



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES  
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y  
DESASTRES**

**“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL  
ESTABLECIMIENTO DE SALUD I – 4 HUANCABAMBA,  
2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO  
DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN  
EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**AUTOR:**

**LIC. CÓRDOVA RAMOS ETHEL JANIRA**

**<https://orcid.org/0000-002-5048-2656>**

**ASESOR:**

**MG. FAJARDO CANAVAL, MARÍA DEL PILAR**

**<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>**

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Córdova Ramos, Ethel Janira** con DNI **40891361**, en mi condición de autor del trabajo académico presentada para optar el **título profesional de especialista en enfermería en emergencias y desastres**, de título **“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD I – 4 HUANCABAMBA, 2022”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **16%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



---

Lic. Córdova Ramos, Ethel Jadira  
DNI 40891361



---

Mg. Fajardo Canaval, María Del Pilar  
DNI 25697604

---

Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

## INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

16%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.scielo.br Fuente de Internet	2%
5	www.mdpi.com Fuente de Internet	1%
6	revistaagora.com Fuente de Internet	1%
7	thritajournal.com Fuente de Internet	1%
8	www.scielosp.org Fuente de Internet	1%
9	docs.bvsalud.org Fuente de Internet	

1%

10	Agnieszka Bieńkowska, Anna Koszela, Anna Sałamacha, Katarzyna Tworek. "COVID-19 oriented HRM strategies influence on job and organizational performance through job-related attitudes", PLOS ONE, 2022 Publicación	1%
11	Jaime A. Teixeira da Silva. "Stigmatization, Discrimination, Racism, Injustice, and	1%

## INDICE GENERAL

RESUMEN .....	6
ABSTRAC .....	7
I.INTRODUCCIÓN .....	8
II.MATERIAL Y MÉTODOS .....	16
III.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	22
ANEXOS .....	27

## INDICE DE ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O VARIABLES.....	28
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	29
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	30

## RESUMEN

**Objetivo:** determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del establecimiento de salud I – Huancabamba 2022

**Materiales y métodos:** estudio de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo de corte transversal, la población estuvo conformada por 30 colaboradores, personal de enfermería del servicio de emergencia, se utilizará como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario de 17 preguntas, tres dimensiones. **Resultados:** Serán presentados usando tablas y figuras estadísticas, se utilizarán las medidas de tendencia central, serán procesados mediante el SPSS 26. **Conclusiones:** La información obtenida va a favorecer la implementación de estrategias de afrontamiento al estrés laboral, mejorando así, el rendimiento en el personal que labora en el establecimiento de salud.

**Palabras clave:** estrés, agotamiento profesional, enfermería (DeSC).

## ABSTRACT

**Objective:** to determine the level of work stress in the nursing staff of the emergency service of the health establishment I - Huancabamba 2022.

**Materials and methods:** quantitative approach study, cross-sectional descriptive design, the population consisted of 30 collaborators, Infirmary of the emergency service, a survey will be used as a technique and a questionnaire of 17 questions, three dimensions as an instrument. **Results:** They will be presented using tables and statistical figures, the measures of central tendency will be used, they will be processed through SPSS 26. **Conclusions:** The information obtained will favor the implementation of strategies for coping with work stress, thus improving performance in the staff working in the health facility.

**Keywords:** stress, professional burnout, nursing (MeSC).

## I. INTRODUCCIÓN.

El estrés se ha convertido en un problema de salud muy común en la sociedad actual, y su aparición puede atribuirse a cambios en el estilo de vida de las personas que las han debilitado y vuelto vulnerables a numerosas enfermedades (1).

Como se conoce los individuos responden de manera diferente a los estímulos, lo que provoca reacciones internas y externas para mantener el equilibrio y prevenir el establecimiento de enfermedades en el organismo. Por lo tanto, la exposición al estrés en el lugar de trabajo debe ser considerada e investigada; en las últimas décadas generaron discusiones sobre el estrés ocupacional, que está relacionado con el desgaste producido por el ambiente de trabajo y la actividad laboral (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 1980 solo el 10% padecía estrés laboral: no obstante en la actualidad el 80% sufre esta enfermedad debido a las altas exigencias del trabajo y a las presiones por parte de sus actividades o superiores. Como se pueden dar cuenta el porcentaje se ha incrementado, siendo preocupante por la salud emocional y física del personal de las diversas profesiones (2).

En Taiwan, en el 2020 en un estudio realizado en una institución de salud, relacionado con el estrés laboral, resulto que el 50% del personal de enfermería presento un nivel de estrés moderado a severo, específicamente en padres de niños menores, concluyendo que el estrés, perturba los aspectos físicos, emocionales y psicológicos, perjudicando su rendimiento en el trabajo (3).

La OMS, refiere que en México el porcentaje de estrés laboral en los enfermeros ha llegado a 75%, de los cuales el 81% son de sexo femenino, programadas en turno noche, un 58.7% trabajan jornadas de 12 horas, el 16% habían presentado episodios de COVID-19, concluyendo que un alto porcentaje de enfermeros presentaron estrés medio atribuidos a más de 12 horas continuas de trabajo (4).



Así mismo en un estudio realizado en Irán en el año 2018, en una institución de salud, en enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia, se encontró que el 76% tenían un desgaste laboral moderado, el 22.5% un nivel bajo y el 1.5% nivel alto, concluyendo que el desgaste laboral ocasionaba un estrés laboral en las enfermeras (5).

Según la Organización panamericana de la Salud (OPS), en América Latina, debido a la pandemia de COVID-19, los profesionales de la salud de diversos países se mostraron con altos niveles de estrés laboral (81,1%) y el 55,7% sintieron exceso de carga laboral. Por otro lado, el 38,8% tenía horas extras de trabajo y el 74,8% no cuentan con apoyo en sus centros laborales (6).

En un estudio realizado en el 2019 en instituciones de salud, en diferentes países de América Latina, se obtuvo que el estrés laboral en el personal asistencial de salud en el país de Venezuela llegó a alcanzar el 63%, en Ecuador el 54%, en Panamá el 49% y en Perú el 259%, según género, refirieron que el femenino era el que reportaba mayor nivel de estrés (7).

Así mismo en Cuba en un estudio realizado al personal de salud que trabajaba en los servicios críticos de un establecimiento, presentaban sintomatología de estrés laboral en un 89.4%, dentro de los síntomas estaban ansiedad, temor, temblores, insomnio, concluyendo, que debido al COVID 19 por ser una enfermedad mortal y tener poco conocimiento en su abordaje, afectó en la salud física y mental de las enfermeras que trabajaron en unidades críticas (8).

Por otro lado, en un estudio realizado en México, en el 2021, con personal de salud, que trabajó en primera línea, con pacientes diagnosticados de COVID- 19 de una institución sanitaria, se encontró que los enfermeros reportaron un estrés moderado con un 84% en la dimensión ausencia de cohesión (9).

Por consiguiente, en Estados Unidos, en un estudio que se realizó en el 2020, la Asociación de Americana de enfermería, reveló que el 93% de los trabajadores del sector salud padecen de estrés y un 76% presentan agotamiento, el 50% tenían sentimiento de descontrol y un 60% presentaron insomnio, en Brasil, la ansiedad en los trabajadores se reportó en un 50% y depresión en un 27% (10).

Así mismo en el año 2019, en el Perú, en una investigación realizada con el personal de salud de una institución sanitaria, se obtuvo que el 31% de ellos presentaron un nivel elevado de estrés laboral, entre los factores asociados tenemos escasa capacitación, relaciones interpersonales poco adecuadas y escasa actividad física, concluyendo que el estrés laboral afecta en el personal en su estado físico, y emocional (11).

Según una investigación realizada en un hospital del norte del Perú. En el 2021, sobre el nivel de estrés laboral, en personal de salud, revelo que el 52% manifestó un nivel de estrés moderado, relacionado al agotamiento emocional por el ambiente de trabajo, concluyendo que el estrés laboral, afecta física y emocionalmente la calidad de vida del profesional del personal (12).

En un estudio realizado en Lima en personal de salud en el 2019, se encontró que el 47.9% presentaron altos niveles de estrés laboral, el 42.4% presentaron desempeño laboral medio, concluyendo que existe una relación entre la variable estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de salud (13)

Así mismo en Arequipa, en el 2019 se realizó un estudio en los trabajadores asistenciales de un hospital, se encontró que el 78.4% presentaron niveles medio de estrés laboral, el 27.4% nivel alto, concluyendo que el nivel de estrés está presente en el personal de salud, repercutiendo en su estado físico y emocional, y es la principal causa de ausentismo en el trabajo (14)

El Ministerio de Salud (MINSA) en el año 2021, manifestó que el Perú, no es ajeno a la problemática que está afectando al personal de salud en el mundo, nuestros trabajadores tienen una prevalencia de 55% de estrés laboral, siendo los enfermeros del servicio de emergencia los más afectados, con un 89%, otros profesionales 56% (15).

De lo anterior se evidencia que el estrés laboral es un problema de Salud Pública a nivel mundial, América Latina y Nacional, en tal sentido es necesario mejorar el abordaje del estrés laboral en las enfermeras, por lo que ellas al estar en contacto más directo con los pacientes, se ve comprometido su estado

emocional y físico, lo que puede influenciar en sus actividades diarias, sino se tiene un autocontrol del estrés.

El estrés laboral, se define como la respuesta del organismo a las demandas físicas y emocionales, que provocan tensión en el organismo, manifestado por insomnio, dolor de cabeza, temor, miedo, cambios bruscos de temperamento, ser negativa, no querer colaborar con sus compañeros, afectando su desempeño individual y bienestar general de su cuerpo y mente (16).

En realidad, el estrés aparece cuando existe un mayor volumen de demandas laborales frente a los diversos recursos de la persona, desde un punto de vista físico, emocional, social, psicológico o económico, el estrés crónico asociado con el trabajo tiene consecuencias como fatiga, incapacidad para realizar las actividades, agotamiento emocional o actitudes negativas hacia uno mismo y el resto. Es necesario contar con las técnicas de afrontamiento eficaces para disminuir los efectos negativos de esta enfermedad (17).

El estrés laboral en la profesión de enfermería ha sido un problema global persistente durante muchos años. Se ha asociado con una variedad de consecuencias adversas para la salud física, emocional, conductual y de actitud, la disminución de la satisfacción laboral, intenciones de rotación y rotación o ausentismo real. Mientras que entre las consecuencias adversas para la salud física y emocional se encuentran la hipertensión, las enfermedades cardiovasculares, los trastornos inmunitarios, la obesidad, la depresión y el agotamiento (18).

Se han identificado varios determinantes del estrés para los enfermeros en el período previo a la pandemia de COVID-19: presión institucional, escenas de violencia en su relación con los pacientes y turnos nocturnos, pacientes con enfermedades graves y casos de emergencia y disensiones con los colegas y una débil calidad del trabajo en equipo (19).

Respecto a las dimensiones: Las demandas son presiones de carácter psicológico, ya sean cuantitativas, como el tiempo y la rapidez en la realización del trabajo, o cualitativas, como los conflictos entre demandas

contradictorias. Mientras que el control es la capacidad que tiene el trabajador de utilizar sus capacidades intelectuales para realizar su trabajo, además de tener autoridad suficiente para tomar decisiones sobre cómo hacerlo (20).

Por último, la tercera dimensión, la del apoyo social en el entorno laboral, fue definida por sus autores como los niveles de interacción social existentes en el trabajo, tanto con compañeros como con jefes, su escasez también puede tener consecuencias negativas para la salud, para evaluar la demanda, para evaluar el control y para el apoyo social (21).

Charkhat (22) en Irán durante el 2018 en su investigación cuyo objetivo fue “evaluar el estrés laboral y la salud mental entre el personal de enfermería de los hospitales educativos” fue de tipo no experimental, descriptivo, transversal, concluyó que el estrés laboral puede afectar todas las dimensiones de la salud mental de las enfermeras y conducir a diferentes trastornos, particularmente somáticos y trastornos de ansiedad, es necesario planificar para reducir los factores estresantes del trabajo (como la carga de trabajo y la ambigüedad de roles), mejorar las condiciones del lugar de trabajo e implementar cursos de capacitación para adaptarse y controlar las condiciones estresantes, se puede reducir el estrés laboral y mejorar su salud mental.

Adib-Hajbaghery, y colaboradores (23) en Irán durante el 2018 en su investigación cuyo objetivo fue “analizar el estrés en enfermeras y su satisfacción en el trabajo. Fue un estudio diseño no experimental cuantitativo de corte transversal la población estuvo conformada por.... Encontraron que las enfermeras obtuvieron un nivel moderado de estrés laboral y un nivel moderado de satisfacción laboral. Por lo tanto, las autoridades deben tomar medidas para mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras y los entornos de trabajo para disminuir su estrés laboral. Entonces, la satisfacción laboral de las enfermeras y, en consecuencia, la calidad de la atención brindada por ellas podría aumentar. La evaluación anual del estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras podría utilizarse como indicadores de la seguridad del paciente y la atención de enfermería de calidad.

Rabei y colaboradores (24) en su estudio realizado en Egipto durante el año 2020, cuyo objetivo fue “conocer el nivel de estrés y calidad del sueño en estudiantes de enfermería”, estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental de corte transversal, utilizaron una muestra de 95 estudiantes de prácticas de enfermería que fueron sometidos al Índice de Calidad del Sueño de Pittsburgh (PSQI) y la Escala de Estrés de Enfermería Expandida (ENSS). Se encontró que cuanto mayor es el número de pacientes que atiende una enfermera, mayor es el estrés. Además, un mayor número y duración de los turnos empeoran el sueño; asimismo, los problemas relacionados con los compañeros empeoran la calidad del sueño. Por último, los pacientes exigentes y sus familias, la carga de trabajo, la discriminación y la incertidumbre con respecto al tratamiento disminuyen la eficiencia habitual del sueño de las enfermeras.

Arango y colaboradores (25) en Ayacucho en el año 2020 realizó una investigación titulada “Estrés y desempeño laboral enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho”, fue un estudio cuantitativo, método descriptivo de corte transversal, utilizó una muestra de 30 enfermeras, teniendo como resultado el 83.3% un estrés medio, 16.7% un estrés alto, referente al desempeño, se tuvo 56.6% bueno, 23.5% regular y 19.9% malo. Concluyendo, que los enfermeros presentan estrés laboral y desempeño laboral en nivel medio y regular respectivamente.

Matos (26) en Lima, en el año 2021, realizó una investigación titulada “Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021”, estudio de tipo cuantitativo, descriptivo. De corte transversal, para la recolección de la información utilizó un cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) a 30 enfermeras, encontrando que el 80% de enfermeras del servicio de emergencias presentó un nivel medio de estrés laboral el 10% alto y bajo, según las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

Niño y colaboradores (27) en Lambayeque en el 2019, realizaron una investigación, cuyo objetivo fue: “determinar el estrés laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Lambayeque”, el enfoque

fue cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 15 enfermeros del servicio de emergencia, se utilizó el cuestionario de "The Nursing Stress Scale" (NSS). Teniéndose como resultado que el 86% presentaron un nivel medio de estrés laboral, siendo la dimensión física el que producía mayor estrés con un 80%, dimensión social 73% y psicológica 80%.

En este estudio se ha considerado la Versión corta de la "escala de estrés laboral": adaptación al portugués (33). Los autores evaluaron seis aspectos de equivalencia entre la escala original y la versión portuguesa: equivalencia conceptual, semántica, operativa, de ítem, de medida y funcional. Se basó en un estudio de confiabilidad test-retest con 94 individuos seleccionados. En cuanto a los hallazgos, el estudio de confiabilidad test-retest entre 94 sujetos permitió estimaciones de reproducibilidad (coeficientes de correlación intraclase) para las dimensiones "demanda", "control" y "apoyo social" de la escala 0.88, 0.87 y 0.85, respectivamente. Para las mismas dimensiones, las estimaciones de consistencia interna (alfa de Cronbach) fueron, respectivamente, 0,79, 0,67 y 0,85 (33).

En cuanto al aporte teórico, la realización de estudios sobre estrés laboral en profesionales de enfermería es fundamental para el mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores. Este es un tema actual y relevante, ya que los profesionales de enfermería están continuamente expuestos a situaciones de presión, sobrecarga de trabajo y condiciones de trabajo precarias. Además, se identificó la falta de conocimiento científico sobre este tema entre los profesionales de enfermería de los hospitales peruanos.

Profundizar los estudios relacionados con este tema también es importante dada la naturaleza de los servicios prestados por los profesionales de enfermería, ya que la calidad y la eficacia de su trabajo pueden tener un impacto decisivo en la salud de los pacientes. Por lo tanto, respecto a la relevancia social, los beneficiados con esta investigación serán los pacientes. En cuanto a las implicancias prácticas, los resultados mostraron la necesidad de implementar

medidas institucionales para la prevención del estrés laboral, en particular para el fortalecimiento del apoyo social en el trabajo.

En cuanto al valor metodológico, el estudio se basa en el rigor científico porque se ha utilizado fuentes bibliográficas confiables. Además, el cuestionario estructurado presentado es válido y altamente confiable. Asimismo, se ha cumplido con todo el esquema establecido del producto académico. De manera que, los resultados serán viables y honestos.

El objetivo general del estudio es: determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del establecimiento de salud I- 4 Huancabamba, 2022.

## II. MATERIALES Y METODOS.

### 2.1. Enfoque y Diseño de la Investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo porque se utiliza las herramientas estadísticas para medir la variable y cumplir los objetivos establecidos. Asimismo, es de diseño no experimental descriptivo porque se analizará las características de la variable sin realizar manipulación de esta. Además, es de corte transversal porque el estudio se ha ejecutado en un único momento (28).

### 2.2. Población

La investigación se ejecutará con la población total, la cual estará conformada por 30 colaboradores del área de enfermería del Establecimiento de Salud I-4 Huancabamba del servicio de Emergencia, información dada por la oficina de personal de la institución (29).

Se realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se aplicará la encuesta a todos los participantes, siendo la muestra es de ( $n = 30$ ).

En cuanto a los criterios de inclusión tenemos: Los colaboradores del área de enfermería que brinden su consentimiento verbal y escrito; que tengan el tiempo y la voluntad de ser parte del estudio.

En cuanto a los criterios de exclusión tenemos: Aquellos colaboradores que se encuentren en descanso médico, vacaciones y no brinden su consentimiento; por ende, no deseen parte del estudio.

### 2.3. Variable de Estudio

El estudio tiene como variable estrés laboral, siendo una variable cuantitativa y su escala de medición es ordinal.

**Definición conceptual:** El estrés laboral consiste en efectos emocionales y físicos relacionados con el contacto de la fuerza laboral con el ambiente de trabajo cuando existe una disparidad significativa entre las demandas



relacionadas con el trabajo y la capacidad para cumplir con estas solicitudes (17).

**Definición operacional:** Se medirá la variable a través de un cuestionario aplicado al área de enfermería del Establecimiento de Salud I-4 Huancabamba. Cabe resaltar que la variable se divide en tres dimensiones: demandas, control y apoyo.

#### **2.4. Técnica e Instrumento de Medición.**

La técnica que se utilizará es la encuesta que servirá para recoger datos relevantes sobre la variable (30). En cuanto al instrumento se utilizará el cuestionario de Theorell dirigido al personal de enfermería del hospital. Cabe señalar que, es una escala tipo Likert (donde 1 es muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo) de 17 ítems distribuidos en las tres dimensiones siguientes: cinco ítems evalúan demanda, seis evalúan control y seis evalúan la dimensión apoyo social. Para cada dimensión de la escala, a mayor puntuación, mayor demanda, control o apoyo social percibido (31).

Para identificar los grupos de alta y baja demanda y los de alto y bajo control, se sigue la recomendación de los investigadores que validaron el JSS: adoptar como punto de corte las medianas de las referidas dimensiones formando dos categorías para la dimensión demanda y dos para la dimensión de control.

Dueñas, en el año 2016 validó el cuestionario, en su tesis sobre nivel de estrés laboral, separándolas en 3 dimensiones y siguiendo los 34 ítems correspondientes y las posibles respuestas presentadas en escala Likert iban de 0 a 3, en donde a mayor puntuación mayor nivel de estrés. En cuanto a la confiabilidad se hizo en base al Alfa de Cronbach dando como resultado un 0,98( $\alpha > 0,6$ ) es aceptable y la validez del instrumento fué (P: 0,00000001) en donde P. (32).

## **2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos.**

Para el desarrollo de trabajo de campo se solicitará la carta de presentación por parte de la Universidad María Auxiliadora porque servirá para obtener el permiso del Director del hospital estudiado.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos.**

El recojo de información se realizará en el mes de abril del presente año, esta actividad se realizará en una semana. A cada colaborador se les explicará el propósito del estudio para incitarlos a participar; además, se hará uso del consentimiento informado. El llenado del cuestionario de cada trabajador tomará un tiempo de 10 minutos aproximadamente. Después de terminar con la aplicación, se verificará que cada cuestionario y consentimiento esté completo para hallar los resultados mediante el tratamiento estadístico.

## **2.6. Métodos de Análisis Estadísticos.**

Para obtener los resultados se hará uso del tratamiento estadístico descriptivo como las frecuencias absolutas, frecuencias relativas y medidas de tendencia central a través del SPSS 26 de la última versión.

## **2.7. Aspectos Éticos.**

Se considerará los siguientes aspectos éticos:

- **Principio de autonomía:** Este principio respeta la capacidad de cada persona como ser autónomo para tomar sus propias decisiones y expresarse libremente. Se respetará a los trabajadores que no deseen participar del cuestionario y los que opten por continuar deberán primero llenar su consentimiento informado donde se le explica cada aspecto de la investigación (33).

- **Principio de beneficencia:** Cabe enfatizar que se respetará sus derechos y se les informará de sus beneficios como participantes del estudio. Cabe resaltar que, este principio se basa en luchar por los intereses de una persona (34).
- **Principio de no maleficencia:** Se respetará su privacidad y confidencialidad ya que la información será de utilidad solamente académica. Este principio tiene como objetivo prevenir cualquier tipo de daño a los participantes
- **Principio de justicia:** Los participantes en este estudio serán tratados por igual sin preferencia alguna, con hospitalidad y respeto; manteniendo la ética necesaria (35).



### 3.2. Recursos financieros

<b>MATERIALES</b>	<b>2022</b>			<b>TOTAL</b>
	<b>ENERO</b>	<b>FEBRERO</b>	<b>MARZO</b>	<b>S/.</b>
<b>Equipos</b>				
1 laptop	2000			2000
USB	30			30
<b>Útiles de escritorio</b>				
Lapiceros	3			3
Hojas bond A4		100		100
<b>Material bibliográfico</b>				
Libros	60	60		120
Fotocopias	30	30	10	70
Impresiones	50	10	30	90
Espiralado	7	10	10	27
<b>Otros</b>				
Movilidad	50	20	40	110
Alimentos	50	10		60
Llamadas	50	20	10	80
<b>Recursos humanos</b>				
Digitadora	100			100
<b>Imprevistos</b>		100	100	200
<b>TOTAL</b>	<b>1430</b>	<b>270</b>	<b>200</b>	<b>2890</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Santana LC, Ferreira LA, Santana LPM. Occupational stress in nursing professionals of a university hospital. Rev Bras Enferm [Internet]. 2020 [citado el 12 de marzo de 2022];73(2). Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/LCY7SMYHSJ6k8FWrG6GGVGn/?format=html&lang=en>
2. CSSGIS and Data [base de datos en línea] Perú:JHU CSSE; 2021.[fecha de acceso 04 noviembre del 2021]. URL disponible en: <https://ourworldindata.org/coronavirus-data>
3. Fang-Li K, Pei-Hsuan Y, Hsin-Tien H, Che-Yu S, Chun-Hsien C, I-Jeng Y, et al. Encuesta sobre el estrés laboral percibido y sus factores influyentes entre el personal hospitalario durante la pandemia de COVID- 19 en Taiwán. Kaohsiung J Med Sci.[revista en Internet]2020[acceso 5 de mayo 2021]. 36(11.):944–952. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7461417/>
4. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Revista de Salud Pública [revista en Internet] 2020[acceso 6 de mayo 2022]. 2020(2):65–73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
5. Tavakoli N, Shaker S, Soltani S, Abbasi M, Amini M, Tahmasebi A, et al. Job Burnout, Stress, and Satisfaction among Emergency Nursing Staff after Health System Transformation Plan in Iran. Emerg (Tehran, Iran) [Internet]. 2018 1–10. [citado el 19 de mayo del 2022]. Disponible en: <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC6289161>
6. Naciones Unidas. El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día [Internet]. Noticias ONU. 2019 [citado 11 marzo de 2022]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
7. Chacón J., Enamorado O., Chacón S. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp

- Med Trab .[revista en internet]. 2019[ acceso el 2 de abril del 2022] :28 (3): 176-23. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
8. Durán R, Toirac K, Rodiles E. Estrés laboral en los profesionales de enfermería en la Atención al paciente crítico por Covid-19. Simposio Virtual de Atención al paciente grave y crítico con COVID-19. Simpo Covid 2021 [Internet]. Simpo Covid 2021. 2021. Disponible en: <https://simpocovid2021.sld.cu/index.php/simpocovid/2021/paper/view/18/38>
  9. Lucero J., Lucero M., Erazo M., Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba (Ecuador)[revista de internet Cubana de Reumatología ].2020[ acceso 9 de abril del 2022] 23(1):225. Disponible en: <http://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945>
  10. Consejo Internacional de Enfermeras. Actualización del Consejo Internacional de Enfermeras sobre la COVID – 19. [revista internet]. 2021 [ 22 de octubre del 2021]. Disponible en: [https://www.icn.ch/system/files/2021-07/ICN\\_COVID-19\\_update\\_report\\_FINAL\\_SP.pdf](https://www.icn.ch/system/files/2021-07/ICN_COVID-19_update_report_FINAL_SP.pdf).
  11. Torres T. Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el personal de enfermería a pacientes quemados adultos de 2° y 3° grado de quemaduras del servicio de quemados de un Hospital del Minsa [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional Federico Villar [Internet]. [citado 15 de julio de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1810>
  12. Ramírez CO, Quispe Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021 [citado 8 de mayo de 2022];1(2):46-53. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>.
  13. De La Cruz Y. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2017 [ Tesis de Maestría]. Lima: Universidad San Martín de Porras; 2018.

- [Internet]. Disponible en:  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz\\_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
14. De M, García-Moran C, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud [Internet]. Gob.pe. [citado el 19 de abril de 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
  15. Ministerio de Salud del Perú. 1-2-3 fuera estrés. Lima: MINSA. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 28 mayo de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/yuun3csz>
  16. Leukemia & Lymphoma Society. Manejo del estrés, efectos del estrés y cómo sobrellevarlos. Nueva York: L&LS. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 1 mayo de 2021]. Disponible en: <https://tinyurl.com/2p9hm9h2>
  17. Del Rosario Retuerto FR, Cuba Capcha SJ, Sinti Chasnamote D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. Ágora [Internet]. 31 de diciembre de 2021 [citado 19 de abril de 2022];8(2):27-32. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
  18. Pinto Condori MA. Estresores laborales y nivel de estrés en profesionales de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano – Juliaca - 2016 [acceso en abril del 2022]. [Puno, Perú]: Universidad Nacional del Altiplano; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4526>
  19. Aldazabal Puma Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital covid-19 en Lima. Ágora [Internet]. 22 de diciembre de 2020 [citado 19 de abril de 2022];7(2):107-13. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>
  20. Medina L, Quintanilla G, Juárez I, Shafick J. Exposición Ocupacional al COVID -19 en trabajadores sanitarios de América Latina, mayo 2020. Rev Cient Cienc Med [revista en Internet] 2020 [acceso en marzo 2022]; 23(2): 214-220. Available from: <https://rccm-umss.com/index.php/revistacientificacienciamedica/article/view/262/348>
  21. Murat, M.; Köse, S.; Sava,ser, S. Determination of stress, depression and burnout levels of front-line nurses during the COVID-19 pandemic. Int. J. Ment. Health Nurs. 2021 [citado 11 marzo de 2022]. 30, 533–543. Disponible en:



<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33222350/>

22. Charkhat Gorgich EA, Zare S, Ghoreishinia G, Barfroshan S, Arbabisarjou A, Yoosefian N. Job stress and mental health among nursing staff of educational hospitals in southeast Iran. *Thrita* [acceso marzo 2022]. 2017; In press (In press). Available from: <http://dx.doi.org/10.5812/thrita.45421>
23. Adib-Hajbaghery M, Gadirezadeh Z, Matin Abadi MA. Job stress, job satisfaction, and related factors in a sample of Iranian nurses. *Nurs Midwifery Stud* [acceso el 13 de marzo de 2022]. 2017;6(3):125. Available from: <http://eprints.kaums.ac.ir/3104/1/Job%20stress%2C%20job%20satisfaction.pdf>
24. Rabei, S., Mourad, G. & Hamed, A.E.D. Work stress and sleep disturbances among internship nursing students. *Middle East Curr Psychiatry* 27 [acceso en marzo 2022]. 24 (2020). <https://doi.org/10.1186/s43045-020-00032-1>
25. Arango F, Córdova Ch, Sulca M. Estrés y desempeño laboral enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2020. [Tesis]. 2021. [Fecha de acceso: 5 junio de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5451>
26. Matos-Poma M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021 [Tesis de Licenciatura]. Lima-Perú; Universidad Privada del Norte; 2021. [Fecha de acceso: 22 junio de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28547>
27. Niño C, Vega A. Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital General de Jaén 2017 [Internet]. . [Fecha de acceso: 22 junio de 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/4982>
28. Hernández, R., Mendoza, C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. 2018. 2019 [citado 11 marzo de 2022]. <https://n9.cl/6e52k>
29. Sousa V. Driessnack M. Costa I. “Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa” .2007 mayo - junio ; 15 (3) Metodología Rev. Latino-am Enfermagem [ citado el 5 de septiembre del 2022 ];

- Disponible en :  
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/abstract/?lang=es>.
30. Ramos C. Investigación Científica Scientific research paradigms. Av. psicol. [Internet]. 2015. [citado el 22 de septiembre 2022].;23(1): 9-17. Disponible en :  
[http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Carlos\\_Ramos.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf)
31. Álvarez, P. Cartilla ética e investigación. Universidad De Santiago de Cali, Colombia. 2018, 2019 [citado 11 marzo de 2022]. <https://n9.cl/h5esi>
32. Casal Dueñas, J. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo diciembre 2016 [Tesis de licenciatura]. Lima 2017: Universidad San Juan Bautista;2017.  
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1397>
33. Álvarez, P. Cartilla ética e investigación. Universidad De Santiago de Cali, Colombia. 2018, 2019 [citado 11 marzo de 2022]. <https://n9.cl/h5esi>
34. Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética. Soc catalana Med Fam y Comunitaria [Internet]. 2002;1–24. Available from:  
[http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM\\_540\\_EBLOG\\_1848.pdf](http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf)
35. Rosa O, Domínguez A, Malpica CC. Principios bioéticos aplicados a la investigación epidemiológica. Acta Bioeth [Internet]. 2008 [citado el 19 de julio de 2022];14(1):90–6. Disponible en:  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-569X2008000100012](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2008000100012)

## **ANEXOS**

## ANEXO A: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>Estrés laboral</b>	Cuantitativa Medición ordinal	El estrés laboral consiste en efectos emocionales y físicos relacionados con el contacto de la fuerza laboral con el ambiente de trabajo cuando existe una disparidad significativa entre las demandas relacionadas con el trabajo y la capacidad para cumplir con estas solicitudes (15).	Se medirá la variable a través de un cuestionario aplicado al área de enfermería del Establecimiento de Salud I-4 Huancabamba. Cabe resaltar que la variable se divide en tres dimensiones: demandas, control y apoyo	DEMANDAS	-Trabajar rápido -Trabajar intensamente -Trabajo exigente -Tiempo suficiente -Demandas contradictorias	5 (1-5)	<b>ALTO</b>  <b>MEDIO</b>  <b>BAJO</b>	Alto (62-85)  Medio (40-62)  Bajo (17-40)
				CONTROL	-Aprender cosas nuevas -Alto nivel de experiencia -Iniciativa -Monotonía -Autonomía -Libertad	6 (6-11)		
				APOYO	-Ambiente tranquilo -Buenas relaciones interpersonales -Colaboración -Comprensión. -Relación con supervisor -Disfrutar compañía	6 (12-17)		

## **Anexo B. Instrumento de recolección de datos.**

### **VERSIÓN CORTA DE LA "ESCALA DE ESTRÉS LABORAL"- JSS**

#### **I. PRESENTACIÓN**

Buenos días, soy estudiante de la Especialidad de Enfermería en Emergencias y Desastres de la Universidad María Auxiliadora, y estoy acá para pedir su colaboración en facilitarme ciertos datos que permitirán conocer el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería por el incremento en la atención de pacientes en el servicio de emergencia del Establecimiento de Salud I- 4 Huancabamba, 2022. Cabe señalar que no hay respuesta incorrecta ni correcta. Responder por favor con total transparencia y realizar sus consultas si las tuviera.

#### **II. INSTRUCCIONES GENERALES**

Por favor leer con atención cada pregunta y responder la opción que mejor se adapte a tu situación. Marcar con una equis (X). Responder cada pregunta, al finalizar avisar al encargado de la aplicación del cuestionario.

**DATOS GENERALES:**

Edad: \_\_\_\_\_. Sexo del entrevistado:

a. Femenino ( ) b. Masculino ( )



DIMENSIONES – ITEMS		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>DEMANDAS</b>						
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2	¿Tienes que trabajar muy intensamente?					
3	¿Tu trabajo exige demasiado esfuerzo?					
4	¿Tienes suficiente tiempo para hacer todo?					
5	¿Su trabajo a menudo implica demandas contradictorias?					
<b>CONTROL</b>						
6	¿Tienes la posibilidad de aprender cosas nuevas a través de tu trabajo?					
7	¿Su trabajo exige un alto nivel de habilidad o experiencia?					
8	¿Tu trabajo requiere que tomes la iniciativa?					
9	¿Tienes que hacer lo mismo una y otra vez?					
10	¿Tiene la opción de decidir CÓMO hace su trabajo?					
11	¿Tiene la opción de decidir QUÉ hace en el trabajo?					
<b>SOPORTE O APOYO</b>						
12	¿Hay un ambiente tranquilo y agradable donde trabajo?					
13	¿Nos llevamos bien donde trabajo?					
14	¿Mis compañeros de trabajo me apoyan?					
15	¿Los demás entienden si tengo un mal día?					

<b>16</b>	¿Me llevo bien con mis supervisores?					
<b>17</b>	¿Disfruto trabajar con mis compañeros de trabajo?					



## Anexo C. Consentimiento informado.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

**Título del proyecto:** Estrés laboral en el personal de enfermería por el incremento en la atención de pacientes en el servicio de emergencia del establecimiento de salud i – 4 Huancabamba

**Nombre del investigador principal:** Lic. Ethel Janira Córdova Ramos

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería por el incremento en la atención de paciente en el servicio de emergencia del establecimiento de salud I- 4 Huancabamba.

**Beneficios por participar:** Conocer los hallazgos del estudio a través del correo o celular para que sea de utilidad en su vida personal y profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo responderá preguntas de un cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará ningún gasto.

**Confidencialidad:** Los datos solo se usarán para el ámbito académico y no se mostrarán datos personales de los participantes.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin generar sanción o pérdida de sus derechos.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, Lic. Ethel Janira Córdova Ramos, autora del trabajo al correo electrónico: [eyacora.0601@gmail.com](mailto:eyacora.0601@gmail.com)

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al ..... Presidente del Comité de Ética de la ..... ubicada en la ....., correo electrónico: .....



**Participación voluntaria:**

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

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:**

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

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

.....  
Firma del participante