



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

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA DE LA CLINICA JESUS
DEL NORTE, 2022”**

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

AUTORA:

LIC. MATOS POMA, MELINA

<https://orcid.org/0000-0003-2952-0758>

ASESORA:

**Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL
PILAR**

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

LIMA - PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Melina Matos Poma, con DNI: 43728694, en mi condición de autora del trabajo académico presentado para optar el título de **ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESATRES** de título “**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LA CLINICA JESUS DEL NORTE**”, **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 21% 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 el 30 de mayo del año 2023.

(Firma del autor)



Melina Matos Poma
DNI: 43738694

(Firma de la asesora)



Maria Del Pilar Fajardo Canaval
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

ENTREGA 2

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

21 %

FUENTES DE INTERNET

7 %

PUBLICACIONES

11 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7 %
2	repositorio.autonomaedica.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	5 %
4	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	2 %
5	scielo.isciii.es Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	1 %
8	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %

INDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN	06
ABSTRACT	07
I. INTRODUCCION	08
II. MATERIALES Y METODOS	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	19
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	21
ANEXOS	25

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	26
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	27
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO	30

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia de la clínica Jesús del norte - 2022.

Materiales y Métodos: El enfoque de la investigación será cuantitativa, analítico con diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal. Muestra 30 licenciadas de enfermería del servicio de emergencia de la clínica Jesús del norte. Instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), con 24 ítems y 3 dimensiones (agotamiento emocional, realización personal y despersonalización). Cada enunciado presenta 5 opciones de respuesta en escala tipo Likert de "1" nunca, hasta "5" siempre. Modificado y validado por cuatro jueces de expertos en la materia.

Resultados: los resultados serán representados detalladamente en gráficos, tablas y figuras que estarán debidamente almacenados en nuestra base de datos del programa estadístico spss 25.

Conclusiones: el estudio aportará información relevante, para la empresa y futuras investigaciones, que permitirá tomar acciones de mejora continua con estrategias que ayudará al manejo del estrés de manera efectiva e eficiente.

Palabras clave: Estrés laboral, enfermeras, emergencia.

ABSTRACT

Objective: Determine the level of work stress in nurses from the emergency service of the Jesús del Norte clinic - 2022.

Materials and Methods : The research approach will be quantitative, analytical with a non-experimental, descriptive and cross-sectional design. It shows 30 nursing graduates from the emergency service of the Jesús del Norte clinic. Instrument was the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, with 24 items and 3 dimensions (emotional exhaustion, personal fulfillment and depersonalization). Each statement presents 5 response options on a Likert-type scale from "1" never to "5" always. Modified and validated with four subject matter expert judges .

Results : The results will be represented in detail in graphs, tables and figures that will be duly stored in our database of the Spss 25 statistical program.

Conclusions : The study will provide relevant information for the company and future research, which will allow continuous improvement actions to be taken with strategies that will help to manage stress effectively and efficiently.

Palabras clave: work stress, nurses, emergency..

I. INTRODUCCION

A nivel mundial el estrés laboral es considerado como una de las enfermedades más comunes y graves en los profesionales de salud. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2022. En Europa un 44.1 % de médicos y enfermeras, son afectados de sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico - mental (1). Por otra parte la organización panamericana de la salud (OPS) 2019, llevo a cabo un estudio referente a las condiciones de trabajo en América Central, encontrando más del 10% de los encuestados sentirse constantemente bajo estrés o tensión, y deprimidos, con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por la situación de trabajo que afrontan a diario (2).

La organización internacional del trabajo (OIT) 2019, publicó un artículo sobre la prevalencia e impacto del estrés laboral en países de Latinoamérica y da a conocer los siguientes resultados en Argentina un 26,7% presentan tensión y cansancio emocional por la demanda laboral. En Brasil un 14 % deja su trabajo u ocurre incidentes y afecciones relacionado al empleo que desempeña, finalmente en Chile el 27,9% reportaron estrés y depresión (3).

El sindicato de enfermería Satse 2018 presento un informe donde muestra la evidencia lo que sucede en el país español con el personal de enfermería del área asistencial de hospitales públicos y menciona de 8 de cada 10 enfermeros tiene estrés laboral, generado por las condiciones de trabajo, otro el estar en contacto directo con el paciente y el no contar con recursos necesarios para atenderlos (4).

Por otra parte el estrés laboral en profesionales de la salud causa estragos en un 72% con agotamiento emocional, el 96% posee tensión muscular y un 90% nerviosismo o angustia y un 85% padece de trastornos del sueño, por último el 87 % sufre de dificultades para la concentración en consecuencia el 7 de cada 10 tiene dificultad para tomar decisiones (5).

Otro estudio ejecutado por la agencia europea de seguridad y salud en el trabajo denominado EU-OSHA 2019, dio a conocer factores causantes del estrés laboral, siendo lo más habitual la reorganización en el trabajo con un 72 %, seguido por jornadas laborales largas en un 66 %, y por último un 59 % sentirse acosado e intimidado en su centro de trabajo (6).

En el año 2017 Más humano presentó un informe en el que indica que el estrés

laboral ocupa el segundo lugar de problemas sanitarios con más quejas dentro de su población europea. El 50 y 60 % de ausencias en el trabajo es a causa del estrés, son cifras que merecen ser atendidas exhaustivamente para disminuir y prevenir complicaciones en los empleados (7).

Luego en el 2018 la agencia de enfermería global hizo mención que el estrés constante o de manera crónica trae consecuencias para la salud y el bienestar de los profesionales de la salud, generando un gasto económico para las instituciones empleadores y las faltas injustificadas en un 50 % (8).

De acuerdo al estudio realizado por Castillo (9) en el año 2017, el síndrome de Burnout en Colombia se asoció con factores personales y laborales, ligado al trabajo y al tipo de contrato, otro estudio en el mismo país, muestra alto nivel de estrés con un 33% en enfermeras que se da por presenciar el sufrimiento y la muerte del paciente con un 42.9%.

En Chile 2017 se publicó un artículo donde muestra el 48,5% de las enfermeras presentan algún grado de estrés, relacionado al ambiente laboral, psicológico, social y exigencias de sus superiores (10).

En México en el año 2017 publicaron un estudio de relación de estrés y factores estresantes en el personal de enfermería de un centro asistencial y los participantes tenían una edad promedio de 36 años y con más de 15 años de servicios en dicho nosocomio, los resultados reflejan que el 29.3% se da por el deceso, sufrimiento e incertidumbre en la terapéutica del paciente (11).

Mientras que, en España en el 2018, se identificó el estrés laboral en un nivel alto a moderado; siendo la causa principal el déficit de apoyo social y organización en el trabajo con un 68%. En conclusión el estrés es dañino cuando no se gestiona adecuadamente en los centros laborales o en casos que el individuo no puede resolver un determinado problema (12).

Por otra parte, en Perú el 70 % de los trabajadores aumentaron su nivel de estrés laboral a causa de la pandemia según informa el portal de trabajando.com 2021. Estos empleados sometidos a estrés presentan depresión, malestares físicos y ansiedad que afecta su concentración y productividad (13).

También en el 2020 se publicó una investigación que determina grados de ansiedad, estrés, depresión en licenciados de enfermería que atienden a usuarios con diagnóstico SARS-CoV-2 y dan a conocer lo encontrado en su estudio que el 39.1% padece de ansiedad, en tanto el 24.6% de depresión y un

8.8% presenta estrés. Se Concluye que el personal del servicio de emergencia tiene un moderado nivel de estrés, depresión y ansiedad (14).

En Lima el 2018, se ejecutó un trabajo académico de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de UCI, con una muestra conformada por 40 licenciados de enfermería y los resultados fueron que el 54% sufre de estrés en el trabajo, seguido de 31% alto y un 15% bajo. En conclusión, el 64% encabezo el lado psicológico y el 24% el factor físico (15).

Asimismo, en el 2019 se realizó una investigación de influencia en el nivel de estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores asistenciales de un hospital de Arequipa, en la cual utilizaron un método descriptivo para dar a conocer lo siguientes hallazgos del 78,4%, presento estrés alto, mientras el 27,4% medio y un 72,5% nivel bajo. En conclusión, prevalece el estrés en el desarrollo de sus actividades laborales (16).

Por otra parte, un estudio en el 2018 muestra que el 60% a nivel nacional sufre de estrés laboral. Siendo los motivos más comunes los problemas personales, la sobre carga de trabajo y el poco compañerismo (17).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), afirma que el estrés laboral es un conjunto de respuestas fisiológicas del organismo y un problema de salud mental que desencadena muchas enfermedades que en su mayoría se da por la falta de capacidad, competencia y conocimiento de la enfermera, para afrontar un entorno de evolución constante en tecnología, ciencia y pacientes demandantes; de tal manera afecta su salud emocional, psicológico, cognitivo y de comportamiento (18).

Aproximadamente un diez por ciento de empleados en Europa son del sector salud profesionales en enfermería que brindan cuidados las 24 horas a los pacientes. Según la Encuesta de Salud y Seguridad en el Trabajo elaborada por la American Nurses Association (ANA) pone sobre aviso de las principales preocupaciones del estrés crónico y agudo que padecen los enfermeros (19). Estudios recientes de 11 países muestran que el 23.500 de profesionales en enfermería tienen malas condiciones laborales un entorno de presión constante que produce experiencias negativas de cansancio físico y mental. En consecuencia, a ello viene el estrés, insomnio, ansiedad, depresión, síntomas migrañosos que impacta de manera negativa en la seguridad y calidad de atención que brinda la enfermera a los pacientes (20).

El estrés en los licenciados de enfermería ocurre por la poca cantidad de nosocomios implementados que existe a nivel nacional. Otro es el insuficiente recurso humano con la que dispone y las malas condiciones de trabajo (21).

Los enfermeros que tienen más de 10 años de servicio laborando dentro de un hospital son los más propensos a desarrollar estrés por el simple hecho de estar en contacto directo con el usuario. También está el miedo a contraer enfermedades infectocontagiosas y el tener turnos más de 12 horas (22).

A pesar de haber muchas investigaciones de estresores dentro del lugar de trabajo del profesional sanitario, aún existen falencia y discrepancias en torno al aumento de factores condicionantes a estrés y cuáles disminuye los casos de estrés en los enfermeros (23).

En cuanto a sus dimensiones referente a agotamiento emocional (AE)

Se da por la disminución de vitalidad, energía y un desgaste físico – emocional, que se produce por exigencias laborales; manifestándose con cambios de humor y de comportamiento (24).

En relación a la realización personal. Se define como el deseo de alcanzar una vida plena y satisfecha. Es un sentimiento donde el individuo se siente competente, eficiente y efectivo en las actividades que desempeña (25).

Finalmente, en despersonalización. Se conceptualiza como una respuesta negativa y de insensibilidad del ser humano acompañado de poca tolerancia e irritabilidad. Como también se da la pérdida de motivación hacia uno mismo y por los demás compañeros de trabajo (26).

El esquema de afrontamiento y adaptación de la teórica en enfermería Callista Roy, conceptualiza que el ser humano tiene el don y la habilidad de adaptarse ante cualquier situación que se presente en su vida laboral y personal, así como también de desarrollar un sistema abierto con una visión clara de tener la capacidad que orienta el cuidado holístico que brinda al paciente (27).

La enfermera(o) debe adecuar barreras psicológicas y emocionales en el lugar que labora, independientemente fuera de otros obstáculos o problemas que pueda tener en su hogar o personal, con el fin de mantener su concentración en el cuidado del paciente (28).

Lozano 2020 en China realizó un estudio en todo el personal asistencial, que han sufrido estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor. Utilizo método descriptivo con una muestra 230 trabajadores. Resultados el 24,4% tiene ansiedad y estrés siendo mayor en enfermeras en comparación de médicos. Además, otro estudio en el mismo país evidencio que la población en general ha sido afectada psicológicamente en pandemia por el nuevo coronavirus con un 53,8% de nivel medio a alto; un 16,5% de problemas depresivos y un 28,8% de ansiedad y un 8,1% de estrés. En conclusión recomendaron mayor implementación seguido por el fortalecimiento del sistema sanitario para un manejo efectivo del paciente y brindar apoyo emocional a todo el personal de salud (29).

Vivanco y colaboradores 2018, en Ecuador realizaron el estudio titulado síndrome de burnout en enfermeras y médicos de instituciones públicas y privadas su método fue el exploratorio, correlacional, con 40 participantes que dan los siguientes resultados en médicos el 20,7% presentaron agotamiento emocional, un 3,4 % de despersonalización y un 62,1% baja realización personal. Por otro lado, en cuanto a las enfermeras un 16,7% sufre de agotamiento emocional, un 0% de despersonalización y el 100% de baja realización personal. En conclusión, sugirieron mayor implementación en programas de prevención en las instituciones sanitarias (30).

Sarsosa y colaboradores 2017, en su trabajo de estrés laboral en profesionales asistenciales de 4 instituciones de Cali, Colombia. Aplicaron método descriptivo de diseño transversal; utilizando el cuestionario de estrés tercera versión del Ministerio de protección Social en una muestra de 595 empleados. Resultados: un 75 % tiene alto nivel de estrés, con síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales. En conclusión, prevalece el estrés asociado a características de rol, condiciones de trabajo y el estar expuesto a enfermedades infecto contagiosas (31).

Sivana y colaboradores 2020, realizo una investigación de estilo de vida y estrés laboral en personal de salud de Arequipa con un método descriptivo de diseño correlacional e Instrumento de Maslach Burnout, el tamaño muestral fue de 70 trabajadores. Resultado: El 78,6% tiene un estilo de vida no saludable. Respecto al estrés laboral el 57,1% posee alto nivel de estrés al igual que el 80% sufre de cansancio emocional, mientras el 87,1% posee despersonalización, y el 75,7%

bajo realización personal. La relación entre las variables es el 41,4% con estilos de vida no saludable tienen un nivel alto de estrés. En conclusión: No hay evidencia estadística para establecer relación entre estilo de vida y el estrés laboral (32).

Morales 2019. Efectuó un estudio, que lleva por título nivel de estrés laboral en licenciadas de enfermería y utilizo un método cuantitativo de diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal con muestra de 80 enfermeras. Instrumento el cuestionario de Maslach Burnout. Resultados: El 52% tiene un nivel intermedio de estrés; un 42% bajo; y el 6% alto. En cuanto al estado civil el 68% de las licenciadas casadas tiene un estrés alto en comparación de un 70% de solteras su nivel de estrés es medio. Referente a su dimensión agotamiento emocional el 69% tiene nivel medio; en cuanto a la despersonalización el 52% posee intermedio nivel; y en realización personal el 61% nivel bajo en conclusión el nivel de estrés que prevalece es el medio, seguido del bajo (33).

Pedraza y colaboradores 2018. Investigaron sobre estrés laboral en licenciadas de enfermería del centro quirúrgico de un hospital en Cajamarca, con un método cuantitativo, transversal y una muestra de 30 colaboradores los resultados fueron que el 60% tiene estrés en un nivel medio, un 20% alto y el 20% bajo. En sus dimensiones cansancio emocional un 53,3% posee un nivel medio, en tanto un 26,7% nivel alto y el 20% bajo, asimismo los niveles medios de estrés presentan los siguientes síntomas de irritabilidad, fatiga. Por otra parte, en despersonalización el 76,6% tiene un nivel medio, mientras el 16,7% bajo y un 6,7% alto, en consecuencia, a lo hallado en despersonalización se manifiesta el trato impersonal a los pacientes y a los compañeros de trabajo. Finalmente, en realización personal el 40% da con el nivel intermedio, mientras que un 33,3% alto y el 26,7% bajo. El nivel medio encontrado produce un clima laboral agradable influyendo positivamente el interés por el paciente. En conclusión: Las licenciadas que trabajan en sala de operaciones presentan un diferente nivel de estrés que generan alteraciones físicas y psicológicos (34).

Visto las cifras presentadas en el presente trabajo, se puede decir que el estrés laboral es una afección prevalente a nivel mundial, latinoamericano y nacional, que afecta la salud y la calidad de vida de las enfermeras, siendo imprescindible el planteamiento en estrategias integrales de manejo y gestión del estrés laboral en sus diferentes esferas.

En justificación teórica el presente estudio aportara diversas acciones de afrontamiento al estrés con estrategias que dan a conocer la importancia de la prevención y promoción de la salud; en cuanto a la justificación práctica. El trabajo permitirá el fortalecimiento y empoderamiento del rol de la enfermera, para ajustarse a un ambiente de constante evolución y cambio. A partir de los resultados la institución sanitaria implementara intervenciones efectivas en beneficio de los profesionales en salud. Por ultimo tenemos a la justificación metodológica, la síntesis de la investigación utilizara instrumento válidos y confiables en el contexto nacional, siguiendo los pasos del método científico para dar respuesta a la problemática. Finalmente se utilizará un diseño de estudio apropiado que servirá para la mejora en el manejo del estrés laboral en las enfermeras.

Objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia de la clínica Jesús del norte – 2023.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio cuantitativo, es llamado también empírico analítico, racionalista se basa en aspectos numéricos para investigar, analizar y comprobar datos estadísticos recolectados, con la finalidad de describir, explicar, predecir y contrastar hipótesis (35).

Diseño no experimental de corte transversal. Las investigaciones no experimentales son aquellas en las cuales el investigador no manipula las variables, observa los fenómenos tal y como se dan naturalmente, sin intervenir en su desarrollo, ocurre en un tiempo y espacio determinado de recolección de datos (36).

2.2 Población

Población compuesto por 30 enfermeras que están laborando en el servicio de emergencia de la clínica Jesús del norte - 2022. Información que fue proporcionado por el área de recursos humanos. Muestra total de 30 licenciadas en enfermería.

Criterios de inclusión:

Licenciadas del área de emergencia de la clínica Jesús del Norte – 2022.

Enfermeras que firmen el consentimiento informado y acepten ser parte del estudio.

Licenciadas en enfermería que se encuentran bajo modalidad de contrato y horarios rotativos de más de 12 horas de trabajo.

Criterios de exclusión:

Licenciada coordinadora de enfermeras del servicio de emergencia.

Licenciada en enfermería que no laboren en el área de emergencia de la clínica Jesús del Norte.

Enfermeras que no firmen el consentimiento informado y no desean formar parte del estudio.

Estudiantes o bachilleres en enfermería.

2.3 Variable de estudio

El presente estudio tiene una variable independiente denominado nivel de estrés laboral en enfermeras. Investigación de tipo cuantitativa con escala de medición tipo Likert.

Definición conceptual: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2019 define al estrés laboral como una incomodidad del individuo que afecta su salud mental, social, afectivo y la manera de comportarse. Así como también es un factor desencadenante de muchas enfermedades, que ocurre por la falta de capacidad, competencia u conocimiento de la enfermera, que se enfrenta a un entorno de evolución constante en tecnología, ciencia y pacientes demandantes (38).

Definición operacional: El estrés en los licenciados de enfermería ocurre por la poca cantidad de nosocomios implementados que existe a nivel nacional. Otro es el insuficiente personal para cubrir adecuadamente los turnos por más de 24 horas. También está la jefa y coordinadoras de enfermería que presionan en el trabajo y los usuarios en general que a diario vienen a atenderse con diferentes patologías y en estado crítico generando estrés en las enfermeras del área de emergencia de la clínica Jesús del norte – 2023.

2.4 Técnica de instrumento de medición

Se recogerá la información por medio de la encuesta que se utiliza ampliamente en estudios de tipo cuantitativo y descriptivo; siendo de fácil entendimiento e interpretación (39).

Instrumento de recolección de datos:

Es de siglas (MBI) Maslach Burnout Inventory, fue creado en España en 1981 por Maslach y Jackson. En Perú se utilizó por primera vez en el trabajo de investigación de Llaja y Sarria (2007), posterior a ello por Sonia Mary Anne Rodríguez González, en su estudio de Síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (2017).

El constructo fue validado por un estadista y tres jueces de expertos en la materia; Por medio de la Prueba Binomial de $p=1$, con un nivel de confiabilidad en Alfa de Cronbach $\alpha=0.831$, superior a 0.6 afirmando su validez y confiabilidad (40).

Es un instrumento auto administrado que evalúa la intensidad del estrés laboral en profesionales de la salud representados como bajo, medio y alto, la cual se constituye por 24 Items que va desde nunca(1), casi nunca(2), a veces(3), casi siempre(4), siempre(5), por ultimo esta dividido en tres dimensiones (1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11) cansancio emocional, (12.13.14.15.16.17.18.19) realización personal y (20.21.22.23.24) despersonalización.

2.5 Plan de recolección de datos

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

En el presente estudio se solicitará la autorización a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para el permiso respectivo y gestión de ingreso a clínica Jesús del norte por medio del director médico de dicha institución.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

Se coordinara con la jefa de enfermeras de la clinica Jesus del norte para llevar a cabo la recoleccion de datos que se realizara la primera semana de diciembre del año en curso con una duracion de 6 dias habiles. A cada enfermera se entrega el cuestionario denominado Maslach Burnout Inventory. Junto al consentimiento informado.

2.6. Método de análisis estadístico

El estudio es de metodo cuantitativo, descriptivo con diseño no experimental de corte transversal. El analisis y procesamiento de datos estadisticos estaran almacenados en el programa estadistico de SPSS versión 25.0; la division de las frecuencias seran en función a la variable de estudio mediante la suma de los ítems que se han asignado a cada nivel y por ultimo los resultados se consignaran en tablas, graficos y figuras.

2.7 Aspectos éticos

Principio de Autonomía. La participación de enfermeras del servicio de emergencia fue voluntaria y libre .

Principio de Beneficencia. El estudio no daña ni perjudica, la imagen, ni la honrra del colaborador.

Principio de no maleficencia. La investigación es prudente en cuanto a la manipulación de los datos obtenidos, con fines netamente de estudio.

Principio de Justicia. Toda las licenciadas de enfermería que participaron del trabajo academico se trato con igualdad, respeto y confidencialidad (41).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	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 bibliográfica vía internet de los repositorios			■	■	■	■	■	■																
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes.				■	■	■	■	■	■	■	■													
Construcción de la sección introducción: referente a la importancia y justificación de la investigación					■	■	■	■	■	■	■	■	■											
Determinar y enunciar los objetivos de la investigación dentro de la introducción		■	■	■	■	■																		
Definición de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación.									■	■	■	■	■	■										
Determinación de la Población, muestra y muestreo.										■	■	■	■	■										
Elección de las 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 de estudio.													■	■	■	■								
Elaboración de anexos.																					■	■	■	■
Evaluación anti plagio - TURNITING																						■	■	■
Aprobación de proyecto.																								
Sustentación de proyecto																								

3.2 Recursos financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2022							2023			TOTAL
	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	
Equipos:											
01 Laptop	S/2500										S/2500
USB	S/45										S/45
Útiles de escritorio											
Lápiz						S/10					S/10
Lapiceros					S/12						S/12
Tableros						S/50					S/30
Hojas Bond A4						S/28					S/28
Material bibliográfico											
Libros	S/80	S/60	S/50			S/20					S/210
Fotocopias	S/18		S/20		S/10	S/15					S/63
Impresiones	S/20	S/15		S/25		S/10					S/70
Espiralado	S/15			S/25							S/40
Otros											
Movilidad		S/50				S/28					S/78
Alimentos	S/15	S/15	S/15	S/15	S/15	S/15					S/90
Llamadas	S/10	S/10	S/10	S/10	S/10	S/10					S/60
Recursos humanos											
Digitadora	s/70					S/50					S/120
Imprevistos		S/50		S/120							S/170
TOTAL											S/3,526

BIBLIOGRAFÍA

1. OMS. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” [Internet]. Medicos,Pacientes.com. 2019 [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
2. OPS. Día Mundial de la Salud Mental 2021 [Internet]. OPS. 2021 [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/campanas/dia-mundial-salud-mental-2021>
3. OPS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. OPS. 2016 [citado el 3 de junio de 2023]. 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=135&lang=es
4. Sánchez Pedraza YP, Fernández Estela RM. Universidad nacional Pedro Ruíz Gallo facultad de enfermería unidad de posgrado tesis Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo -2018 para obtener el título de segunda especialidad profesional “área del cuidado profesional: especialista en centro quirúrgico investigadoras [Internet]. [Lambayeque-Perú]: citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%C3%A1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%C3%A1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Agencias R. Ocho de cada diez enfermeros sufre estrés y la mitad dicen estar “quemados” [Internet]. RTVE.es. 2017 [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20171120/ocho-cada-diez-enfermeros-sufre-estres-mitad-dicen-estar-quemados/1637028.shtml>

6. Europea U. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo [Internet]. Europa.eu. 2020 [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
7. Máshumano F. Informe Europeo sobre empresas humanas y saludables [Internet]. Mashumano.org. 2021 [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.mashumano.org/blog-empresa-mashumano/473-informe-europeo-sobre-empresas-humanas-y-saludables.html>
8. Vista de Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo [Internet]. Revistas.um.es. [citado el 18 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251/226341>
9. Benito OM, Rodríguez TC, Betancur MT, Chaparro JT. Publicación científica de los trabajos de grado de maestría de una escuela de posgrado en el Perú. Rev Digit Investig Docencia Univ [Internet]. 2021;16(1):1–11. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v16n1/2223-2516-ridu-16-01-e1469.pdf>
0. Muñoz Zambrano CL, Rumie Díaz H, Torres Gómez G, Villarroel Julio K. impacto en la salud mental de la(del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. Cienc Enferm (Impresa) [Internet]. 2015 [citado el 3 de junio de 2023];21(1):1–9. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n1/art_05.pdf
- 11 Leticia Cortaza Ramírez, Torres MDF. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. Enfermeria21 [Internet]. 2014 [citado el 3 de junio de 2023];4(2014):1–100. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
- 12 Chailán PMM, Coloma MM, San Martín GS. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo [Internet]. 2019 [citado el 3 de junio de 2023];65(2019):1–9. Disponible en:

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>

- 13 Esan C. ¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial? [Internet]. Edu.pe. 2021 [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial> Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial? [Internet]. Edu.pe. [citado el 18 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- 14 Obando Zegarra R, Arévalo-Ipanaqué JM, Aliaga Sánchez RA, Obando Zegarra M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. Index Enferm [Internet]. 2020 [citado el 3 de junio de 2023];29(4):225–9. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008
- 15 Morales Villagomez MG. “Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de uci adulto del hospital de emergencias Villa El Salvador – 2018” [Internet]. [Lima, Perú]: UNAC; 2018 [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3342/MORALE S%20VILLAGOMEZ_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3342/MORALE%20VILLAGOMEZ_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 16 Quispe Condori D. “Influencia del nivel de estrés laboral sobre el clima organizacional en el personal asistencial” de la Red de Salud Islay - 2019 [Internet]. [Arequipa – Perú]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019 [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/38f786e1-c37d-4eb8-8689-ed0609aa050a/download>
- 17 Mejia CR, Chacon JI, Enamorado Leiva OM, Garnica LR, Chacón Pedraza SA, García Espinosa YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de

- seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo [Internet]. 2019 [citado el 3 de junio de 2023];28(2019):1–8. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- 18 Pérez JP. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Científica Salud Uninorte [Internet]. 2019 [citado el 3 de junio de 2023];35(2019):1–29. Disponible en: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738/214421444968>
- 19 De la Cruz SP, Cruz JC, Abellán MV. Estrés laboral en profesionales de Enfermería de un hospital de tercer nivel. enfermeria21 [Internet]. 2016 [citado el 3 de junio de 2023];3(2019):1–6. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel>
- 20 Yuan L, Yumeng C, Chunfen Z, Jinbo F. Analyzing the Impact of Practice Environment on Nurse Burnout Using Conventional and Multilevel Logistic Regression Models. Workplace Health Saf [Internet]. 2020;68(7):1–12 [citado el 3 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/31983290>
- 21 Ochante Palomino FDM, Beatriz PAS, Tello Salés MJ. ESTRÉS LABORAL DE LA ENFERMERA Y LA CALIDAD DE ATENCION PERCIBIDO POR EL FAMILIAR EN EL SERVICIO DE PEDIATRIA EN UN HOSPITAL NACIONAL. LIMA 2017-2018 [Internet]. [LIMA – PERÚ]: universidad peruana cayetana heredia; 2018 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/4369/Estres_OchantePalomino_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 22 Quintana AD, Tarqui MC. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med [Internet].

- 2019 [citado el 4 de junio de 2023];20(2019):1–10. Disponible en:
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
- 23 Carrillo García C, Ríos Rísquez MI, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm Glob* [Internet]. 2018;17(2):1–11. Disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
- 24 Menghi MS, Rodriguez LM, Oñate ME. Diferencias en los valores de las dimensiones del burnout en educadores con y sin síntomas o problemas de salud. *USIL* [Internet]. 2019 [citado el 4 de junio de 2023];7(2019):1–10. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/338/728>
- 25 Brian DPA, Galdos GLR. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enferm Glob* [Internet]. 2019 [citado el 4 de junio de 2023];18(2):1–11. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-18-54-353.pdf>
- 26 Marsollier RG. La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *PSICOLOGIACOM* [Internet]. 2013 [citado el 4 de junio de 2023];17(2013):1–10. Disponible en:
<https://core.ac.uk/download/pdf/52478493.pdf>
- 27 Borda NF, Ramírez-Pereira M, Nurczyk S, Diaz-Videla V. Modelos y Teorías de Enfermería: Sustento Para los Cuidados Paliativos. *Enferm Cuid Humaniz* [Internet]. 2019 [citado el 4 de junio de 2023];8(2):1–11. Disponible en:
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/ech/v8n2/2393-6606-ech-8-02-22.pdf>
- 28 Collado A, Guissela M. Estrés laboral de la enfermera y percepción del cuidado humanizado de la persona adulta hospitalizada, Hospital Central Majes Arequipa-2018 [Internet]. [AREQUIPA-PERÚ]: UNIVERSIDAD NACIONAL DE

SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA; 2019 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/201fba10-7aa3-42b0-84ad-d9627fe7595f/download>

29 Antonio LV. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Rev Neuropsiquiatria [Internet]. 2020 [citado el 4 de junio de 2023];83(1):1–6. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>

30 Vivanco MEV, Leon CDS, Rivera RPM, Enrique ERN. Síndrome de Burnout en Profesionales de La Salud en Instituciones Públicas Y Privadas: Un Análisis en La Provincia de Loja Ecuador [Internet]. Scribd. 2019 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/477842712/Dialnet-SindromeDeBurnoutEnProfesionalesDeLaSaludEnInstitu-6729070>

31 Prowesk KS, Ortiz VHC. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Universidad y Salud [Internet]. 2017 [citado el 4 de junio de 2023];20(2017). Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/pdf>

32 Huillcapacco S, Luisa M, Pamela SIJ. Estilos de vida y nivel de estrés laboral en el personal de salud de la Microred de Hunter, Arequipa - 2020 [Internet]. [Arequipa – Perú]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/27fb776e-7146-4eac-9bc9-fe837cefcc66/download>

33 Galinda MC. nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán Lima - 2019 [Internet]. [Lima,Perú]: Norbert Wiener; 2019 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3112>

- 34 Pedraza S, Paola Y, Estela F, Mariluz R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018 [Internet]. [Lambayeque-Perú]: universidad nacional pedro ruiz gallo; 2021 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%c3%a1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%c3%a1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 35 Novoa CAB. investigación cuantitativa [Internet]. Core.ac.uk. 2017 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- 36 Inacio. EJH. Método de investigación [Internet]. Academica.org. 2019 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- 37 Nebeker C. Diseño de la investigación [Internet]. Hhs.gov. 2019 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en: https://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res_des1.htm
- 38 Cvetković Vega A, Maguiña JL, Soto A, Lama-Valdivia J, Correa López LE. estudios transversales. Rev Fac Med Humana [Internet]. 2021;21(1):1–7. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- 39 En Enfermería L, Matos Poma M, Dora Muñoz C, Lima -Perú G, De F, et al. “nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de ventanilla – 2021” [Internet]. Edu.pe. [citado el 18 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28547/Matos%20Poma%20Melina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

40 Gonzalez R, Anne SM. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz 2017 [Internet]. [Lima, Perú]: UCV; 2017 [citado el 4 de junio de 2023]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3767/Rodriguez_GSMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

41 Franco A, Evelio L. El porqué de la ética en la investigación científica. Investig Andina [Internet]. 2012 [citado el 18 de mayo de 2023];14(24):369–71. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-81462012000100001

ANEXOS

ANEXO A:	Operacionalización de variable
TITULO:	NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LA CLINICA JESUS DEL NORTE

variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de Items	Valor	Criterios para asignar valores
Nivel de estrés laboral en enfermeras.	Variable dependiente Cuantitativa Escala de medición ordinal	Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2019 define al estrés laboral como una incomodidad del individuo que afecta su salud mental, social, afectivo y la manera de comportarse. Así como también es un factor desencadenante de muchas enfermedades, que ocurre por la falta de capacidad, competencia u conocimiento de la enfermera, que se enfrenta a un entorno de evolución constante en tecnología, ciencia y pacientes demandantes (38).	El estrés en enfermeras ocurre por la poca cantidad de nosocomios implementados que existe a nivel nacional. Otro es el insuficiente personal para cubrir adecuadamente los turnos. También está la jefa y coordinadoras que presionan en el trabajo y los usuarios en general que a diario vienen a atenderse con diferentes patologías y en estado crítico generando estrés en las enfermeras del área de emergencia de la clínica Jesús del norte – 2023.	Agotamiento emocional	-Agotamiento físico.	1,2,3	Alto	Las dimensiones de Maslach Burnout se realizó a partir de la puntuación media de los ítems, recogidos en una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Los puntos se evidenciaron en una escala de 0 a 100 para fácil interpretación.
					-Actitud negativa hacia el trabajo.	4,5,6		
					-Cansancio Emocional.	7,8,9		
					-Sentimiento de Desesperanza.	10 y 11		
				Realización personal	-Apreciación del trabajo que desempeña.	12,13,14	Medio	
					-Interés por las tareas Cotidianas.	15,16,17		
					-Autoestima Profesional.	18,19,20		
				Despersonalización	-Trato impersonal.	21,22	Alto	
					-Actitud negativa Con los demás.	23,24		

ANEXO B: Instrumento de recolección de datos

**“Nivel de estrés laboral en enfermeras del área de emergencia de la
clínica Jesús del norte, 2022”**

Cuestionario Maslach Burnout

I. Presentación:

Estimada licenciada(o), es grato dirigirme a usted y a la vez hacerle llegar un saludo afectuoso, en esta oportunidad estoy realizando un trabajo de tesis titulado “Nivel de estrés laboral en Enfermeras del área de Emergencia de la Clínica Jesús del Norte”. por tal sentido, solicito su apoyo y colaboración a la siguiente encuesta. Cabe resaltar la información recolectada será únicamente con fines de estudio.

Desde ya agradezco su participación.

II. Instrucciones generales:

Marcar con un “X” la respuesta que cree usted haber presentado.

A continuación, se presenta las alternativas:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

III. Datos generales:

Edad:

Sexo: M F

Estado civil: Soltero Casado Viudo Divorciado

N°	DIMENSION	CATEGORIAS				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
	INDICADOR					
	Agotamiento físico					
1.	Me siento físicamente cansada(o) por mi trabajo en el servicio.	1	2	3	4	5
2.	Realizar muchas tareas en poco tiempo me agota.	1	2	3	4	5
3.	me siento cansada al terminar mi turno de trabajo.	1	2	3	4	5
4.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral me siento exhausta.	1	2	3	4	5
	Actitud negativa hacia el trabajo					
5.	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo cuando tengo turnos más de 12 horas.	1	2	3	4	5
6.	Siento que falta personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio.	1	2	3	4	5
	Cansancio emocional					
7.	No saber cómo decir a la familia o paciente sobre su estado de salud.	1	2	3	4	5
8.	Me siento impotente y mal cuando un paciente no mejora.	1	2	3	4	5
9.	Me siento frustrado cuando veo sufrir o morir al paciente.	1	2	3	4	5
	Sentimientos de desesperanza					
10.	Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío(a).	1	2	3	4	5
11.	Me siento al límite de mis posibilidades y capacidades.	1	2	3	4	5
	DIMENSION: REALIZACION PROFESIONAL					
	INDICADOR					
	Apreciación del trabajo que desempeño					
12.	Siento que influyó positivamente en la vida de otras personas a través de mi labor que realizo.	1	2	3	4	5
13.	Siento que puedo entablar relaciones fácilmente con los pacientes.	1	2	3	4	5
14.	Siento que trato con mucha eficacia e inteligencia los problemas de los pacientes.	1	2	3	4	5
	Interés por las tareas cotidianas del trabajo					
15.	Me siento contento (a) después de trabajar con mis pacientes.	1	2	3	4	5
16.	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
17.	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.	1	2	3	4	5
	Autoestima profesional					
18.	He conseguido muchas cosas útiles e importantes en mi profesión.	1	2	3	4	5
19.	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	1	2	3	4	5

20	Siento que puedo crear un clima agradable y ameno con los pacientes.	1	2	3	4	5
	DIMENSION: DESPERSONALIZACION					
	INDICADOR					
	Trato impersonal					
21.	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos u cosas.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo el corazón un poco.	1	2	3	4	5
	Actitudes negativa con los demás					
23.	Siento que realmente no me importa lo que ocurra o pase con los pacientes.	1	2	3	4	5
24.	Siento que me he vuelto insensible con los usuarios.	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.

ANEXO C: Consentimiento informado

Estimada(o) licenciada(o) a usted se le hace la invitación a participar de la presente investigación en salud. Antes de autorizarme su consentimiento debe conocer de qué se trata cada uno los ítems.

Título del proyecto: Nivel de estrés laboral en Enfermeras del área de emergencia de la Clínica Jesús del Norte – 2022.

Nombre y apellido de la investigadora: Melina Matos Poma

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia de la clínica Jesús del Norte.

Beneficios de participar: Tener la facilidad de conocer los resultados de la investigación que le puede ser de gran utilidad en su vida profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno solo se la solicita su colaboración a través de su respuesta sincera, clara y veraz.

Costo por participar: No aplica ningún tipo de pago el estudio.

Confidencialidad: La información recolectada será de manera anónima, confidencial y de uso único de estudio.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento que desee sin ningún tipo de penalidad.

Consultas posteriores: Si tiene alguna pregunta o duda puede solicitar su aclaración al número de celular 994020460 o al correo electrónico: mrv52@gmail.com

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Declaración del consentimiento: Declaro haber leído y comprendido las preguntas; asimismo las dudas que tuve fueron absueltas de manera clara y satisfactoria, no he percibido presión o coacción a participar, fue de manera voluntario mi participación.

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