir el estrés laboral a raíz de la pandemia del Covid-19.
- Promover planes para atender el aspecto emocional del personal de enfermería del servicio de emergencias pediátrica del Hospital Universitario Ruiz y Páez y en la medida de lo posible puedan ser implementados en otros servicios del hospital donde haya presencia de estrés laboral.
- Difundir información sobre el estrés laboral que puede ser causado por la pandemia del Covid-19 para prevenir en el personal de enfermería del Complejo Hospitalario Universitario “Ruiz y Páez” casos de depresión, ansiedad, etc.
- Sugerir que el profesional de Enfermería aproveche debidamente su tiempo libre y realice actividades recreativas, que sirvan como liberadoras de estrés.
- Poner límites en el área de trabajo y no aceptar más trabajo del que puede realizar, así el personal puede evitarse la sobrecarga de trabajo que induce al estrés laboral.
- Proponer al departamento de Enfermería la presentación de secciones educativas dirigidas al personal donde puedan proponer técnicas beneficiosas que les permitan controlar situaciones estrés.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aldazabal, Y. 2020. Octubre. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. *Ágora Rev. Cient.* [Serie en línea] 7 (2): 10713. Disponible: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125/112>[Marzo, 2022].
- Alvarado, C., Rojas, J. 2020. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de EsSalud, Callao 2020. Trabajo de Grado. Dpto. Enfermería. Facultad de Ciencias de la Salud; Esc. Profesional de Enfermería. UCH Perú; pp 50. (Multígrafo).
- Aponte, E. 2021. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud San Juan Bautista, Ayacucho 2021. Trabajo de Grado. Fac. De Ciencias Empresariales. Esc. Profesional de Administración. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Pp 49 (Multígrafo).
- Aragón, C. 2020. Febrero. El Covid-19 riesgo de causante de prestaciones Seguridad Social. *Dialnet Rev.* [Serie en Línea] N° 4,2020. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7561098> [Marzo, 2022].
- Arco, K. 2022. Estrés laboral. *Studocu.* [En línea]. Disponible: <https://www.studocu.com/es-mx/document/instituto-politecniconacional/administracion-de-capital-humano/resumen-estres-laboral/27491719>[Enero 2023].

- Báez, G. 2018. Modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para el proyecto CADCA. Trabajo de Grado. Área de Ciencias Económicas y de Gestión. Univ. Católica Andrés Bello, Caracas. pp 154(Multígrafo).
- Becerra, L., Quintanilla, D., Vásquez, X., Restrepo, H. 2018. Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. Rev. Salud Pública. [Serie en línea] 20 (5): 574-578. Disponible: <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n5/0124-0064-rsap-20-05-574.pdf>. [Marzo, 2022].
- Belizario, J. 2021. Marzo. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. Rev. Innova Educ. [Serie en línea]. 3 (3): 97-108. Disponible: <file:///C:/Users/Maria%20Fernanda/Downloads/6.+Factores+estresores+en+profesionales+de+enfermer%C3%ADa+que+laboran+en+%C3%A1reas+cr%C3%ADticas+hospitalarias.pdf> [Enero, 2023].
- Calderón, G.; Rivas, L. 2021. Mayo. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Revista Cubana de Enfermería. [Serie en línea]. 37 (4): 41-43. Disponible: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e4143.pdf> [Enero, 2023].
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) 2018. Asamblea Nacional Constituyente. Gaceta N°36.860. Disponible: <http://www.mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2018/05/GO->

**36860\_constitucion3.pdf** [Marzo, 2022].

Flores, D. 2018. Estrés laboral en personal asistencial de un centro de Salud. Trabajo de Grado. Licdo. En Psicología. Fac. de Humanidades Escuela Profesional de Psicología pp 56 (Multígrafo).

Gallardo, I. 2021. Estrés. [En línea]. Disponible: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>. [Marzo, 2022].

García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracia, G., Cano, L., Abeldaño, R. 2020. Febrero. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. Rev. de Salud Pública. Edic. Especial. [Serie en línea] 2: 65-73 Disponible: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332> [Enero 2023].

Gray, K. 2022. Síndrome de Burnout o de desgaste profesional. [En línea]. Disponible: <https://ada.com/es/conditions/burnout/> [Marzo, 2022].

Henao, D., Martínez, A., Merchán, P., Ramírez, O. 2018. Causas del estrés laboral en los trabajadores caso “centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018. Tesis de Grado. Fac. De Ciencias Económicas y Administrativas. Posgrados. Bogotá. UTADEO. pp 49 (Multígrafo).

Hernández, J. 2020. Abril. Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. Rev. Digital SciELO [Serie en Línea] vol.24 no.3 jul.-set. Habana. Cuba. [Serie en Línea] Disponible:

**[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432020000300578#B5](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578#B5)** [Marzo, 2022].

Hernández, J., Varona, M., Hernández, G. 2019. Abril. Prevalencia de factores asociados a la enfermedad cardiovascular y su relación con el ausentismo laboral de los trabajadores de una entidad oficial. Rev. Colombiana de Cardiología. [Serie en línea]. 27 (2): 109-116. Disponibles **[https://www.rccardiologia.com/previos/RCC%202020%20Vol.%2027/RCC\\_2020\\_27\\_2\\_MAR\\_ABR/RCC\\_2020\\_27\\_2\\_109-116.pdf](https://www.rccardiologia.com/previos/RCC%202020%20Vol.%2027/RCC_2020_27_2_MAR_ABR/RCC_2020_27_2_109-116.pdf)**. [Marzo, 2022].

Instituto Nacional de Salud Pública, México. 2020. Los riesgos del estrés laboral para la salud. [En línea]. Disponible: **<https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>**. [Marzo, 2022].

Jaime, D. 2020. Gobiernos Nacional y Local Publican Nuevas Normas en Bioseguridad. ASAP. Venezuela. [En Línea]. Disponible: **<https://www.littler.com/publication-press/publication/venezuela-gobiernos-nacional-y-local-publican-nuevas-normas-en>** [Marzo, 2022].

Jiménez, N. 2019. Agosto. El estrés laboral en la profesión de enfermería. Rev. Electrónica de portales médicos. [Serie en línea] 45 (16): 278. Disponible: **<https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/el-estres-laboral-en-la-profesion-de-enfermeria/>** [Marzo, 2022].

Lastre, G., Gaviria, G., Herazo, Y., Mendinueta, M. 2018. Junio. Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados

intensivos. Rev. Latam. HTA. [Serie en línea]. 13 (5): 323-329. Disponible:[https://www.revhipertension.com/rlh\\_5\\_2018/estresores\\_laborales\\_en\\_el\\_personal.pdf](https://www.revhipertension.com/rlh_5_2018/estresores_laborales_en_el_personal.pdf). [Marzo, 2022].

Lorenzana, T. 2020. El estrés laboral en el personal sanitario como consecuencia de la pandemia del Covid-19. Trabajo de Grado. Gdo. En Relaciones humanas y RRHH. Fac. De Cs. Del trabajo. U. de León. pp 57 (Multígrafo).

Martínez, A. 2020. Hans Selye y el estrés, la enfermedad del siglo XX. [En línea]. Disponible: <https://eldiariodesalud.com/catedra/hans-selye-y-el-estres-la-enfermedad-del-siglo-xx> [Enero, 2023].

Martínez, M., Sánchez, M. 2021. Síndrome de Burnout. [En línea]. Disponible: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html> [Marzo, 2022].

Ministerio de Sanidad de España. 2020. Estresores. [En línea]. Disponible: <https://bemocion.sanidad.gob.es/emocionEstres/estres/consecuencias/estresores/home.htm#:~:text=Los%20estresores%20son%20los%20est%C3%ADmulos,ejemplo%20es%20%C3%A9poca%20de%20ex%C3%A1menes.> [Marzo, 2022].

Organización Internacional del Trabajo. 2016. Estrés Laboral. [En línea]. Disponible: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf) [Marzo, 2022].

Organización Panamericana de la Salud 2020. La OMS caracteriza a COVID-19

como una pandemia [En Línea]. Disponible: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia> [Marzo, 2022].

Organización Panamericana de la Salud 2021. Coronavirus. [En Línea]. Disponible: [https://www.paho.org/es/temas/coronavirus#:~:text=Los%20coronavirus%20\(CoV\)%20son%20una,severo%20\(SRAS%2DCoV\)](https://www.paho.org/es/temas/coronavirus#:~:text=Los%20coronavirus%20(CoV)%20son%20una,severo%20(SRAS%2DCoV)) [Marzo, 2022].

Oviedo, R. 2021. Principales Estresores Laborales. [En línea]. Disponible: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-mayor-de-san-marcos/psicologia-clinica-y-de-la-salud/principales-estresores-laborales/15701144> [Marzo,2022].

Patlán, J. 2019. Junio. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Rev. Salud Uninorte, vol. 35, núm. 1, pp. 156-184, 2019. [Serie en línea]. Disponible: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/> [Enero 2023].

Pérez, R. 2019. Caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. Trabajo de Grado. Fac. De Ciencias de la Salud. Secc. Enfermería. España. ULL. pp 33 (Multígrafo).

Sejín, A., Argel, A. 2021. Estrés laboral del personal asistencial de salud y la ocurrencia de eventos adversos prevenibles durante la prestación del servicio de salud. Trabajo de grado. Fac. De Ciencias de la Salud. U. de Córdoba. pp 101. (Multígrafo).

- Vargas, A. 2022. La seguridad Social de trabajador y la trabajadora en el ordenamiento jurídico. [En línea]. Disponible: [https://diariovea.com.ve/la-seguridad-social-del-trabajador-y-la-trabajadora-en-el-orde namamiento-juridico-patrio/](https://diariovea.com.ve/la-seguridad-social-del-trabajador-y-la-trabajadora-en-el-orde-namamiento-juridico-patrio/) [Enero 2023].
- Vásquez, S., González, Y. 2020. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vita. Rev. Cienc. Salud. [Serie en línea] 2 (2): 51-59. Disponible: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf> [Enero, 2023].
- Vorvick, L. 2020. Superar el estrés laboral. [En línea]. Disponible: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>[Marzo, 2022].
- Zhang, W., Wang, K., Yin, L., Zhao, W., Xue, Q., Peng, M., *et al.*, 2020. Febrero. Mental health and psychosocial problems of medical health workers during the COVID-19 epidemic in China. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 100053 (45), 1-9. [Serie en Línea].Disponible:<https://doi.org/10.1159/000507639><https://www.redalyc.org/journal/1806/180669903004/html/#B24>[Marzo, 2020].

## **ANEXO**

## Anexo 1

Instrumento: Escala de estresores laborales (versión en español de la Nursing Stress Scale) Gray y James (2002)



Universidad de Oriente.  
Núcleo Bolívar  
Escuela de ciencias de la salud  
Departamento de enfermería

### ANEXO 1

**Instrumento de Escala de estresores laborales (versión en español de la Nursing Stress Scale) Gray y James (2002)**

**Instrucciones:** A Continuación, se les presenta los siguientes enunciados el cual deberán responder marcando el formulario con el número correspondiente según considere.

Género: \_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_ Turno de trabajo: \_\_\_\_ Años de Servicio: \_\_\_\_

Grado Académico: \_\_\_\_\_ Laboró durante la pandemia: Si ( ) o No ( )

	Nunca (0)	Alguna Vez (1)	Frecuentemente (2)	Muy Frecuente (3)
1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2. Recibir críticas de un médico.				
3. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5. Problemas con un supervisor.				
6. Escuchar o hablar con un paciente acerca de su muerte cercana.				
7. No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeros/as o auxiliares de enfermería) del servicio acerca de los problemas del servicio.				
8. La muerte de un paciente.				
9. Problemas con uno o varios médicos.				
10. Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
11. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os o auxiliares de enfermería) del servicio				
12. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13. El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
15. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16. No tener ocasión para expresar a otros compañeros				

(enfermeras/os o auxiliares de enfermería) del servicio sentimientos negativos hacia los pacientes (p. ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).				
17. Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19. Tomar una decisión acerca de un paciente cuando el médico no está disponible.				
20. Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
21. Ver a un paciente sufrir.				
22. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os o auxiliares de enfermería) de otros servicios.				
23. Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a un paciente.				
24. Recibir críticas de un supervisor.				
25. Personal y turno imprevisible.				
26. El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (p. ej.: tareas administrativas).				
28. No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
29. Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				
30. No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31. El médico no está presente en una urgencia médica.				
32. No saber que se debe decir al paciente o a su familia acerca de su estado clínico y tratamiento				
33. No saber bien el manejo y funcionamiento de equipo especializado				
34. Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y**  
**ASCENSO**

<b>TITULO</b>	<b>ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA RELACIONADO AL COVID-19. EMERGENCIA PEDIÁTRICA. COMPLEJO UNIVERSITARIO RUIZ Y PÁEZ. CIUDAD BOLÍVAR-ESTADO BOLÍVAR.</b>
---------------	---

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>CÓDIGO CVLAC / E MAIL</b>
Br. Raulenis Verusca, Idrogo López	<b>CVLAC:</b> 26.770.912 <b>EMAIL:</b> idrogoraulenis@gmail.com
Br. María Fernanda del Valle Salazar Alcalá	<b>CVLAC:</b> 27.975.305 <b>EMAIL:</b> mafer.salazar@gmail.com

**PALABRAS O FRASES CLAVES:** Covid-19, Nivel de Estrés, Personal de Enfermería, Dimensiones.

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y**  
**ASCENSO**

<b>ÁREA y/o DEPARTAMENTO</b>	<b>SUBÁREA y/o SERVICIO</b>
Departamento de Enfermería	

**RESUMEN (ABSTRACT):**

El director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) Dr.: Tedros Adhanom Ghebreyesus el 11 de marzo del 2020 declaró que el Covid-19 es una situación de pandemia. El presente estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal y de camp, con el objetivo de: Analizar el nivel de Estrés Laboral que tiene el personal de Enfermería relacionado al Covid-19 del Servicio de Emergencia Pediátrica del Complejo Hospitalario Universitario “Ruiz y Páez” durante el primer trimestre del año 2023. El Instrumento aplicado fue la Nursing Stress Scale (NSS) la el cual mide los niveles de estrés en el ámbito laboral a través de las situaciones que generan estrés al profesional de Enfermería, entre los Resultados Obtenidos se encuentra: que el 35,29 % posee un nivel Medio, el 73,53 % refiere tener alteración en la dimensión física, el 35,29 % del personal posee un nivel de estrés calificado como “Medio”, de los cuales, el 20,59 % se encuentran el turno laboral de “7/7”, el 32,29 % del personal posee un nivel de estrés calificado como “Medio”, de los cuales, el 29,41 % tienen el grado académico de licenciados en enfermería, el 47,06 % posee 10 años y más se servicio laboral, de ellos, 20,59 % poseen un nivel de estrés calificado “Medio”. Se pude concluir que el 100 % del personal de la emergencia pediátrica posee estrés laboral en alguno de sus niveles y posee alterada en al menos una de sus dimensiones.

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y  
ASCENSO**

**CONTRIBUIDORES:**

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU x	JU
Rommel Medrano	CVLAC:	15.125.924			
	E_MAIL	rommelhmedrano@gmail.com			
	E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU	JU x
Odalys Reyes	CVLAC:	8.358.746			
	E_MAIL	odalys338@gmail.com			
	E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU	JU x
Adriana León	CVLAC:	18.679.966			
	E_MAIL	adrianasore@gmail.com			
	E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU	JU x

**FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:**

2023	10	10
<b>AÑO</b>	<b>MES</b>	<b>DÍA</b>

**LENGUAJE. SPA.**

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y**  
**ASCENSO**

**ARCHIVO (S):**

<b>NOMBRE DE ARCHIVO</b>	<b>TIPO MIME</b>
Tesis. Estrés laboral en el personal de enfermería relacionado al covid-19. emergencia pediátrica. complejo universitario Ruiz y Páez. ciudad Bolívar-estado Bolívar. Doc	.MS.word

**ALCANCE**

**ESPACIAL:** Emergencia pediátrica. Complejo Universitario Ruiz y Páez.  
Ciudad Bolívar-Estado Bolívar

**TEMPORAL:** 5 años

**TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:**

Licenciatura en enfermería

**NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:**

Pregrado

**ÁREA DE ESTUDIO:**

Departamento de Enfermería

**INSTITUCIÓN:**

Universidad de Oriente

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y  
ASCENSO**



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano  
**Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ**  
Vicerrector Académico  
Universidad de Oriente  
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE	
SISTEMA DE BIBLIOTECA	
RECIBIDO POR	<i>[Firma]</i>
FECHA	5/8/09
HORA	5:30

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

**JUAN A. BOLANOS CUMPEL**  
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YOC/marija

Apartado Correos 094 / Teléf: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

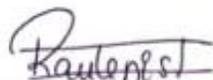
**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y**  
**ASCENSO**

**DERECHOS**

**De acuerdo al artículo 41 del reglamento de trabajos de grado (Vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009)**

**“Los Trabajos de grado son exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y solo podrán ser utilizadas a otros fines con el consentimiento del consejo de núcleo respectivo, quien lo participara al Consejo Universitario”**

**AUTOR(ES)**



Br. RAULENIS VERUSCA IDROGO LOPEZ  
C.I. 26770912  
AUTOR



Br. MARÍA FERNANDA DEL VALLE SALAZAR  
ALCALÁ  
C.I. 127975305  
AUTOR

**JURADOS**



TUTOR: Prof. ROMMEL MEDRANO  
C.I.N. 15185924

EMAIL: rommelhmedrano@gmail.com



JURADO Prof. ODALYS REYES  
C.I.N. 8358746

EMAIL: odalys338@gmail.com



JURADO Prof. ADRIANA LEON  
C.I.N. 18679966

EMAIL: adrianaleon@unioe.com



DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Avenida José Múster de Cúmbao S&Bv- Sector Barrio Ajuro- Edificio de Enciclopedia Científica de la Salud- Planta Baja- Ciudad Bolívar- Edo. Bolívar- Venezuela.  
Teléfono (0295) 6324976