



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

**“ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA EN EL
HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE, 2022”**

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

AUTOR:

LIC. GONZALES ALARCON, JESSICA

<https://orcid.org/0000-0002-1945-688X>

ASESOR:

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, **Jessica Gonzales Alarcón**, con DNI **40969636**, en mi condición de autora del trabajo académico presentada para optar el **Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres de título “Estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2022”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **14%** 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 aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 15 días del mes de octubre del año 2023.

FIRMA DEL AUTOR
Jessica Gonzales Alarcón
DNI:40969636

FIRMA DEL ASESOR
Fajardo Canaval María del Pilar
DNI: 25697604

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

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

Fecha de entrega: 01-abr-2023 08: 37a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2052846676

Nombre del archivo: GONZALES_ALARCON, _JESSICA.docx (136.91K)

Total, de palabras: 9127

Total, de caracteres: 53671

INFORME DE ORIGINALIDAD

INDICE DE SIMILITUD **14%** **14** FUENTES DE INTERNET% **1%** PUBLICACIONES **4%** TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.uma.edu.pe	Fuente de Internet	10%
2 hdl.handle.net	Fuente de Internet	3%
3 repositorio.upla.edu.pe	Fuente de Internet	1%
4 repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	
ABSTRACT.....	
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS	18
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXOS	35

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Matriz de operacionalización.....	33
Anexo B. Instrumento de recolección de datos.....	34
Anexo C. Consentimiento informado.....	37

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2022. **Materiales y métodos:** Se desarrollará un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal y nivel descriptivo en una muestra censal de 60 profesionales de enfermería del área de emergencia del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2022 el cuestionario “The Nursing Strés Scale” que consta de 34 ítems en el que se evalúan las dimensiones de presión laboral, ambiente psicológico y ambiente social. En el cuestionario se presentan una serie de situaciones comunes en el campo de la enfermería para que la muestra indique la frecuencia en que se presentan en ellos, obteniendo puntajes entre 34 y 136 que determinan estrés bajo (34-67 puntos), medio (68-101 puntos) o alto (102-136 puntos). **Resultados:** Se aplicará la estadística descriptiva para presentar el análisis cuantitativo en tablas de frecuencia y medidas de tendencia central. **Conclusiones:** Se responderá a cada uno de los objetivos planteados aportando con información relevante y actual sobre el estrés en personal de enfermería a fin de que se puedan aplicar medidas pertinentes.

Palabras claves: Estrés laboral, enfermería; emergencias.

ABSTRACT

Objective: To determine the level of work stress in nursing professionals from the emergency service at the Guillermo Kaelin de la Fuente Hospital, 2022.

Materials and methods: A study with a quantitative approach, non-experimental-transversal design and descriptive level will be developed in a census sample of 60 nursing professionals from the emergency area of the Guillermo Kaelin de la Fuente Hospital, 2022 the questionnaire "The Nursing Stress Scale" consisting of 34 items in which the dimensions of work pressure, psychological environment and social environment are evaluated. The questionnaire presents a series of common situations in the field of nursing so that the sample indicates the frequency with which they occur, obtaining scores between 34 and 136 that determine low stress (34-67 points), medium (68 -101 points) or high (102-136 points). **Results:** Descriptive statistics will be applied to present the quantitative analysis in frequency tables and measures of central tendency. **Conclusions:** Each one of the proposed objectives will be answered by providing relevant and current information on stress in nursing staff so that pertinent measures can be applied.

Keywords: Work stress, nursing; emergencies.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés es reconocido de diversas maneras debido a que su presencia en niveles adecuados se considera positivo y se acopla a la definición indicada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) al expresar que son las reacciones que genera el individuo a nivel fisiológico buscando preparar al organismo para realizar una acción, lo que indica que es la reacción necesaria para que las personas hagan sus actividades (1).

Sin embargo, los niveles inadecuados de estrés producen efectos negativos en diversos aspectos del individuo y se entiende como los estados de tensión y presión que perciben las personas en situaciones que le exigen más de lo normal o que consideran que sobrepasan sus recursos o capacidades, Cuando los trabajadores se encuentran en un estado de estrés, se señala que rinden menos; los motivos pueden ser la desmotivación, enfermedad, cansancio, presiones, etc (2).

Existen actividades laborales envueltas en un ambiente de mayor presión, tensión y exigencia para los trabajadores que los convierten en grupos con mayor vulnerabilidad frente al estrés. En ese sentido, los profesionales del área de salud tienen una carga considerable porque los errores pueden significar la pérdida de vidas o complicaciones de salud en otras personas, llevando a que su labor sea considerada con mayor exposición a presión y responsabilidad (3).

En ese sentido, el estrés laboral es evidenciado en el personal de salud en distintos países del mundo, incluso es más evidente en países donde la competitividad es una característica entre profesionales. Ejemplo de esto es China, donde un estudio del año 2020 revela que el estrés en personal de enfermería tiene una media de 40 ± 13 puntos, lo que supera en 10 puntos a años anteriores, principalmente relacionado al incremento de horas de jornada laboral (4).

De igual forma, en el mismo país en el año 2019 se reportó que, de 2889 enfermeras, el 68,3% presentaba estrés ocupacional, llevando a ansiedad, depresión, sintomatología somática y mala calidad de sueño, principalmente generado por gran carga de trabajo, problemas relacionados con la carrera, deficiente interacción con los pacientes, problemas con la gestión del lugar de

trabajo, deficientes relaciones interpersonales con sus colegas y mal ambiente laboral (5).

En Europa en el 2018 se reportó presencia de estresores en nivel intermedio de acuerdo a personal de enfermería de primera línea de un hospital español, para quienes el mayor nivel de estrés lo genera el poco apoyo que reciben de sus superiores (media de $2,59\pm 0,47$), seguido por las demandas psicológicas laborales (media de $3,26\pm 0,47$) y poco control sobre sus labores (media de $2,87\pm 0,40$), aspectos en los que no intervino la edad, sexo ni tipo de contrato con la institución (6).

Sin embargo, otro estudio de España realizado en 2019 reveló que el estrés disminuye a mayor edad y experiencia del profesional de enfermería por reflejarse este comportamiento en el 76% de la muestra, determinando además que los enfermeros presentan significativamente menor estrés que las enfermeras por evidenciarse estrés en el 35% de los enfermeros y en el 67% de las enfermeras; encontraron también que el estrés es más frecuente en personal volante y de urgencias y que la presión laboral junto con la ansiedad son la principal fuente de estrés para el 60% de los encuestados (7).

En países de menor desarrollo existe una tendencia a mayor costumbre a la presión laboral, a los estresores, a altas exigencias con bajos salarios y a las largas jornadas laborales por parte del personal de salud, esta propenso a sufrir serios problemas de salud, ya que induce a la saturación o al colapso físico y mental, normalizando estas situaciones principalmente porque sus luchas contra esto no han sido escuchadas y predomina descuido a los profesionales nosocomiales (8).

Así, en un estudio realizado en un hospital público de México en el año 2020 se expone que la mayoría del personal de enfermería presenta estrés en nivel medio (59,5%) a pesar de tener jornadas de 12 horas (58,7%) y más de 7 pacientes a su cargo (44,4%), Es un problema que afecta a la productividad, al causar daño en la salud física y mental de los trabajadores, por lo que se realizó la recomendación de intervención psicológica pronta para el personal que elabora en el sector de salud (9).

De igual forma, en un estudio realizado en el año 2021 en el país centroamericano de Honduras, el personal de enfermería de emergencia indica

sentir estrés al menos 1 o 2 veces a la semana (56,3%) y otros indicaron 3 o 4 días a la semana (31,2%), lo que genera consecuencias negativas principalmente como problemas de concentración (68,8%) e insomnio (62,5%), expresando que se sienten poco valorados (62,5%); a pesar de esto, el 62,5% indicó sentirse satisfecho en su trabajo (10).

En Suramérica la situación es similar. Un estudio realizado en un hospital ecuatoriano en el año 2020 con personal de enfermería de cuidados intensivos (UCI) reportó que para el 71% lo que más le genera estrés es no tener el tiempo necesario para la realización de todas sus tareas y para el 63% es conocer que un paciente va a fallecer, lo que demuestra compromiso con sus labores a pesar de condiciones desgastantes a las que están expuestos (11).

En otro estudio realizado en el mismo país en el año 2020 se encontró que la principal fuente de estrés es la falta de cohesión entre los grupos de trabajo (33,3%), resaltando en la investigación que un clima organizacional acorde y la buena comunicación dentro de instituciones de salud, promueve la integración de los equipos, la solución de los conflictos, provee técnicas comunicativas, juegan un rol fundamental para sobre llevar las situaciones estresantes que pasan el personal de salud (12).

De igual forma, en el año 2019 se reportó estrés ocupacional en el 50% de profesionales de enfermería de un hospital chileno, principalmente asociado a gran carga laboral por tener que realizar acciones que no son propias de la enfermería, a la muerte o sufrimiento de los pacientes y a sentirse poco preparados para ciertas situaciones como ayuda a la familia o al paciente en los momentos más difíciles (13).

Resalta una investigación realizada en 2018 donde se encontró predominio de niveles de estrés alto en un grupo de 595 profesionales que pertenecen a 3 hospitales colombianos por obtener puntaje transformado de 21,7, con sintomatología fisiológica generada por estrés en niveles muy altos (dolores musculares de espalda y cuello) por encontrarse puntaje transformado de 28,6 y con síntomas intelectuales y laborales en niveles altos (sobrecarga, cansancio, desgano) con puntaje transformado de 20,6 indicadores de estrés severo que perjudica la salud de los profesionales (14).

Con respecto a esto, un estudio realizado en el año 2019 en Brasil casi el 21%

de profesionales de enfermería pertenecientes a un hospital indicaron sentirse completamente agotados, cansados, principalmente por las altas demandas, poco control en sus labores y la poca ayuda que perciben por supervisores o colegas (15).

En el ámbito de Perú, las autoridades sanitarias nacionales han creado planes de acción para tratar y evitar efectos que dañan la salud psicológica del personal asistencial. De esta forma, el Ministerio de Salud (MINSA) creó a través de resolución ministerial una guía técnica que describe el cuidado y autocuidado de aspectos mentales en el personal nosocomial incluyendo pasos para la recuperación de la salud mental en los que primero se realiza la identificación de la situación de crisis en la que se encuentra el profesional, se crea plan de intervención individual y se da seguimiento al caso de ser necesario (16).

Asimismo, el Seguro Social de Salud (EsSALUD) brinda recomendaciones desde el aspecto clínico para mitigar efectos psicológicos que perjudican al personal, resaltando el apoyo a la guía técnica mencionada y la importancia de las pausas activas en las labores, el intercambio de áreas con mayores estresores a menores estresores, programación de turnos adecuados y que puedan acceder a recursos para cuidar su salud mental (17).

A pesar de esto, se siguen evidenciando niveles de estrés que no son adecuados; el ámbito de las profesiones sanitarias, la incidencia del estrés es grave porque no solo afecta al profesional que lo padece, en un análisis realizado en el año 2017 con 97 profesionales de enfermería de un hospital en Huancayo se reportó un alto nivel de agotamiento emocional en el 47%, relacionado con las cargas de trabajo y la presión laboral por ser $p=0,000$ (18).

De igual forma, en otra investigación realizada en el año 2019 en un hospital limeño se encontró un alto desgaste emocional en el 64% del personal de enfermería, encontrando que las enfermeras del turno de trabajo fijo presentan mayores niveles de desgaste emocional que las que trabajan rotativo, llevando a que las primeras tengan mayor indiferencia con su trabajo que las segundas (19). Un estudio realizado en el hospital público del Callao, con 126 enfermeras del servicio de emergencia, durante la pandemia COVID - 19 que, el 39,1% de las enfermeras presentó algún grado de ansiedad, el 24,6% algún grado de depresión y el 8,8% algún grado de estrés. El sexo femenino se asocia a las 3

condiciones estudiadas. Otras características asociadas a cualquier condición son la edad, los años de servicio y la ubicación del hospital (20).

En Lima-Perú, durante el 2022, desarrollaron en su estudio el objetivo de “Determinar el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del hospital María Auxiliadora durante la pandemia 2022”. de 100 enfermeros que laboran en el servicio de emergencias. Los hallazgos indicaron que el 53% de los encuestados manifiestan tener un estrés laboral medio y el 46% refieren tener un estrés laboral alto, respecto a sus dimensiones: en ambiente físico, psicológico y social el 55%, 72% y 78% respectivamente, presentaron un nivel medio de estrés laboral (21).

Estos índices de estrés ocupacional no solo están presentes en instituciones públicas del país sino también en instituciones privadas que técnica, organizacional y económicamente deberían brindar mejores condiciones al personal de salud. Lo anterior es evidenciado en un estudio realizado en el año 2021 con personal de enfermería de una clínica de Lima donde se reportaron niveles medios y altos de estrés laboral (52,6% y 37,5% respectivamente)(22).

La situación de las instituciones de salud en el país en el tratamiento a su personal requiere atención pronta debido a que no se le deben sumar más cargas que las propias de la labor que realizan, mismas que ya son fuentes de estrés suficientes para los profesionales de la salud y que deben aprender a manejar con el paso de los años y experiencia.

En el Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente ubicado en Lima se observa que hay situaciones adicionales a las actividades que compete a los profesionales de enfermería que pueden estar ocasionando afectaciones en el ámbito psicológico, especialmente en el área de emergencia donde la demanda es alta y generalmente se trabaja bajo presión, aprovechando el tiempo y sin posibilidades de errores que puedan cobrar vidas o resultar en complicaciones para pacientes. Este complejo hospitalario tiene una alta demanda actualmente y una gran capacidad en términos de instalación, sin embargo, el personal de emergencia generalmente está sobrecargado, reflejando poca capacidad de atención que genera mayor trabajo al personal activo y posibles afectaciones a su salud mental y física como estrés y agotamiento que pone en riesgo tanto su bienestar como la atención brindada a los pacientes.

Cuando las demandas ambientales son excesivas frente a las capacidades de afrontamiento que tiene el individuo, se puede desarrollar una cantidad de reacciones adaptativas o de recursos los cuales tienen un conjunto de activaciones fisiológicas frente a los estímulos, que conllevan a reacciones emocionales que pueden ser negativas como la ansiedad, la ira o la depresión (23).

Por su parte, el estrés laboral es considerado como un estado anímico desfavorable relacionado a la salud mental de los seres humanos, siendo considerado una enfermedad padecida por muchos colaboradores y un fenómeno que se propaga cada día más, perjudicando a los centros laborales, generando así insatisfacción por el puesto de trabajo y un deterioro de la productividad de los mismos (24).

El estrés laboral puede definirse desde un punto de vista integrado, ya que vincula respuestas psicológicas, fisiológicas y conductuales de un individuo, el cual pretende ajustarse y mantener un normal desenvolvimiento frente a factores internos o externos, asimismo, el estrés puede surgir cuando se registra un desequilibrio en la persona vinculado al cargo laboral o al medio donde se desenvuelve. Frente a esto el individuo no asimila que no cuenta con las herramientas suficientes para enfrentar las problemáticas, actuando de manera distinta y presentando cambios en su comportamiento (25).

Uno de los generadores principales de estrés en los individuos, está relacionado con la sobre valoración de las situaciones que conllevan al éxito o al fracaso dentro de las actividades diarias, lo cual incrementa en gran parte el riesgo de experimentar cuadros de estrés, sin que el individuo este consciente de ello, normalizando situaciones al final de la jornada laboral como presión arterial alta, dificultades en la respiración, sudoraciones, etc. Siendo estos indicadores de cuadros de estrés, lo cual en su recurrencia puede conducir a ataques de pánico siendo una de las consecuencias graves del estrés (26).

Hay aseveraciones que indican, que la salud mental de los individuos vinculados al sector salud se encuentra en riesgo ya que los colaboradores normalmente están sometidos a largas jornadas, puede tener consecuencias adversas para la salud, entre éstas ansiedad, insomnio, dolor muscular, alta presión y debilitamiento del sistema inmunitario, los cuales afectan su desenvolvimiento y

productividad (27).

De esta manera, la evaluación del estrés laboral en los trabajadores puede servir para la identificación de los problemas relacionados a las labores dentro del centro de trabajo, los cuales pueden inducir a comportamientos no acordes a sus funciones, donde se afectan directamente las funciones de los mismos, obteniendo como resultado un deterioro en el desarrollo de los objetivos principales de una empresa (28).

En esta investigación, se tomará como modelo teórico el planteado por Gray-Toft y Anderson, quienes establecen distintos contextos que son en potencia causantes del estrés laboral en los trabajadores de enfermería a nivel nosocomial, donde principalmente actúan las siguientes dimensiones:

El primer factor es la presión laboral, mismas que se representan como la naturaleza del desarrollo profesional del individuo, siendo estas dependientes del lugar de trabajo o de los factores externos que puedan desequilibrar el desenvolvimiento profesional, pudiendo afectar los niveles de concentración necesarios para que el profesional pueda desarrollar las tareas planteadas de la manera más adecuada.

De esta forma cuando el trabajo se ajusta a las capacidades y expectativas propias del individuo, esto favorece a una motivación considerable para un mayor eficiencia profesional y laboral, no obstante, si los factores estresores o la presión laboral es excesiva ocurre un efecto contrario en el individuo, siendo la carga laboral el principal factor de influencia.

El segundo factor es el ambiente psicológico, que Principalmente va determinado por la salud y estabilidad mental del personal de enfermería dentro de las labores profesionales y las labores que desarrollan diariamente. Entendiendo que la estabilidad mental es el estado de bienestar donde los individuos manejan las capacidades propias para afrontar el estrés normal de la cotidianidad.

Entre las labores fundamentales del trabajador de enfermería está la gestión del cuidado de los pacientes ya que son reconocidos de esta manera como cuidadores permanente dentro de los procesos asistenciales, esto puede acarrear una exposición contantes factores estresores ya que se mantienen en contacto con las diversos momentos del desenvolvimiento de cuadros clínicos como puede ser la recuperación, sufrimiento o muerte de los pacientes, el grado

de preparación acorde a las situaciones y la comunicación que mantenga con el grupo de trabajo, los cuales son factores determinantes en las actividades diarias. Como último factor es el ambiente social, que influye directamente en las actividades laborales diarias, ya que es la manera en que el individuo percibe el entorno, interviniendo los índices de productividad y satisfacción profesional del mismo (29).

Debido a esto, la insatisfacción con el ambiente social es un motivo que incide de forma inmediata en la evolución de cuadros de estrés laboral siendo determinantes en el desarrollo profesional factores como exceso de contacto con el sufrimiento, conflictos generados con el personal que labora en el mismo centro, críticas profesionales por parte de otros colaboradores, falta de reconocimiento a las actividades, entre otras, siendo estos parte del ambiente social, los cuales también son fuentes generadoras de estrés en los individuos (30).

Como antecedentes de estudio se resaltan las siguientes investigaciones, Gonzales (31), otros, en Santa Fe de Antioquia-Colombia, durante el año 2022 se realizó un estudio denominado “Estrés laboral en la población de enfermeros del Hospital San Juan de Dios del municipio de Santa Fe de Antioquia y su relación con las estrategias de afrontamiento, síndrome de Burnout y calidad de vida, 2021- 2022”. En donde se concluye que sí existe una relación en cuanto al síndrome de Burnout, sin embargo, en base a los resultados que se obtuvieron no se concluye por completo de forma significativa.

Espitia (32), otros en Bogotá – Colombia, durante el año 2020 se realizó un estudio denominado “Estrés laboral y calidad de vida en enfermero”. Este estudio concluye que de acuerdo a los resultados mientras más se exponga el personal de servicio a los estresores menor será su calidad de vida, sin embargo, el personal de enfermería tiene estrategias para que el estrés no afecte su calidad de vida .

Sánchez (33), otros en Colombia, durante el año 2018 realizaron un estudio denominado “Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018”. Donde se quiso lograr determinar cuál es el nivel de estrés que presentan los enfermeros. Este estudio concluye en que el personal de enfermería que trabaja en cirugía tiene un nivel de estrés diferente

el cual le provoca alteraciones psíquicas, por lo que se sugiere realizar talleres para poder reducir el estrés.

Soto (34) en Lima- Perú, durante el año 2022 realizó un estudio denominado “Estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de emergencias obstétricas, Lima 2021”. El objetivo de esta investigación fue determinar cuál es el nivel de estrés que presentan las enfermeras del hospital. Se empleó un estudio con enfoque cuantitativo y se les aplicó una encuesta. Como parte de la conclusión se tiene que los datos obtenidos servirán para los estudios que se realicen a futuro.

Tananta (35) en Pucallpa-Perú, durante el año 2022 realizó un estudio denominado “Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del hospital amazónico de Yarinacocha, 2017. En donde tuvo como objetivo conocer en qué nivel de estrés se encontraban los profesionales de enfermería de dicho hospital. Como conclusión se tiene que la gran parte de los enfermeros encuestados presentan un nivel de estrés intermedio, a su vez este nivel permite que los enfermeros sigan realizando sus funciones asignadas.

La evaluación del estrés es importante porque es un elemento personal y laboral de tratamiento complicado que perjudica notablemente la salud tanto física como psicológica de las personas, siendo esto un motivo frecuente de desgaste físico y psicológico que provoca el desarrollo de aspectos negativos en ellos.

En vista de lo planteado, la población activa de enfermería presenta altas motivaciones relacionadas al trabajo que realizan, pero en distintas ocasiones, pueden existir frustraciones, sobrecarga laboral o relaciones interpersonales que agobian notablemente a los colaboradores, teniendo así que aumentar el esfuerzo tanto físico como mental para asumir retos vinculados al trabajo que desempeñan.

Lo anterior, puede generar fatiga laboral representando un problema de alto interés de estudio ya que puede tener repercusiones personales, económicas y materiales de distintas magnitudes, lo cual puede afectar el desempeño laboral, aunado a esto es un factor causal importante de algunos errores en el desarrollo de las actividades diarias.

Esto lleva a que se justifique la realización del estudio en diversos aspectos. Principalmente, en el teórico incrementando los conocimientos existentes y se

aportará con datos actuales sobre el estrés en personal enfermero de emergencia, lo que permitirá reafirmación de teorías y es de utilidad para futuros estudios que pueden tomar el presente como base.

En el aspecto práctico, lo resultante del análisis se pondrá a disposición del personal directivo de la institución a fin de que se apliquen políticas y estrategias correctivas oportunas para mejorar las condiciones del personal de enfermería que labora en áreas críticas, lo que llevará a mejor desenvolvimiento en el día a día beneficiando su salud psicológica para un mejor desempeño frente a los pacientes.

La evaluación de los niveles de estrés laboral en el personal de enfermería de emergencias conlleva un beneficio social principalmente para ellos por permitirse conocer los aspectos de las actividades diarias que resultan estresores y aplicar de inmediato mecanismos para su afrontamiento, lo que traerá beneficios a los pacientes al contar con personal que está en las mejores condiciones para atenderlo.

En el desarrollo del estudio se exponen los lineamientos, herramientas y pasos a seguir para la medición del estrés laboral en profesionales enfermeros que son replicables, lo que será de utilidad para que la institución realice estas evaluaciones constantemente a fin de detectar fallas y aplicar medidas, así como otras instituciones similares y futuros investigadores en la evaluación del estrés en enfermería en otras áreas distintas a la emergencia u otras instituciones.

Siguiendo lo planteado, en el estudio se establece como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio será desarrollado bajo un enfoque cuantitativo ya que serán considerados procedimientos estadísticos para el desarrollo y presentación de datos e información, manteniendo un conjunto de datos para una medición numérica de la información recolectada (36).

El diseño a emplear será no experimental debido a que no se manipularán ni ejecutarán estimulaciones o intervenciones a la variable en estudio para la medición de esta, por lo que, se explica el comportamiento de la variable en análisis tal como sucede en el contexto real; se considerará un corte transversal, ya que durante la recolección de información y datos la misma se ejecutará en un momento y tiempos establecidos (37).

El nivel del estudio será descriptivo, en este aspecto, se describirá el comportamiento de la variable tal como sucede al momento del desarrollo y ejecución de la investigación (38).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población de una investigación se entiende como la totalidad de elementos que comparten características en común o similitudes vinculadas a la investigación en un lugar determinado donde se desarrolle un estudio (39).

En el caso de la investigación la población estará conformada por profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022, que de acuerdo a datos brindados por el centro hospitalario corresponde a 60 individuos.

La muestra se comprende como un fragmento objetivo, representativo y fiel de la población de estudio. En el caso de la investigación se considerará un muestreo censal, dicho muestreo corresponde al considerarse la totalidad de individuos componentes de la población en estudio, derivando en la consideración del total de los mismos. Es decir, la muestra estará conformada por los mismos 60 profesionales de enfermería que conforman la población.

Criterios de inclusión:

- Personal del equipo de enfermería de cualquier sexo y edad.
- Personal del equipo de enfermería que desarrolle funciones bajo contratación en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.
- Personal del equipo de enfermería que manifiesten el deseo de participación en el estudio y que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal del equipo de enfermería que no desarrolle actividades en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.
- Personal del equipo de enfermeros que se encuentre de vacaciones o licencia.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

El estudio presenta como variable principal el estrés laboral, de acuerdo a su naturaleza, es una variable cualitativa y se considera una escala de medición ordinal para su análisis.

ESTRÉS LABORAL

Definición conceptual: Está comprendido como la respuesta psicológica y física de un individuo, originado por la alteración o desequilibrio de estados emocionales que comúnmente presenta, en los cuales intervienen exigencias mayores a las capacidades y recursos de afrontamiento de dichos factores desencadenantes, así como de las exigencias físicas y psicológicas del medio donde se desenvuelve tanto en el ámbito social como laboral (40).

Definición operacional: Está referida al análisis de los niveles de estrés que posee el personal de enfermería en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, quienes proporcionarán y facilitarán su percepción sobre el desarrollo de las actividades en el área de emergencia del centro hospitalario considerando la apreciación subjetiva de la presión laboral, el ambiente psicológico y laboral.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el cumplimiento del objetivo de la investigación se empleará la técnica de la encuesta, la cual consiste en una forma de recolección de datos e información práctica, versátil y sencilla formulando interrogantes de manera escrita u oral, las cuales el investigador aplica a los individuos que componen la muestra de estudio en torno a los objetivos planteados en una investigación, la misma puede ser, telefónica, auto administrada o personal.

Instrumento de recolección de datos:

Se empleará The Nursing Stress Scale (NSS) diseñado por Gray-Toft y Anderson (20) con versión castellana adaptada por Mas y Escribá (41). Se establecen distintas situaciones que actúan como agentes estresores en los individuos que ejercen labores en enfermería, principalmente a nivel hospitalario. El cuestionario se compone por 34 ítems agrupados en tres dimensiones: carga laboral, ambiente psicológico y ambiente social evaluados con una escala tipo Likert para su valoración, la cual considera opciones como: Nunca (1 punto), a veces (2 puntos), frecuentemente (3 puntos) y muy frecuentemente (4 puntos).

El instrumento se aplicará a los individuos de la muestra de manera individual, considerando los criterios de inclusión de la investigación en un tipo aproximado de 10 a 15 minutos; de acuerdo al análisis y medición global que derive de la aplicación referente al estrés del personal de enfermería se considerará que, a mayor puntaje, mayor será el nivel de estrés de dicho personal.

Los autores del NSS comprobaron su validez de criterio y de constructo en personal de enfermería refiriendo un $KMO=0,765$ y un Coeficiente de Bartlett de 0,000 (29). En la adaptación al español Más-Pons y Escribá-Agüir comprobaron la validez del contenido, así como de constructo y criterio encontrando una $KMO=0,796$ con un Coeficiente de Bartlett de 0.01 (41).

En cuanto a la confiabilidad, los autores Gray-Toft y Anderson refirieron un valor $\alpha=0,87$ (29); por su parte en la adaptación al español de Más-Pons, Escribá-Agüir refieren una confiabilidad comprobada de $\alpha=0,890$ (41). En el ámbito nacional, Vilcarano y Samaniego en el 2018 realizaron una prueba piloto con 30 enfermeras en el Hospital Regional Docente Materno Infantil "El Carmen" de Huancayo, encontrando una $KMO=0,839$ con un coeficiente de Bartlett de 0,00

y una confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,851 (42) demostrando que es válido y confiable para aplicar en muestras peruanas de personal de enfermería.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización de la institución

Para el desarrollo de la investigación se redactará una carta dirigida a la dirección del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, para contar con los permisos y autorizaciones necesarias para la aplicación del instrumento al personal de enfermería. A los integrantes de la muestra, se les facilitará un consentimiento informado, para dejar constancia de las decisiones de participación en el estudio, el cual se recolectará al momento de llenado del instrumento.

2.5.2 Aplicación de instrumento

La recolección de información será ejecutada en el período de noviembre a enero del 2022, desarrollando la actividad en días hábiles y en horarios que permitan los encargados de la dirección del centro hospitalario. A cada participante le será explicados los objetivos del estudio con la finalidad de invitarlos a participar, se facilitará un consentimiento informado para dejar precedente de la intención de participación en el estudio. El tiempo de llenado del instrumento será de 10 a 15 minutos y luego se procederá con la verificación y análisis de la información recabada.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El estudio se basará en la descripción de la variable, por lo tanto, la información que se obtendrá del procedimiento de recolección de datos será procesada aplicando estadística descriptiva, ordenándose principalmente en una hoja de cálculo Excel v.18 para el desarrollo de una base de información, luego los datos serán vaciados al software SPSS v.25 para el desarrollo de tablas de frecuencia y gráficos de barra porcentual con la finalidad de realizar un adecuado análisis e interpretación que responda a los objetivos planteados.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

En el desarrollo de la investigación serán respetados los principios éticos de investigación, citando las fuentes de información consultadas, respetando la propiedad intelectual de publicaciones previas, se solicitará la perisología correspondiente para mantener constancias, no se plasmarán datos personales de los participantes y manejará la información estrictamente bajo parámetros de confidencialidad.

De esta forma, se cumplirán los principios bioéticos de:

Beneficencia

Referente a los beneficios y aspectos positivos los cuales buscan no generar daño alguno en el desarrollo de un estudio. El estudio identificará las áreas de mejora en la ejecución de las actividades del personal de enfermería, se facilitarán los resultados del estudio a la jefatura del servicio de emergencia, por lo que de ser el caso se recomendará el empleo de métodos, guías, herramientas o protocolos enfocados en la salud mental del personal para así contribuir con las mejoras laborales y el servicio de atención de emergencias del centro hospitalario.

Autonomía

La población de estudio debe tener la libertad de participar o no en el desarrollo de la investigación. Dispuestos a tomar sus propias decisiones, a los participantes se les facilitará un consentimiento informado recibiendo información verbal y escrita sobre objetivos, permitiendo que planteen preguntas y solventen dudas que les permita decidir libremente si participan o no en la investigación.

Justicia

Los participantes deben recibir un trato equitativo, no arbitrario y justo. Por lo cual el personal de enfermería se seleccionará de acuerdo a los criterios de inclusión preestablecidos y no por otros motivos, considerando que el principio de justicia se empleará en todo el desarrollo de la investigación al tratar al personal respetuosamente.

No maleficencia

En las investigaciones se deben manejar los datos e información bajo estricta confidencialidad, sin generar algún daño psicológico o moral a los participantes. El estudio desarrollará aspectos netamente positivos enfocados en analizar y percibir el estrés laboral en el personal de enfermería, permitiendo identificar adecuadamente las debilidades del sistema de salud en torno a las actividades laborales del personal en el centro nosocomial, sin colocar en riesgo alguno a los participantes, sin desarrollo de críticas no constructivas al personal encargado del centro nosocomial ni dañar la imagen institucional al poseer los resultados de la investigación.

Igualmente se respetará el bienestar de los participantes, la dignidad y los derechos fundamentales de los mismos, en todo momento del estudio, manteniendo confidencialidad en la información recolectada, ya que los resultados serán utilizados netamente con fines investigativos (38).

III ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022								2023																																			
	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	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			X	X																																								
Búsqueda bibliográfica			X	X	X	X	X	X																																				
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X																																				
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X																																				
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X	X																																	
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación									X	X	X	X																																
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo									X	X	X	X																																
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos									X	X	X	X																																
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos									X	X	X	X																																
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									X	X	X	X																																
Elaboración de aspectos administrativos del estudio													X	X																														
Elaboración de los anexos					X	X	X	X	X	X	X	X																																

MATERIALES	2022								TOTAL
	SET	OCT	NOV.	DIC.	ENE	FEB	MAR	ABR	S/.
Equipos									
1 laptop	S/.3200								S/.3200
USB	S/.80								S/.80
Útiles de escritorio									
Lapiceros	S/.3								S/.3
Lápiz				S/.20				S/.20	S/.40
Tableros								S/.10	S/.10
Hojas bond A4			S/.30	S/.30		S/.30		S/.30	S/.120
Material Bibliográfico									
Libros	S/.60	S/.60	S/.20	S/.20					S/.160
Fotocopias	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.20	S/.20	S/.100
Impresiones	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.20	S/.20	S/.100
Espiralado						S/.30		S/.50	S/.80
Otros									
Movilidad		S/.30	S/.30	S/.30		S/.30		S/.30	S/.150
Alimentos	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.160
Llamadas	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.80
Recursos Humanos									
Digitadora				S/.50		S/.50			S/.100
Imprevistos*									S/.438.3
TOTAL	S/.3493	S/.140	S/.130	S/.200	S/.50	S/.190	S/.70	S/.310	S/.4383

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(1) Organización Mundial de la Salud (OMS). Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes [sede Web]; Ginebra: Comunicado de prensa de la OMS; 2020 [acceso 3 de noviembre de 2022] [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.

(2) Ortiz A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. Revista Daena [revista en Internet] 2020 [acceso 4 de noviembre de 2022]; 15(3): 1-19. Disponible en:

<https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=1870557X&AN=147694204&h=Ge1enGetbZhaL7V%2ft5fGrEfOa5V0ueiak5OXD35ckyOHd57fh8WlfbG%2frPpti1FHwMw2TQifrY8H%2bdOs175nzc%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrINotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d1870557X%26AN%3d147694204>.

(3) Angulo R, Bayona J, Esparza M. Estrés laboral en el sector servicios. Revista Lebrete [revista en Internet] 2014 [acceso 4 de noviembre de 2022]; 1(6): 351-366. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5983202>

(4) Yuanyuan M, Lan M, Liyan B, Quiyan B, Chunyan B, Nannan B, Mingqin B, Huiquiao M. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. Jour Nirs Manag [revista en Internet] 2020 [acceso 5 de noviembre de 2022]; 28(1): 1002-1009. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.13014> .

(5) Gu M, Bronceado B, Zhao M. The association between occupational stress and psychosomatic wellbeing among Chinese nurses: A cross-sectional

survey. Medicine [revista en Internet] 2019 [acceso 5 de noviembre de 2022]; 98(2). Disponible en: <https://doi.org/10.1097/MD.0000000000015836>.

(6) Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enfermería Global [revista en Internet] 2018 [acceso 5 de noviembre de 2022]; 1(50): 304-314. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251/226341>

(7) Mesa N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Ene Gris [revista en Internet] 2019 [acceso 6 de noviembre de 2022]; 13(3): 1-26. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n3/1988-348X-ene-13-03-e13310.pdf>

(8) Vilma L. Estrés laboral: Revisión teórica de una enfermedad del siglo XXI [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Señor de Sipán; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5821/Lima%20Morales%20Vilma%20Ivonne.pdf?sequence=1>

(9) García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Revista de Salud Pública [revista de Internet] 2020 [acceso 7 de noviembre de 2022]; Ed Esp Dic: 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>.

(10) Sosa L, Cabrera A, Melgar K, Oseguera E, Rodríguez N. Impactos del estrés en personal de enfermería en la sala de emergencias. Revista de Enfermería Garnata 91 [revista en Internet]. 2021 [acceso 7 de noviembre de 2022]; 24(1): 1-5. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Eliab-Oseguera-Oyuela/publication/357312371_Impactos_del_estres_en_personal_de_enfermeria_en_la_sala_de_emergencias/links/61c5ff1ae669ee0f5c603b4c/Impactos-del-estres-en-personal-de-enfermeria-en-la-sala-de-emergencias.pdf

(11) Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19. UNESUM [revista en Internet] 2020 [acceso 7 de noviembre de 2022]; 4(3): 41-50. Disponible en:

<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/223>

(12) Lucero Y, Lucero M, Erazo M, Noroña G. Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. Revista Cubana de Reumatología [revista en Internet] 2020 [acceso 8 de noviembre de 2022]; 23(1): 1-17. Disponible en:

[https://www.google.com/search?q=Reumatolog%C3%ADa+%5Brevista+en+Internet%5D+2020+%5Bacceso+8+de+noviembre+de+2022%5D%3B+23\(1\)%3A+117.+Disponible+en%3A&rlz=1C1UEAD_esPE930PE930&oq=Reumatolog%C3%ADa+%5Brevista+en+Internet%5D+2020+%5Bacceso+8+de+noviembre+de+2022%5D%3B+23\(1\)%3A+17.+Disponible+en%3A&aqs=chrome..69i57.7827j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Reumatolog%C3%ADa+%5Brevista+en+Internet%5D+2020+%5Bacceso+8+de+noviembre+de+2022%5D%3B+23(1)%3A+117.+Disponible+en%3A&rlz=1C1UEAD_esPE930PE930&oq=Reumatolog%C3%ADa+%5Brevista+en+Internet%5D+2020+%5Bacceso+8+de+noviembre+de+2022%5D%3B+23(1)%3A+17.+Disponible+en%3A&aqs=chrome..69i57.7827j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

(13) Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo [revista en Internet] 2019 [acceso 8 de noviembre de 2022]; 65(256): 177-185. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>.

(14) Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Universidad y Salud [revista en Internet] 2018 [acceso 8 de noviembre de 2022]; 20(1): 44-52. Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>

(15) Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Cruz M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global [revista en Internet] 2019 [acceso 8 de noviembre de 2022]; 18(55): 344-354. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

(16) Ministerio de Salud (MINSA). Resolución Ministerial N° 180-2020-MINSA, Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid-19: Guía Técnica [sede Web]; Lima: MINSA; 2020 [acceso 8 de noviembre de 2022]. [Internet]. Disponible en:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581240/RM_180-2020-MINSA.PDF.

(17) Seguro Social de Salud (EsSALUD). Recomendaciones clínicas para la prevención manejo de problemas de salud mental en personal de salud en el marco de la pandemia por covid-19 [sede Web]; Lima: Instituto de Evaluación de Tecnologías en Salud e Investigación; 2020 [acceso 9 de noviembre de 2022]. [Internet]. Disponible en:

http://www.essalud.gob.pe/ietsi/pdfs/guias/salud_mental_personal_de_salud.pdf.

(18) Gago K, Martínez I, Alegre A. Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *Psiciencia: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica* [revista en Internet] 2017 [acceso 9 de noviembre de 2022]; 8(4): 1-15. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>

(19) Alegre A, Bedregal O, Rodrich A. Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. *Interacciones* [revista en Internet] 2019 [acceso 9 de noviembre de 2022]; 5(3): 1-9. Disponible en:

<https://doi.org/10.24016/2019.v5n3.183>

(20) Zegarra O, Mercedes J. Anxiety, stress and depression in emergency nurses COVID-19. *Index Enferm* [Internet]. 2020;19(4):225-9. Disponible en:

<https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132->

[12962020000300008&script=sci_abstract&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000300008&script=sci_abstract&tlng=en) .

(21) Pablo R, Tejeda G. Estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora durante la pandemia

2022 [Internet]. UMA; 2022. Disponible en:
<https://www.repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/901/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

(22) Gómez C, Murga L, Bernuy L, Araujo J, Borja C, Barzola M. Estrés laboral y hábitos parafuncionales en licenciadas de enfermería de la Clínica Ricardo Palma, 2020. *Ágora: Revista de Investigación Científica* [revista en Internet] 2021 [acceso 9 de noviembre de 2022]; 8(2): 68-72. Disponible en: <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.221> .

(23) Orlandini A. El estrés: Qué es y cómo evitarlo. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica [Internet] 2012 [acceso 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=d8-KuiJAOXIC&oi=fnd&pg=PT3&dq=naturaleza+del+estres+&ots=_-eQ5qwmtl&sig=ycj1wFrjUay8yCkHSDQhzeYjBNg#v=onepage&q=naturaleza%20del%20estres&f=false.

(24) Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales [sede Web]; Ginebra: Publicaciones de la OMS; 2019 [acceso 9 de noviembre de 2022] [Internet]. Disponible en:
https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

(25) Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrés laboral [sede Web]; Madrid: Publicaciones del INSST; 2013 [acceso 9 de noviembre de 2022] [Internet]. Disponible en: <https://www.insst.es/estres-laboral>

(26) Félix R, Hernández C, Mercado S. El estrés en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. *CULCyT* [revista en Internet] 2018 [acceso 9 de noviembre de 2022]; 15(64): 33-54. Disponible en:
<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>

(27) American Psychological Association (APA). Los distintos tipos de estrés [sede Web]; 2010 [acceso 9 de noviembre de 2022] [Internet]. Disponible en: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>

(28) Obando I, Calero S, Carpio P, Fernández A. Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. Revista Cubana de Medicina General Integral [revista en Internet] 2017 [acceso 9 de noviembre 2022]; 33(3): 342-351. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v33n3/mgi07317.pdf>

(29) Gray-Toft P, Anderson J. The Nursing Stress Scale: Development of an Instrument. Diario de Evaluación del Comportamiento [revista de Internet]. 1981 [acceso 9 de noviembre 2022]; 3(23): 11-23. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348>

(30) Preciado M, Ambriz A, Henríquez C, Hernández G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. Rics: Revista Iberoamericana de Ciencias de la Salud [revista en Internet]. 1981 [acceso 9 de noviembre 2022]; 5(10): 1-18. Disponible en: <https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/35/145>

(31) Tilano M., Gonzales M. Estrés laboral en la población de enfermeros del Hospital San Juan de Dios del municipio de Santa Fe de Antioquia y su relación con las estrategias de afrontamiento, síndrome de Burnout y calidad de vida, 2021- 2022 [tesis de licenciatura]. Colombia-Antioquia: Universidad de Antioquia; 2022. Disponible en: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/30057/7/TilanoManuela_GonzalezMariaPaula_2022_Estr%C3%A9sLaboralenlaPoblaci%C3%B3ndeEnfermeros.pdf.

(32) Bejarano E, Espitia G, Jiménez M. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros [tesis de licenciatura]. Bogotá-Colombia: Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano; 2020. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1981/1.%20ESTRE>

S%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20EN%20ENFERMEROS%2027%20DE%20JUNIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

(33) Sánchez Y, Fernández R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo - 2018 [tesis de especialidad]. Lambayeque-Perú: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; 2021. 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

(34) Soto M. Estrés laboral en profesionales de enfermería de un hospital de emergencias obstétricas, Lima 2021 [tesis de especialidad]. Lima-Perú: Universidad María Auxiliadora; 2022. Disponible en:

<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1028/SOTO%20QUISPE%20MIRIAM%20EVA%20-%20TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

(35) Tananta J. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del hospital amazónico de Yarinacocha, 2017 [tesis de licenciatura]. Pucallpa-Perú: Universidad Nacional de Ucayali; 2022. Disponible en:

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5497/B5_2022_UNU_ENFERMERIA_T_2022_JANDER_TANANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

(36) Canahuire E, Endara E, Edward M. ¿Cómo hacer una tesis universitaria? Una guía para investigadores. 1ra Ed. Cusco: Color Graf S.R.L. 2015.

(37) Bernal C. Metodología de la investigación. 3ra Ed. Bogotá: Pearson [Internet]. 2010 [acceso 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: https://www.academia.edu/42188286/Metodologia_de_la_investigacion_Cesar_Bernal.

(38) Hernández R, Fernández C, Baptista B. Metodología de la investigación. 6ta Ed. México, D.F.: Mc Graw Hill [Internet]. 2014 [acceso 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

(39) Marroquín R. Metodología de la investigación. Lima: Publicaciones de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. 2014.

(40) Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo, un reto colectivo. Primera Ed. Turín: Safe Days. [Internet]. 2015 [consultado 9 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.

(41) Mas R y Escribá V. La versión castellana de la escala "The Nursing Stress Scale". Proceso de adaptación transcultural. Revista de Especialidad en Salud Pública [revista en Internet] 1988 [acceso 9 de noviembre de 2022]; 6(72), 11-23. Disponible en: https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/resp/v72n6/castellana.pdf .

(42) Vilcarano B, Samaniego N. Estresóres y Satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – 2017 [tesis de licenciatura]. Huancayo-Perú: Universidad Peruana Los Andes; 2018. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/478/VILCARANO%20B.%20SAMANIEGO%20N..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de operacionalización

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CATEGORÍAS PARA ASIGNAR VALORES
Estrés laboral	- De acuerdo a su naturaleza: Cualitativa - Escala de medición: Ordinal (Escala tipo Likert)	Esta comprendido como la respuesta psicológica y física de un individuo, originado por la alteración o desequilibrio de estados emocionales que comúnmente presenta, en los cuales intervienen exigencias percibidas por el sujeto frente a las capacidades y recursos de afrontamiento de dichos factores desencadenantes, así como de las exigencias físicas y psicológicas del medio donde se desenvuelve tanto en el ámbito social como laboral (12).	Está referida al análisis de los niveles de estrés que posee el personal de enfermería en el área de emergencias del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente; donde el personal proporcionará y facilitará su percepción sobre el desarrollo de las actividades en el área de emergencia del centro hospitalario, considerando la apreciación subjetiva de los individuos de acuerdo a las percepciones y expectativas en cuanto a la presión laboral, el ambiente psicológico y laboral.	Presión laboral	Carga laboral	1, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14.	Nivel de estrés alto Nivel de estrés medio Nivel de estrés bajo	Alto = (102-136) Medio = (68-101) Bajo = (34-67)
				Ambiente psicológico	- Muerte o sufrimiento del paciente. - Preparación profesional. - Comunicación intra grupal.	16, 17, 18, 20, 23, 32. 4, 10, 21, 22, 24, 26 2, 3, 5, 8, 12.		
				Ambiente social	- Conflictos de competencia - Relación con el médico	33,34 15, 25, 27, 29.		

**INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL ESTRÉS EN PERSONAL DE
ENFERMERIA
THE NURSING STRESS SCALE - NSS**

El presente estudio tiene como propósito medir el nivel de estrés que puede presentar el personal de enfermería para lo cual se requiere de su colaboración en la recolección de la información.

Datos generales:

1. **Servicio:**
2. **Edad:**
3. **Sexo:**
4. **Antigüedad en el servicio:**
5. **Experiencia laboral:**

A continuación, se presentan preguntas de opciones múltiples, marque con "X" la opción con la que considere sentirse identificado

Escala de Estrés de Enfermería: (Versión en castellano de la NSS)

Debe tener en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a **la frecuencia con que las mismas han sido consideradas estresantes para usted en los últimos 6 meses**. Sus respuestas serán estrictamente de carácter confidencial para el estudio. Es de mucha ayuda la completa sinceridad en las respuestas y muy valiosa su participación. ¡Muchas gracias!

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

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

¡Gracias!

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

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

Título del proyecto: Estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2022.

Nombre y apellidos del investigador: Gonzales Alarcón, Jessica

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 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 atención a la salud.

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 protegida, 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 JESSICA GONZALES ALARCON, coordinador de equipo (teléfono 949793212) o al correo electrónico: **jeca_leo16@hotmail.com**

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
N° de DNI:	
N° de teléfono: Fijo, móvil o WhatsApp:	
Correo electrónico:	
Nombres y apellidos del investigador:	Firma
N° de DNI	
N° de teléfono móvil:	
Correo electrónico:	
Nombres y apellidos del responsable encuestador: Jessica Gonzales alarcon	Firma
N° de DNI: 40969636	
N° de teléfono móvil: 949793212	
Correo electrónico: Jeca-leo16@hotmail.com	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombres y apellidos:	
N° de DNI:	
N° de teléfono móvil:	

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

Firma del participante