



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y  
DESASTRES**

**“NIVEL DE ESTRES LABORAL EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL  
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO 2022”**

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

**AUTORA:**

**Lic. CASTRO QUISPE MARIA ELENA  
<https://orcid.org/0000-0001-6497-1111>**

**ASESOR:**

**Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR  
<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>**

**LIMA – PERÚ  
2023**

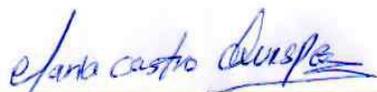
## AUTORIZACION Y DECLARACION JURADA

### DE AUTORIA Y ORIGINALIDAD

Yo, Castro Quispe Maria Elena con DNI: 22292874 en mi condición de autor(a) del trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el título de **“Especialista en emergencias y desastres de título “NIVEL DE ESTRES LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO 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 Nación 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 **11%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se entrega 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 mayo del 2023.



Castro Quispe María Elena  
DNI: 22292874  
(AUTORA)



Fajardo Canaval María del Pilar  
DNI: 25697604  
(ASESORA)

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.

## ENTREGA 2

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>11%</b>	<b>10%</b>	<b>1%</b>	<b>7%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Internacional de la Rioja</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT .....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS .....	18
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	25
ANEXOS.....	32

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo A.</b> Operacionalización de la variable	33
<b>Anexo B.</b> Instrumentos de recolección de datos	34
<b>Anexo C.</b> Consentimiento informado	37

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Dios de Pisco 2022 .

**Materiales y métodos:** El enfoque a utilizarse en este estudio es el cuantitativo y el diseño metodológico descriptivo-transversal. La técnica que se utilizará será la encuesta y el instrumento de medición será la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), que fue elaborada por Pamela Gray-Toft y James Anderson en el año 1981, el cual es adaptado al castellano por Más y Escriba en 1998, conformada por 34 ítems y 3 dimensiones. La muestra estará conformada por 35 enfermeros.

**Resultados:** Los resultados del estudio serán expuestos a través de tablas y/o figuras que permitan la descripción de la variable.

**Conclusiones:** El estudio será de gran aporte al campo de la enfermería en emergencias permitiendo la elaboración de planes de mejora respecto a la salud mental de los enfermeros.

**Palabras claves:** Estrés laboral; emergencia; enfermería (Fuente: DeCS).

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the level of stress in the nursing staff of the emergency service of the San Juan de Dios Hospital in Pisco 2022

**Materials and methods:** The approach used in this study is quantitative and the descriptive-cross-sectional methodological design. The technique that will be ensured will be the survey and the measurement instrument will be the Nursing Stress Scale (NSS), which was developed by Pamela Gray-Toft and James Anderson in 1981, which is adapted to Spanish by Más y Escriba in 1998, made up of 34 articles and 3 dimensions. The foreign sample made up of 35 nurses.

**Results:** The results of the study will be presented in tables and/or figures that will allow the description of the variable.

**Conclusions:** The results represent a great contribution to the field of emergency nursing, achieving the development of improvement plans regarding the mental health of patients.

**Keywords:** Work stress; emergency; nursing (Source: MeSH).

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el estrés es un primordial tema de investigación, debido a que es un problema que afecta la salud a nivel mundial, este hecho principalmente se refiere a servidores de la salud, para los que se requiere desarrollar lineamientos definidos que permitan un comportamiento regulatorio y/o medidas de protección para la salud de los profesionales, en particular los que realizan sus labores en campos que conducen a condiciones laborales de estrés. Además, el ambiente de labores en emergencias continuamente causa y aumentan la probabilidad de desencadenar un cuadro de estrés (1).

Los servicios de emergencias hospitalarias son muy dinámicos y su día a día implica la prestación de cuidados complicados, la coordinación y gestión de pacientes en riesgo de muerte con deterioro clínico. El estrés de los individuos surge de la interacción con los factores ambientales cuando experimenta situaciones difíciles que están más allá de su capacidad para afrontarlas. La urgencia de responder en poco tiempo a las múltiples tareas relacionadas con las emergencias, exige la agilidad y precisión de los profesionales para asegurar la atención inmediata como la necesidad de brindar el cuidado (2).

Según La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el 2017, refiere que a nivel global entre el 5% a 10% de los empleados de países desarrollados poseen estrés laboral, principalmente debido al compromiso de trabajo, en tanto en los países industrializados entre el 20% al 50% de los trabajadores de salud lo soportan. Esto se observa especialmente en el ámbito de salud, en donde los enfermeros y profesionistas médicos de este ámbito en muchos casos deben laborar en horarios distintos. Las áreas de emergencia se determinan por una cantidad numerosa de pacientes en alto riesgo de muerte, prolongado horario de trabajo, eventos impredecibles, escases de personal y material, infraestructura inadecuada, presión de la subordinación, solicitudes de familiares de los enfermos, tiempo reducido para efectuar contacto y cuidado frecuente con desceso (3).

En Latinoamérica, según un estudio en el 2018, en el país de Argentina, un 25% de trabajadores refieren haber padecido carga intelectual en el desarrollo de su trabajo; en Brasil, el 15% de los servicios de salud padecen de estrés laboral; por otra parte, en Chile más del 27% de trabajadores indican que la depresión y el estrés son parte de su vida profesional (4).

Otra investigación realizada en Australia, en el año 2019, en enfermeros de emergencias halló que, los trabajadores informaron una elevada carga laboral, autorrealización media y bajo nivel de conflictos y nerviosismos. Las estrategias de afrontamiento de mayor uso fue el tratar de mantener la vida en un nivel estándar (90%) y considerar diversas maneras de manejar situaciones de estrés (89%) (5).

La Revista Científico-Sanitaria, en Canadá, en el 2021, Se refiere a las profesiones de la salud más afectadas por el estrés, Canadá es un claro ejemplo de ello, según la Federación Canadiense de Enfermería, el 86% de las enfermeras sufren estrés laboral, y en Australia se encontró que la incidencia de estrés y ansiedad es del 41% entre enfermeras (6).

En Latinoamérica, en el 2018, la razón enfermero(a)-paciente representa la cantidad mínima de personal de enfermería respecto a una cantidad determinada de pacientes, siendo a penas de 5.2 por cada 1000 habitantes; esta establece la carga del trabajo de las enfermeras. La carga aumenta, cuando dicha razón se eleva, lo cual sucede cuando existe escases del personal. Lo mencionado, impacta negativamente la calidad de atención recibida en los diversos servicios de salud que recibe los pacientes (7).

El estrés laboral en los países subdesarrollados, puede agravarse por diversas razones que traspasan el ámbito laboral, sin embargo, existe un alto subregistro de los mismos, la OMS, estima que en el mundo, en el 2018, a penas entre el cinco(5) y 10% de los servidores públicos en los países del tercer mundo y entre el 20% a 50% de los colaboradores en regiones industrializadas tienen ingresos al servicio de salud ocupacional producto del estrés laboral (8).

En Bolivia, en el Instituto Gastroenterológico Boliviano Japonés, en el 2018, se realizó un estudio con 6 enfermeras que laboran en los campos de emergencias, y se mostró que los factores de riesgo que presentan a nivel personal son la alteración física de contractura cervical 67%(N=6), en cuanto al ruido 40%(N=5), y los distintos estresores laborales tanto físico, psicológicos, el número de pacientes que se atiende en una jornada laboral, (4) pacientes por enfermera 83%(5) y los distintos estresores laborales tanto físico, psicológicos, entre otros(9).

En Colombia, en Armenia, en el 2017, en una investigación donde participaron 25 enfermeros y auxiliares de enfermería entre 18 a 55 años de edad, pertenecientes a centros de atención en salud de la ciudad., como resultado se obtuvo que el 52% de los participantes presenta estrés por múltiples razones y por último se encuentra los problemas de trabajo con un 12%, siendo esta la causa menos prevalente(10).

En Chile, en el 2019, con los trabajadores de salud primaria de una comunidad de la región de Maule con 105 enfermeras, donde se llegó a la conclusión que El 23,6% de colaboradores apreció nivel elevado del estrés. Los colaboradores del componente en enfermería de Atención primaria, manifiestan estrés al ejecutar sus labores. Además, se generó una correlación estadística entre estrés y condiciones ambientales (11).

En Perú se aprobó en el año 2011 la Ley N° 29783, “Ley Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo”, en esta normativa se protege al trabajador y se detallan sus competencias. Su finalidad es educar el hábito del trabajo de previsión del riesgo en la región peruana. Esta norma se aplica a todos los trabajadores de los sectores público/privado e independiente. No obstante, a pesar del apoyo legal, muchos estudios demuestran altas cifras de estrés entre enfermeras, una prevalencia de alrededor del 13%, lo que puede afectar su desempeño laboral (12).

Además, una encuesta de 2021 de enfermeras del sector público en Perú mostró que las enfermeras experimentan niveles moderados y altos de estrés debido a una gran carga de trabajo y salarios bajos. Por ello, las estrategias de afrontamiento más utilizadas se han centrado en el problema (13). Otra encuesta realizada en 2020 a enfermeras de un

hospital de urgencias de La Merced encontró que el 76,7 % presentaba niveles altos de estrés laboral, seguido de un 23,3 % niveles bajos. Además, tuvo un impacto negativo en el desempeño laboral ( $p < 0.05$ ) (14).

También, en Perú, en el hospital Regional Docente de Cajamarca, en el 2021, en un estudio denominado " con 30 enfermeras de los servicios de emergencia y cirugía, los resultados fueron, que la totalidad tiene estrés, predominando el estrés medio (53.3%) y el estrés (43.3%), y que hay una relación significativa entre el estrés con edad, estado civil, religión, tiempo de servicio(15).

Luego de analizar cada párrafo descrito, se puede deducir que el estrés laboral en los trabajadores de enfermería es una problemática de salud mundial, que se ha evaluado constantemente, con cifras realmente preocupantes y alarmantes, en general en todo servicio de salud se vive un ambiente propio de estrés, pero en los servicios donde es más notoria esta cifra es en emergencia y centro quirúrgico, y uci, es por ello que este trabajo de investigación, se enfocara en describir el nivel de estrés de los personales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Dios de Pisco, durante el año 2022.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud. "El estrés laboral es el resultado que un individuo pueda experimentar ante demandas imposiciones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar dichas situaciones" (16).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS coinciden e identifican la principal causa del estrés laboral en varios factores que componen la mala organización del trabajo, tales como el control, las perspectivas de los profesionales, las relaciones interpersonales y la cultura institucional, el trabajo adecuado, el trabajo apresurado, falta de control, presión del factor tiempo, baja colaboración en decisiones, no hay apoyo de compañeras y supervisoras, bajo desarrollo de carrera, incertidumbre laboral, demasiadas horas libres, baja remuneración, acoso laboral, sexual y psíquico (17).

Los factores en el lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial (riesgos psicosociales). En 1984, la OIT definió los elementos de riesgo psicosocial como “interacciones entre el ambiente de trabajo, los contenidos del trabajo, las condiciones organizacionales y las habilidades, cultura, necesidades y consideraciones personales de los trabajadores fuera del trabajo, que pueden ocurrir con base en las percepciones y experiencias impactos en la salud, productividad y satisfacción en el aspecto laboral (18).

En relación con los Modelos teóricos del estrés laboral, Según Siegrist (1996), Describe el Modelo de esfuerzo-recompensa, Ocurre cuando el esfuerzo excede la recompensa, o la recompensa no compensan con el esfuerzo adicional. En el modelo de interacción entre demandas y control propuesto por Karasek (1979), se basa en la ocurrencia de elevados niveles de estrés en el intercambio de altas demandas laborales y bajo control del trabajador. En relación al Modelo de interacción entre demandas, Control y apoyo social, es una ampliación del modelo que empleo Karasek y otros en el año (1990), donde se añade la dimensión del Apoyo Social, siendo éste un factor modulador del estrés(19).

Dado que el estrés es una enfermedad con una larga existencia en el campo laboral, se han establecido teorías basadas en la respuesta. Selye (1956) dice que el estrés ocurre cuando hay un cambio en el equilibrio del cuerpo causado por un factor externo o interno, y el cuerpo reacciona de manera inusual para restablecer este equilibrio. Otras teorías basadas en estímulos Como señala Guerrero Barón (1999), a diferencia de las teorías centradas en la respuesta, el estrés se explica refiriéndose a estímulos ambientales externos al sujeto o estresores y se interpreta como una interrupción o cambio de la función del cuerpo(20).

Hay muchas formas diferentes de medir el estrés, explicando algunas de las cosas que tenemos en la escala, el cuestionario B de 1986 de Maslach, es el más usado en el mundo, fue adecuado para la población española por Moreno, Oliver y Aragonese y se incluye en el apéndice hacia el lector, consta de una lista de verificación auto administrada de 22 ítems en forma de declaraciones sobre el pensamiento y las actitudes de los

profesionales en su ámbito de trabajo. La herramienta evalúa tres aspectos básicos del síndrome: agotamiento emocional, baja realización personal en el trabajo y despersonalización. Puntuaciones altas en las dos primeras escalas y mínimas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno. La subescala de agotamiento emocional constituye 09 ítems que miden el agotamiento emocional, la subescala de despersonalización consta de cinco ítems y mide hasta qué punto se pueden reconocer en uno mismo actitudes como la frialdad y la distancia(21).

Esta investigación utiliza como herramienta de recolección de datos la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) para medir las principales variables de estrés, diseñada por Gray-Toft & Anderson en 1981 y adaptada al español por Más y Escribà en 1998. vivir en Norteamérica traduce y mide la Frecuencia con la que determinadas situaciones son percibidas como angustiosas por el personal de enfermería. Consta de 34 enunciados y 3 dimensiones (ambiente físico, psicológico y social) en siete subescalas, a saber: muerte y sufrimiento, falta de preparación para el manejo emocional, conflicto con el personal de enfermería u otros miembros del servicio, falta de apoyo por parte de la institución, carga de trabajo e incertidumbre relacionada con el tratamiento. Los mencionados enunciados presentan 4 opciones de respuestas tipo Likert, en el cual: 0 es igual a Nunca, 1 es igual A veces, 2 es igual a Frecuente y 3 es igual a Muy frecuente (22).

Según las dimensiones, el entorno físico; Se refiere al ambiente físico de trabajo, el cual debe contar con ambientes adecuados y también con los insumos necesarios para realizar las actividades de cuidado. dimensión del entorno psicológico; Características individuales y grupales que crean organizaciones dinámicas en los individuos que determinan el comportamiento y el pensamiento característicos de una persona en presencia de factores estresantes. dimensión del entorno social; Existe conflicto de roles en los profesionales de la salud, causante del conflicto entre lo que se espera y lo que se hace, aquellos que han trabajado durante años para aprender y adquirir nuevas habilidades y conocimientos, son diferentes y opuestos a los demás profesionales del equipo, provocando La confusión se vuelve intensa. Y el malestar que conduce al estrés (23).

Los Teorizadores de Enfermería que aportan en el manejo del nivel de estrés en las personas podemos mencionar a la teorizante Betty Neuman, Nació en 1924 y prosperó en una granja de Ohio. Neuman, es un postulado de enfermería basado en la relación del sujeto con el estrés, su respuesta a esa alteración y los factores restauradores dinámicos naturales. Esta guía se puede dividir en los 4 meta-paradigmas de la enfermería, que son: el ambiente, paciente, acción y salud del enfermero. La teoría de Neuman se basa en encontrar una herramienta ideal para controlar el bienestar, utilizando controladores del nivel de estrés de cada individuo(24).

En este caso se usará como teorizante la antes descrita, ya que esta teoría se basa en brindar un ambiente acorde para el bienestar y la salud del paciente, considerando el estrés laboral en el personal de enfermería como una enfermedad que influye en sus labores diarias, se puede deducir que el entorno laboral, la carga y la inconformidad laborar influye e incrementa la posibilidad de que se desarrolle el estrés laboral. Existen muchos trabajos de investigación que hacen referencia al gran número de personal de enfermería que sufren de estrés laboral (25).

En adición al tema, citaremos algunos trabajos de investigación:

Matos (26), en Lima, durante el año 2021, realizó un estudio cuyo propósito fue “Determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de ventanilla – 2021”. La metodología fue cuantitativa, observacional. Aplicado en un total de 30 enfermeras participantes. Utilizo el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los hallazgos indicaron que el 80% de participes manifestó un estrés laboral de nivel medio y el 10% tuvo un nivel alto, en cuanto a las dimensiones de estrés laboral; en agotamiento emocional el 45% alcanzo un nivel medio, en realización personal el 75% alcanzo un nivel alto de estrés laboral, en la despersonalización el 65% de encuestadas tienen un nivel bajo de estrés.

Bellodas y colaboradores(27), en Lima, durante el año 2019, realizaron un estudio cuyo objetivo fue “determinar el nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019”. La metodología fue

cuantitativa, observacional y correlacional. Aplicado en un total 150 enfermeras. Aplico el cuestionario The Nursing Stress Scale como herramienta de estudio. El nivel de estrés laboral entre enfermeros de la unidad de Emergencias Médicas del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen fue medio en un 61%, el 59% manifestó un nivel medio en la dimensión de agotamiento emocional y el 46% mostró un nivel medio en la dimensión de realización personal; y el 49% percibe nivel medio en su dimensión despersonalización.

Niño y colaboradores(28). Cajamarca, durante el año 2019, llevaron a cabo un estudio cuyo propósito fue “establecer el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería de la unidad de Emergencia”. La metodología fue cuantitativa, observacional. Aplicado en un total de 30 enfermeras que elaboran en el servicio de emergencia. Aplicaron un cuestionario “The Nursing Stress Scale” (NSS), como herramienta de estudio. La mayoría de las enfermeras tienen un nivel de carga asistencial moderado (86%). Debido a que la dimensión física es la que causa el estrés laboral mediano (80%), seguido de las dimensiones psicológica (80%) y social (73%), los cuidadores se encuentran estresados, sobrecargados de trabajo, carentes de apoyo y sensibles a la muerte y al sufrimiento humano.

Mohammad y colaboradores(29), en Irán, en el año 2017, realizaron ua investigación cuyo propósito fue “determinar el estrés laboral entre las enfermeras de emergencia y su asociación con la capacidad de trabajo”. La metodología fue cuantitativa, transversal. Aplicado en un total de 200 enfermeras que laboran en el área de emergencias de distintos hospitales. Utilizaron un cuestionario demográfico y “The Nursing Stress Scale” (NSS). Encontraron que Las puntuaciones medias de estrés laboral y capacidad laboral fueron  $151,09 \pm 0,01$  y  $26,9 \pm 8,2$ , respectivamente, asimismo los sujetos que tenían alto estrés laboral fueron el 55% del total de encuestados y el 57% mostró baja capacidad de trabajo, por lo que se evidencio una correlación indirecta significativa entre el estrés laboral y puntajes de capacidad de trabajo en los sujetos ( $P = 0.015$ ), en conclusión las enfermeras que realizan su labor en el servicio de emergencia experimentan alto nivel de estrés laboral y baja capacidad.

Chatzigianni y colaboradores(30). Grecia, durante el año 2018 desarrollaron un estudio cuyo propósito fue “medir los niveles de estrés percibidos entre las enfermeras en un hospital general público griego”. La metodología fue cuantitativa, observacional. Aplicado en un total de 167 enfermeras del servicio de emergencia. Utilizó un cuestionario auto administrado que incluía datos sociodemográficos y una Escala Ampliada de Estrés de Enfermería (ENSS) para la evaluación del estrés. Como resultado la puntuación media (DE) del estrés total osciló en niveles medios [136,27 (47,80)].

Irteja y colaboradores (31). India, durante el 2022 realizo un estudio cuyo propósito fue “investigar la asociación de las características sociodemográficas y ocupacionales con el estrés experimentado por las enfermeras que trabajan en un hospital especializado en Dhaka, Bangladesh”. La metodología fue cuantitativa, transversal. Aplicado en un total de 155 enfermeras del servicio de emergencia. A través de un cuestionario auto administrado con la versión bengalí del Índice de Estrés Ocupacional (OSI) recopilaron los datos. Como resultado la puntuación media en el OSI fue de 147,1 – nivel moderado de estrés laboral entre los enfermeros, estos hallazgos mostraron que la puntuación OSI se asoció significativamente ( $p < 0,001$ ) con las condiciones de trabajo: sobrecarga de roles, ambigüedad de roles, conflicto de roles, responsabilidad, apoyo de colegas y afrontamiento racional.

Por lo antes mencionado, podemos deducir que este trabajado es de gran importancia para el personal de enfermería ya que nos ayudara a poder identificar casos de Estrés laboral y poder atenderlos oportunamente, conocer más sobre este tema que existe más de lo que podemos imaginar en el campo de la enfermería. En cuanto al Hospital San Juan de Dios de Pisco, hasta ahora no se había tomado en cuenta este factor en su personal de emergencia, por lo que es realmente importante ya que sería la primera vez que se evalúa a su personal de una enfermedad que reconocemos es tan silenciosa y peligrosa que puede afectar su tanto a la salud del trabajador de la salud, como a los ciudadanos que reciben el servicio.

Reconociendo que el Estrés Laboral en el personal de enfermería abunda, y es una enfermedad que afecta al personal en todo su entorno, dificultando así sus labores, este trabajo tiene como justificación el querer identificar qué nivel de estrés manejan las enfermeras del centro quirúrgico de clínica detecta, brindarle esta información a la jefatura de enfermería y que de esta forma puedan brindar apoyo a su personal, mejorando así sus funciones.

En cuanto a la justificación teórico, el estudio busca aportar al conocimiento existente sobre el estrés laboral en el personal de enfermería. Además, el estudio se enmarca dentro del contexto de la gestión de los servicios de salud. Además, se hará uso de teorías de enfermería que permitan explicar el comportamiento de las variables, así como el planteamiento de acciones de mejora que se pueden elaborar a partir de los resultados.

En la justificación práctica, los resultados permitirán contribuir a la mejorar de la salud mental de los enfermeros, siendo ellos los principales beneficiados. La capacidad de las enfermeras para mejorar la experiencia de los pacientes radica en su capacidad para comunicarse con efectividad y empatía hacia el paciente. Las enfermeras son clave para brindar una educación de calidad al paciente mientras alivian las preocupaciones de los pacientes y alivian sus miedos, para ello, requieren contar con una buena salud mental.

La justificación social del estudio es que cobra relevancia en el contexto de la mejora de la salud mental del personal de salud, lo cual repercute indefectiblemente en el bienestar de la población atendida. Además, en estos tiempos la población demanda de forma urgente una mejora de la atención en los servicios de salud, lo cual debe partir por una buena evaluación del personal de salud que presta el servicio. Metodológicamente, el estudio seguirá todos los pasos del método científico para dar respuesta a la pregunta de investigación. Además, utilizará un diseño de investigación apropiado para el estudio, permitiendo una descripción de la variable en su estado natural.

Por lo antes descrito este trabajo de investigación tiene como objetivo general: “Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Dios de Pisco 2022”.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación será realizado considerando los parámetros del enfoque cuantitativo de la investigación, es decir se utilizará una herramienta de medición de datos cuantitativo y los datos a obtenerse serán verificados mediante métodos de estadística. En relación al diseño metodológico, es un estudio descriptivo-transversal, ya que se describirá el fenómeno a analizar tal como se muestra en la realidad y la medición del mismo se ejecutara solo una vez en el trabajo de campo (32).

### 2.2 POBLACIÓN

Para la investigación se considerará involucrar a la población total (población finita), no se trabajará con muestra ni se hará el procedimiento de muestreo, por tanto, se contará con todos los trabajadores enfermeros(as) asistenciales del área de emergencia del Hospital San Juan de Dios de Pisco. Según la oficina de recursos humanos, actualmente se cuenta con 35 enfermeros que laboran en el establecimiento. Todos los posibles involucrados en el estudio deben cumplir estrictamente los criterios de selección, es decir los de inclusión y exclusión, los cuales fueron señalados desde el inicio del estudio.

#### **Criterios de inclusión:**

- Personales de enfermería que realizan actividades laborales en el área de emergencia del Hospital San Juan de Dios de Pisco.
- Personal de enfermería, que deseen de forma voluntaria y autónoma ser parte del estudio.
- Personal de enfermería que de su consentimiento informado luego de conocer los objetivos y alcances de la investigación.

#### **Criterios de exclusión:**

- Personales de enfermería que no laboren en la unidad de emergencia del Hospital San Juan de Dios de Pisco.
- Personal de enfermería que no esté disponible al momento de la recolección de datos.
- Personal de enfermería expresen no querer participar en el estudio.

- Internas y estudiantes de enfermería.
- Personal de enfermería que no crea conveniente dar su consentimiento informado.

En el presente estudio, se trabajará con el total de la población que reúna las exigencias de elegibilidad propuestos, ésta es una muestra censal.

### **2.3 VARIABLE DE ESTUDIO**

La variable en estudio es el estrés, es una variable cualitativa en cuanto a sus características y forma de expresar sus puntos finales. Según la existencia de la propiedad es ordinal, con escala de medida ordinal.

#### **Definición conceptual:**

Son reacciones físicas y psicológicas que pueden ser nocivas para la salud emocional, y que se originan cuando la capacidad o recurso del trabajador pierden equilibrio con la demanda y requerimiento de su labor. El estrés en el lugar de trabajo es causado por la abrumadora presión del medio laboral. Consecuencia de un desequilibrio entre necesidades (propias) de trabajo y capacidad de lo requerido para satisfacerlas eficazmente. Los síntomas pueden ir desde el mal humor en el trabajo hasta la depresión y casi siempre van acompañándose de cierto nivel del agotamiento (33).

#### **Definición operacional:**

Son reacciones físicas y psicológicas que pueden ser nocivas para la salud emocional, y que se originan cuando la capacidad o recurso de trabajadores de enfermería que trabaja en la unidad de emergencia del hospital San Juan de Dios de Pisco, pierden equilibrio debido a la demanda y requerimiento de su labor, lo cual puede expresarse en las dimensiones físicas, del ambiente y sociales, siendo esto valorado con la Escala de Estrés de Enfermería (The Nursing Stress Scale - NSS).

### **2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

#### **Técnica de recolección de datos:**

La técnica para emplear en el desarrollo del proceso para obtener los datos será la encuesta, siendo esta, una de las técnicas ampliamente utilizadas en los estudios del

área de salud de naturaleza cuantitativos y descriptivos. Su fácil entendimiento y flexibilidad para su uso, ha permitido a los investigadores poder obtener una amplia cantidad de datos en tiempos limitados (34).

### **Instrumento de recolección de datos:**

En esta investigación, la herramienta principal para la recolección de datos para medir a la variable estrés, será la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), que fue diseñada por Gray-Toft y Anderson, en el año 1,981 (35), y adecuada al castellano por Más y Escriba en el año 1998 (36).

Así mismo, es empleada y validada en distintos países como Estados Unidos, España, Canadá, Australia, Bélgica, Francia, Reino Unido, entre otros. Este cuestionario describe las diferentes situaciones que causan estrés en el trabajo realizado por una enfermera. La escala está constituida por 34 ítems y 3 dimensiones incluidos 7 subes calas las cual son: ambiente físico (carga de trabajo), ambiente psicológico (muerte y sufrimiento, preparación insuficiente, falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento) y ambiente social en el entorno laboral (problemas con los médicos y colegas de enfermería) (37). La puntuación total se encuentra entre 0 a 102, a puntaje mayor, mayor estrés. Cada enunciado presenta 4 alternativas de respuestas tipo Likert, donde:

0 = Nunca. 1 = A veces. 2 = Frecuente. 3 = Muy-frecuente.

En cuanto a la ficha técnica, su utilización se podría hacer individualmente o colectiva en el profesional de enfermería, durante un lapso del tiempo aproximado de 10 a 15 minutos.

### **Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos:**

Con respecto al requisito de validez del instrumento The Nursing Stress Scale - NSS, este ya fue validado y aplicado en nuestro país en el estudio de Belizario (38), la validez lo hizo a través del método de valoración de peritos, donde el resultado fue bueno y adecuado para el total de ítems del instrumento de medición. En cuanto a la fiabilidad, fue verificada por Quispe Ruth (39) en su estudio realizado en 2020, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, en un grupo de 45 colaboradores, la estimación final para

dicho instrumento tuvo un valor de 0,922 ( $\alpha > 0,6$ ), resultados que evidencia que el instrumento de medición es confiable para nuestra realidad.

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

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

Para la realización de este estudio se tiene previsto organizar con anticipación los trámites en la administración correspondiente, que permitirán la gestión de ingreso a los servicios del recinto hospitalario y el manejo de las enfermeras que laboran en el servicio de urgencias del Hospital de Pisco San Juan de Dios, lugar donde se realiza el trabajo de campo correspondiente.

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

Según la planificación, se prevé que, en el trabajo de campo, el proceso para obtener los datos será programado para realizarse durante el mes de noviembre del presente año, asimismo se abordará a cada participante seleccionado que haya reunido los aspectos de inclusión. Se calcula que cada colaborador tendrá un lapso promedio de 15 a 25 minutos. Dentro de ese tiempo se dispondrá a cada participante teniendo presente su programación del turno que realizarán en ese lugar hospitalario de Pisco. Después de terminar el trabajo de recojo de información y teniendo todos los datos, se analizará cada uno de los instrumentos para confirmar el adecuado llenado de información y además el orden de estos.

## **2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

El estudio que está en proceso de desarrollo es cuantitativo y descriptivo a su vez, de acuerdo con ello se aplicarán herramientas estadísticas descriptivas para su análisis de datos. Para que este proceso salga de forma óptima, primero se debe hacer una recolección de datos adecuada, es decir garantizar el llenado total de la ficha de datos. Culminado ello, se diseñará una matriz de datos en el programa IBM SPSS Statistics versión 24, ahí se hará el llenado correspondiente de los datos recolectados, finalizado ello recién se iniciará con el análisis estadístico de los mismos en donde la estadística descriptiva y sus herramientas tendrán el protagonismo. Se aplicarán específicamente

las tablas de frecuencia absoluta y relativa, medidas de tendencia central y la operación con la suma de ítems para obtener los valores finales vinculados a la valoración de la variable principal estrés y a sus tres dimensiones que la conforman. El producto de todo lo mencionado anteriormente serán las tablas y figuras que representan los resultados presentados de forma organizada, ello permitirá finalmente redactar los resultados, discusión y las conclusiones del estudio.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

**Principio de Autonomía:** La autonomía de una persona debe respetarse, lo cual se representa en varias formas, como la libertad en su elección, respeto a sus puntos de vista (40). En dicha investigación, los colaboradores fueron informados sobre el estudio, favoreciendo la toma de su decisión para participar.

**Principio de beneficencia:** Este principio se refiere al deseo de hacer el bien y actuar para el mayor beneficio de los participantes del estudio (41). Los participantes recibirán información sobre los beneficios para los pacientes y las mejoras que resultarán de este estudio.

**Principio de no maleficencia:** Este principio es no hacer daño, prevenir posibles daños, no causar dolor o sufrimiento, no causar impotencia (42). A cada participante se le explicará cómo participar y no supondrá ningún riesgo para su salud.

**Principio de justicia:** Este principio nos permite determinar si una investigación es ética evaluando si cada conducta es veraz (43). Los participantes en este estudio serán tratados por igual, sin favoritismo, con amabilidad y respeto; manteniendo la ética necesaria.

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2022																							
	ABRIL-MAYO				JUNIO - JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	■	■																						
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios		■	■	■	■	■	■	■																
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			■	■	■	■	■	■																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación			■	■	■	■	■	■																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.			■	■	■	■	■	■	■															
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						■	■	■	■	■														
Determinación de la Población, muestra y muestreo									■	■	■	■												
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									■	■	■	■	■											
Elaboración de aspectos administrativos del estudio									■	■	■	■	■											
Elaboración de los anexos													■	■										
Evaluación anti plagio – Turnitin													■	■	■	■	■	■	■	■				
Aprobación del proyecto																	■	■	■	■				
Sustentación del proyecto																					■	■		

### 3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2022				TOTAL
	Abr-May	Jun-Jul	Ago-Set	Oct-Nov	s/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	2,200				2,200
Disco duro externo 1 Tb	250				250
<b>Materiales de escritorio</b>					
Lapiceros	10				10
Hojas bond A4		10			10
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	60	60	10		130
Fotocopias e impresiones	80	40	10	40	170
Espiralado	7	10		10	27
<b>Otros</b>					
Movilidad	50	50	100	300	500
Viáticos	50	50	50	100	250
Comunicación	50	20	10		80
<b>Recursos Humanos</b>					
Asesor estadístico	200				200
<b>Imprevistos*</b>		100		100	200
<b>TOTAL</b>	2,957	340	180	550	4,027

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rantung G, Griffiths D, Plummer V, Moss C. How emergency nurses cope and motivate themselves to sustain their caring work: An integrative literature review. *J Clin Nurs* [Internet]. 2022 [Consultado el 27 de febrero del 2022];31(7-8):843-59. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jocn.16005>
2. Da Silva T, Silva M, Reis A, Guedes E, Oliveira R. Coping strategies used by hospital emergency nurses. *Texto Context - Enferm* [Internet]. 2021[Consultado el 18 de enero del 2022];30(1):1-15. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tce/a/67PR6qHTkzwQmYmDRmy7hJf/>
3. Ribeiro RM, Pompeo DA, Pinto MH, De Cassia Helú Mendonça Ribeiro R. Coping strategies of nurses in hospital emergency care services. *ACTA Paul Enferm* [Internet]. 2015 [Consultado el 15 de marzo del 2022];28(3):216-23. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/283097171\\_Coping\\_strategies\\_of\\_nurses\\_in\\_hospital\\_emergency\\_care\\_services/link/579b665508ae6a2882f1a454/download](https://www.researchgate.net/publication/283097171_Coping_strategies_of_nurses_in_hospital_emergency_care_services/link/579b665508ae6a2882f1a454/download)
4. Chavarría M. El estrés laboral. *Revista Calameo*. [Internet]. 2018; [Consultado el 27 de febrero del 2022]; 1(1). Disponible en: <https://es.calameo.com/books/0028890761a60db878b5d>
5. Xu H (Grace), Johnston ANB, Greenslade JH, Wallis M, Elder E, Abraham L, et al. Stressors and coping strategies of emergency department nurses and doctors: A cross-sectional study. *Australas Emerg Care* [Internet]. 2019 [Consultado el 7 de abril del 2022]; 22(3):180-6. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31151793/>
6. Cobos G, Soriano A, Seijo M. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. *SANUM Rev Cient* [Internet]. 2021 [Consultado el 18 de abril del 2022];5(4):74-85. Disponible en: [https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum\\_v5\\_n4\\_a9.pdf](https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf)

7. Cano Candiotti C, Francia Romero J. Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. ACTA MEDICA PERUANA [Internet]. 8 de junio de 2018 [consultado el 6 de enero de 2022];35(1):3-5. Disponible en: <https://doi.org/10.35663/amp.2018.351.513>
8. Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Protección de la Salud de los Trabajadores. [Internet]. 2018; [Consultado el 28 de octubre del 2022]; 6(1). Disponible en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf;jsessionid=F3AC3BAF5F5692DFF36B179FC680CA30?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=F3AC3BAF5F5692DFF36B179FC680CA30?sequence=1)
9. Aruquipa B. Factores de riesgo del estrés laboral en el profesional de enfermería, unidad de terapia intensiva, instituto gastroenterologico boliviano japonés, La Paz - Bolivia gestion 2018 [Internet]. UMPDA; 2018. [Consultado el 28 de octubre del 2022]; Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/22105/TE-1435.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Gallego L, La Pez D, Rativa Y. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. Psicología Científica [Internet]. 2017;16(2). [Consultado el 16 de octubre del 2022]; Disponible en: <https://psicolcient.me/ou037>
11. Ceballos P, Solorza J, Marin N, Moraga J. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. Cienc enferm [Internet]. 2019 [Consultado el 27 de enero del 2022];25(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>
12. 1Compendio Estadístico Perú. INEI y Colegio de Enfermeros del Perú. [Online].; 2018. [Consultado el 21 de setiembre del 2022]; Disponible en: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1635/cap06/cap06.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1635/cap06/cap06.pdf)
13. Amayo D. Estrés laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería del sector público [Internet]. Universidad de Lima; 2021. [Consultado el

24 de agosto del 2022]; Disponible en:  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13786>

14. Machacuay J, Vera G. Estrés Laboral y Desempeño del personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de la Merced [tesis Especialidad]. Callao - Peru: Universidad Nacional del Callao; 2020. [Consultado el 20 de agosto del 2022]; Disponible en:  
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA BALBIN%20MACHACUAY CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20BALBIN%20MACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

15. Valencia G. Factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital regional docente de Cajamarca-2021 [Internet]. UPAGU; 2021. [Consultado el 12 de noviembre del 2022]; Disponible en:  
[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1832/tesis final-sustentacion publica-23-septiembre-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1832/tesis%20final-sustentacion%20publica-23-septiembre-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

16. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. 2016 [citado 02 de octubre de 2022]. Disponible en:  
[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)

17. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral [Internet]. 2016 [citado 26 de setiembre de 2022]. Disponible en:  
[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)

18. Fundación para la prevención de riesgos laborales. Estrés laboral [Internet]. 2015 [citado 26 de setiembre de 2022]. Disponible en:  
<https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/>

19. Sanchez J. Estrés laboral. Hidrogénesis [Internet]. 2010;8(2). [Consultado el 16 de setiembre del 2022]; Disponible en: [https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrés laboral.pdf](https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrés%20laboral.pdf)
20. Sanchez Y, Fernandez R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro emergencia del Hospital Santa María Cutervo – 2018 [Internet]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2021. [Consultado el 12 de octubre del 2022]; Disponible en:  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/Sánchez\\_Pedraza\\_Yina\\_Paola\\_y\\_Fernández\\_Estela\\_Roxana\\_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/Sánchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fernández_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. Perez A. The burnout syndrome. Overview and development of the concept. Vivat Acad [Internet]. 2010 [Consultado el 27 de agosto del 2022];112(42). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
22. Mariluz M. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital ESSALUD Pisco 2021 [Internet]. Universidad Maria Auxiliadora; 2021. [Consultado el 10 de octubre del 2022]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/1046>
23. Duarte J. Ambientes de aprendizaje: Una aproximación conceptual. Univ Austral Chile [Internet]. 2003 [Consultado el 19 de marzo del 2022];29(97). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173514130007.pdf>
24. Equipo Editorial. Betty Neuman: biografía, teoría y modelo de sistemas [Internet]. Lifeder. 2021 [citado 26 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/betty-neuman/>
25. Idarraga P, Gomez S. Estrés laboral en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. ECCI; 2021 [Consultado el 27 de julio del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo de grado.pdf?sequence=1](https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1)

26. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021 [Internet]. UPN; 2021. [Consultado el 28 de setiembre del 2022]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/28547>
27. Bellodas J, Tiburcio P. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019 [Internet]. UCV; 2019 [Consultado el 12 de enero del 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35533>
28. Niño C, Vega A. Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital General de Jaén 2017 [Internet]. UNPRG; 2019[Consultado el 22 de marzo del 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/4982>
29. Mohammad E, Babak M, Soheila M, Shahla M. Job Stress and Work Ability Among Emergency Nurses in Isfahan, Iran. Nurs Midwifery Stud [Internet]. 2017 [Consultado el 8 de marzo del 2022];6(1):1-5. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/151613157.pdf>
30. Chatzigianni D, A T, Sarafis P. Occupational Stress Experienced by Nurses Working in a Greek Regional Hospital: A Cross-sectional Study. Iran J Nurs Midwifery Res [Internet]. 2018 [Consultado el 27 de marzo del 2022];23(6):450–457. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6178576/>
31. Irteja I, Watin A, Munzur M, Rasheda B. Working conditions and occupational stress among nurses in Bangladesh: a cross-sectional pilot study. J Public health Res [Internet]. 2021 [Consultado el 19 de febrero del 2022];30(22):2211–2219. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s10389-020-01415-8>
32. Grove S., Gray J., Burns N. Investigación en enfermería: Desarrollo de la práctica enfermera basada en la evidencia. 6a ed. Barcelona - España: Elsevier; 2016. 576 p.
33. El Dahshan M, Hafez S. Effect of Job Related Stressors on Nurses' Job Satisfaction in El - Shatby Maternity University Hospital , Alexandria , Egypt. The

Egyptian Journal of Community Medicine [revista en Internet] 2014 [acceso 20 de agosto de 2022]; 32(2): 1-18. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/>

34. Ponto J. Understanding and Evaluating Survey Research. Journal of the advanced practitioner in oncology [revista en Internet] 2015 [acceso 7 de agosto de 2022]; 6(2): 168-171. Disponible en:

35. Gray-Toft P, Anderson J. The Nursing Stress Scale : Development of an Instrument. Journal of Behavioral [revista en Internet] 1981 [acceso 27 de marzo de 2022]; 3(1): 11-23. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348#:~:text=It%20consists%20of%2034%20items,nurses%20in%20the%20hospital%20environment.>

36. Más R, Escribá V. La version castellana de la Escala «The nursing stress scale». Proceso de adaptación transcultural. Revista española de Salud Pública [revista en Internet] 1998 [acceso 2 de febrero de 2023]; 72(6): 1-4. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57271998000600006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006)

37. Más R, Escribá V. La version castellana de la Escala «The nursing stress scale». Proceso de adaptación transcultural. Revista española de Salud Pública [revista en Internet] 1998 [acceso 27 de enero de 2023]; 72(6): 1-4. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>

38. Belizario J. Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del hospital III de EsSalud Puno [tesis Licenciatura]. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2017. [acceso 13 de setiembre de 2022]; DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.006>

39. Quispe R. Nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un área de hospitalización de un hospital de Lima - 2020 [tesis titulación]. Lima-Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. [acceso 10 de setiembre de 2022]; Disponible en:

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4007/T061\\_41023786\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4007/T061_41023786_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

40. Siurana Aparisi JC. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas [revista en Internet]* 2010 [acceso 10 de setiembre de 2022]; 22(22): 121-157. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-92732010000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

41. Zerón A. Beneficencia y no maleficencia. *Rev ADM [Internet]*. 2019;76(6):306-7. [Consultado el 22 de octubre del 2022]; Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od196a.pdf>

42. Penna MM, Duarte I, Cohen C, Oliveira RA De. Conceptions of the principle of non-maleficence and its relations with prudence. *Rev bioét [Internet]*. 2012;20(1):78-86. [Consultado el 21 de octubre del 2022]; Disponible en: [https://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista\\_bioetica/article/view/717/739](https://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/717/739)

43. Stone E. Evidence-Based Medicine and Bioethics: Implications for Health Care Organizations, Clinicians, and Patients. *Perm J [Internet]*. 2018;22(18):1-5. [Consultado el 21 de octubre del 2022]; Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6207438/pdf/18-030.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de la variable

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones de la variable	Indicadores	Número de Ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Estrés en personal de enfermería	Tipo de variable según su naturaleza:  Cualitativa  Escala de medición:  Ordinal	Son reacciones físicas y psicológicas que pueden ser nocivas para la salud emocional, y que se originan cuando la capacidad o recurso del trabajador pierden equilibrio con la demanda y requerimiento de su labor (37).	Son reacciones físicas y psicológicas que pueden ser nocivas para la salud emocional, y que se originan cuando la capacidad o recurso del personal de enfermería que trabaja en el área de emergencia del hospital San Juan de Dios de Pischo, pierden equilibrio debido a la demanda y requerimiento de su labor, lo cual puede expresarse en las dimensiones físicas, del ambiente y sociales, siendo esto valorado con la Escala de Estrés de Enfermería (The Nursing Stress Scale - NSS).	Ambiente físico	Carga laboral	6 enunciados: (1,25,27,28,30,34)	Niveles de estrés:	Estrés alto: 69-102  Estrés medio: 35-68  Estrés bajo: 0-34  A mayor número de puntos obtenidos, mayor nivel de estrés
				Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento de paciente	7 enunciados: (3,4,6,8,12,13,21)		
					Preparación inadecuada para afrontar problemas emocionales	3 enunciados: (15,18,23)		
					Falta de apoyo del personal	3 enunciados: (7,11,16)		
					Incertidumbre sobre el proceso terapéutico	5 enunciados: (17,26,31,32,33)	Estrés medio	
				Ambiente social	Conflicto con otros profesionales	5 enunciados: (2,9,10,14,19)		
					Conflicto con supervisor u otro enfermero	5 enunciados: (5,20,22,24,29)		

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

### **LA ESCALA DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA**

#### **I. PRESENTACIÓN**

#### **II. DATOS GENERALES DEL ADULTO MAYOR**

**Edad:** \_\_\_\_ años

**Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

#### **Estado Civil**

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

**Condición laboral:** Contratada ( ) Nombrada ( )

#### **Años de servicio en la Institución Hospitalaria:**

( ) 1 años ( ) 5 años ( ) 10 años ( ) 15 años

#### **Marque según el tipo de familia que corresponda**

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

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

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

( ) Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.

( ) Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos)

( ) Persona sola: Convive sola

**III. INSTRUCCIONES:** A continuación, se presentan enunciados. Para cada uno indique con un (X) con qué frecuencia en su área actual ha encontrado las situaciones para ser estresante. Se tendrá en cuenta la confidencialidad de sus respuestas.

## CUESTIONARIO

### MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

Nº	Enunciados	Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un medico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
5	Problemas con un supervisor	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3
9	Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un	0	1	2	3

	Paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios\ con falta de personal	0	1	2	3
21	Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	0	1	2	3
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25	Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia medica	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

**Gracias por su colaboración**

## **Anexo C. Consentimiento informado**

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

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:** Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Dios de Pisco 2022.

**Nombre de los investigadores principal:** Castro Quispe, Maria Elena.

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Dios de Pisco 2022.

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

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Castro Quispe, María Elena, coordinadora del equipo (teléfono móvil N° 977 902 516).

**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 Universidad María Auxiliadora.

#### **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:	

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante