



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

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL
HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA – 2022”**

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

AUTOR:

LIC. FLORES APAZA, GISELA BEATRIZ

<https://orcid.org/0000-0003-2598-5312>

ASESOR:

Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

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

LIMA – PERÚ

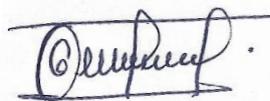
2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **GISELA BEATRIZ FLORES APAZA**, con DNI **73212956**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES** de título “**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL GOYENCHE DE AREQUIPA – 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 **18%** 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 20 días del mes de octubre del año 2023.



FIRMA DEL AUTOR
Gisela Beatriz Flores Apaza
DNI: 73212956



FIRMA DEL ASESOR
Maria del Pilar Fajardo Canaval Matta
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.

FLORES_APAZA,_GISELA_BEATRIZ

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIAL Y MÉTODOS	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
ANEXOS.....	29

ÌNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable	30
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	31
Anexo C. Consentimiento informado	34

RESUMEN

Objetivo: Determinar los niveles de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Goyeneche de Arequipa en el año 2022.

Material y métodos: Es cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. Este estudio estará conformado por 30 enfermeros (as) del hospital, para la recopilación de información se utilizará un cuestionario el cual permitirá evaluar los niveles de estrés de dicho nosocomio, se utilizará el cuestionario “The Nursing Stress Scale” como instrumento, el cual consta de 34 ítems con 3 áreas los cuales son a nivel físico, psicológico y social, previa autorización y consentimiento. **Resultados:** Los hallazgos serán representados a través de tablas y gráficos estadísticos, los cuales describirán las variables del presente estudio. **Conclusiones:** El presente estudio será una información importante para el hospital, de esta manera se permitirá tomar acciones de mejora y organizar nuevas gestiones que permitirán establecer acciones que ayuden a preservar la salud a nivel físico, psicológica y social de los profesionales de la salud.

Palabras claves: Enfermería, estrés laboral, emergencia (Decs).

ABSTRACT

Objective: Determine the levels of work stress of the nursing staff of the emergency service of the Goyeneche Hospital in Arequipa in the year 2022.

Material and methods: It is quantitative, descriptive, non-experimental cross-sectional design. This study will be made up of 30 nurses from the hospital, to collect information a questionnaire will be used which will allow the stress levels of said hospital to be evaluated, the questionnaire "The Nursing Stress Scale" will be used as an instrument, which consists of 34 items with 03 areas which are at a physical, psychological, and social, prior authorization, and consent. **Results:** the findings will be represented through statistical tables and graphs, which will describe the variables of this study. **Conclusions:** The present study investigation will be valuable information for the hospital, in this will be important information for the hospital, in this way it will allow taking improvement actions and organizing new procedures that will allow establishing actions that help preserve the health on a physical, psychological and social level of health professionals.

Keywords: Nursing, job stress, emergency (Decs).

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la tensión laboral es la duodécima causa de muerte en todo el mundo. El 19,25% correspondió a síntomas de ansiedad por alguna causa de estrés laboral, el 12,94% correspondió a reacciones de estrés provocadas por el trabajo de alta concentración, el 10,92% corresponden a depresión y el 3,25% a conductas suicidas provocadas por factores personales incluyendo actitudes emocionales negativas hacia el trabajo (1).

En Estados Unidos, en el año 2020, un tercio de las personas vive bajo un estrés extremo y casi la mitad un 48% conceptúa que el estrés ha aumentado en los últimos cinco años. Conllevando a relaciones deficientes y pérdida de productividad laboral, según los resultados de una encuesta realizada por la Asociación Americana de Psicología (APA) (2).

En Finlandia, en el año 2019, según la Organización Internacional del Trabajo un estudio muestra que en su mayoría el 50% de colaboradores tienen algunos síntomas relacionados a estrés laboral, como inquietud, estado de ánimo depresivo, dolor físico, exclusión social y trastornos del sueño. El 7% sufre severo cansancio, lo que conlleva a decaimiento, cinismo y así también una veloz reducción de la competencia profesional, así como trastornos psicológicos (3).

Por otro lado, en España en marzo del 2020, en una investigación en la cual se analizó los niveles de estrés, ansiedad y depresión. Se recolectaron muestras de 976 individuos. Los resultados mostraron que, aunque los rangos de síntomas han sido minoritarios en general al principio de la alarma, los grupos más jóvenes con patologías crónicas reportaron síntomas más altos que otros grupos (4).

Según un estudio de Grant Thornton - International Business Report (IBR) en el año 2021 se evidenció que en general, los países principales con altos niveles de estrés laboral son: Grecia con 68%, Vietnam con 72%, Turquía con 72%, México con 74%, China con 76% y finalmente Argentina ocupa un porcentaje de 56% (5).

Finalmente, un estudio en Suiza en el año 2019, indica sobre el estrés laboral el cual muestra un aumento, ya que los niveles altos de estrés laboral aumentan del 25,4% en el año 2016 al 27,1% al año 2017 (6).

En el 2018, un estudio en Colombia identificó que el personal responsable del cuidado, en cuatro establecimientos de salud del tercer nivel tenía altos niveles de estrés ocupacional en el personal de enfermería y que la prevalencia de este estaba relacionada con los tipos de roles, las condiciones de trabajo y el riesgo a exponerse a largo plazo a enfermedades propias de las instituciones de salud (7).

En México, se efectuó una investigación en el año 2022, donde muestra que el personal de enfermería muestra un nivel medio de estrés con 10.4% niveles de estrés alto en el 18.3%. El personal de enfermería tiene un alto estrés laboral por lo que se alienta a los entornos institucionales a continuar implementando estrategias de mejora continua para gestionar la salud en el entorno laboral (8).

En Ecuador, en el año 2022, un estudio reciente encontró que las enfermeras quirúrgicas experimentan altos niveles de estrés debido a un desequilibrio de factores personales y profesionales, resalta el ambiente laboral inadecuado y carga de trabajo excesiva. Para mejorar el desempeño laboral y lograr el equilibrio profesional-paciente se debe enfatizar la importancia de bienestar del personal de salud (9).

Asimismo, en el estudio realizado en Ecuador en el año 2020, en el hospital Rodríguez Zambrano de Manta, en el personal de enfermería y personal auxiliar, se encontró que las mujeres experimentan trabajos más estresantes, por lo que es necesario evaluar los factores estresantes en relación con los mecanismos de afrontamiento disponibles para reducir la probabilidad de que las personas experimenten situaciones estresantes (10).

Finalmente, en Argentina en el año 2021, un estudio realizado en los hospitales locales públicos y privados de la ciudad de Blanca Bahía, brindó una encuesta de 82 integrantes, en la cual los resultados mostraron el estrés laboral por COVID-19 en el personal de enfermería es alta (11).

En Huancayo en el año 2021, se evaluó altos niveles de estrés en el personal de enfermería y su relación con el desempeño laboral en el servicio de emergencia del Hospital Ramiro Prialé Prialé de Essalud (12).

En Tumbes en el año 2019, un estudio utilizó para medir el nivel de estrés la técnica de la entrevista y como instrumento el cuestionario. Los resultados

muestraron que el nivel de estrés medio de las enfermeras era dominante en un 55% en cuanto al estrés laboral de enfermería, en promedio un 50% y 60% de enfermeros de los servicios de medicina y emergencia, obtuvieron un nivel de estrés medio (13).

En Pisco en el año 2021, se elaboró un estudio donde utilizaron como instrumento The Nursing Stress Scale, de tipo cuestionario y determinaron los grados altos de tensión laboral del personal que labora en el área de emergencia del hospital ESSALUD (14).

En Lima en el año 2019, un estudio realizado en el personal de enfermería con una población de 150 enfermeras. Los resultados mostraron que en el servicio de emergencias del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen presenta un grado medio de estrés laboral con un 60%, el 58,7% demostro niveles medios en el area de cansancio emocional, el 47,3% muestra nivel medio sobre el desarrollo individual y el 50.0% mostraron un nivel medio en la despersonalización (15).

Finalmente, en Cajamarca en el año 2021, un estudio evaluó e identifico el grado de tensión en el personal de salud, donde se tuvo el siguiente resultado: el 84.7% no tenia estrés laboral, un 5.56% demostro estrés moderado, el 4.17% leve y solo en el 2.78% se evidencio estres extremadamente severo (16).

En este sentido, los profesionales de la carrera de enfermería del Hospital Goyeneche tienen una alta responsabilidad en cuanto actividades diarias, ya que es su obligación cuidar y garantizar el bienestar de los pacientes y familiares que asisten al hospital por diferentes circunstancias y se encuentran pasando por situaciones difíciles, lo cual se vuelve más fragil en el desempeño de sus labores y en especial en el servicio de emergencias, además de ello a esto se suma el estrés en el centro laboral ya sea por la falta de personal, etc. Lo cual evidencia el desgaste físico y emocional.

Todo lo mencionado anteriormente nos permite evidenciar que el estrés laboral es una preocupación que se manifiesta en todo el mundo en los profesionales de la salud, dejando muchas secuelas que perjudican la integridad de la persona; ya que esta manera se hecha de menos el brindar un atención de calidad, eficiente trato hacia los pacientes y familiares. Con esta investigación se podrá indagar más sobre conocimientos sobre el estrés laboral en el personal

asistencial, así como también servir como ayuda bibliográfica en futuros trabajos de investigación, motivo por el cual motivo a la investigadora a realizar este trabajo de investigación.

La OMS conceptualiza el estrés laboral como: Diversas manifestaciones fisiológicas que alistan el organismo para la actuación. Es un método biológico de aviso temprano, vital para la sobrevivencia. Cualquier modificación diferente en nuestra vida, como variar de trabajo, hablar en frente de personas, ir a una entrevista de trabajo o mudarnos de casa, puede generar tensión (17).

Un concepto más reciente de tensión fue propuesta por Bruce McEwen quien dijo: El estrés se define como un atentado real ya sea a nivel físico, psicológico y social de una persona (18).

Según Chrousos y Gold. Define al estrés como: Un estado de desequilibrio o una amenaza a la homeostasis. Las respuestas adaptativas pueden ser concretas e inespecíficas. La intermisión de la autorregulación provoca una serie de respuestas fisiológicas y conductuales para de esta manera recuperar la homeostasis ejemplar (19).

El estrés laboral es un tipo de estrés que se concentra únicamente en el ambiente de trabajo, resultante de la presión para realizar actividades que saturan física y mentalmente al trabajador, con consecuencias para la integridad de la persona y con su entorno, acceso a desequilibrios laborales y personales, mientras que la empresa se encuentra afectada dentro de su productividad (20).

Entre los síntomas se puede manifestar: tensión muscular, incremento de la presión arterial, aumento de la frecuencia cardíaca, miedo, irritabilidad, ira, depresión; hay una capacidad reducida para concentrarse, dificultad para hacer frente a los conflictos, reducida productividad, etc. Diversas investigaciones han demostrado que las altísimas exigencias laborales aumentan el riesgo de cansancio emocional; el disminuido apoyo de los compañeros dobla el riesgo de padecer malestar en el cuello, hombros y espalda, bajo dominio del trabajo, triplica el riesgo de muerte cardiovascular (21).

El estrés se clasifica en 3 categorías, el estrés agudo es el que más se experimenta y está relacionado con las exigencias que nos imponemos a nosotros mismos. El más severo es el estrés crónico este llega a causar graves

problemas psicológicos a la persona, manifestándose en un severo agotamiento físico y mental. Una de las características del estrés episódico es la inquietud continua y una ausencia del control sobre las exigencias, las personas que sufren este tipo de estrés se preocupan por el futuro y a menudo se anticipan a los acontecimientos (22).

Por tal sentido, se hace mención a tres dimensiones: En primer lugar, a nivel físico; debido a un elevado esfuerzo lo cual conllevará a un agotamiento mental este a su vez suele ir acompañado de cansancio, insatisfacción y sensación de colera cuando no se alcanzan los objetivos marcados. Así también a nivel psicológico; la magnitud del desequilibrio hace mención a los trastornos psicológicos que se producen por una sobre saturación mental y a nivel emocional durante labores que finalmente afectan también al cuerpo físico. Finalmente, a nivel social; hay un notable cambio en la autopercepción, ya que las personas necesitan un incentivo, ya que este es un reconocimiento al esfuerzo invertido en lograr el objetivo propuesto (23).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a medida que más trabajadores experimentan estrés en el trabajo se generan altos costos y manifiestan, inquietud, estrés, disminución de ingresos y pérdida laboral, lo que conduce a problemas psicológicos. Según los trabajadores los costos se presentan en forma de baja productividad, alta rotación en el trabajo y mayores costos de contratación de personal (24).

El estrés tiene como consecuencias y manifestaciones: Trastornos somáticos, trastornos psíquicos, consecuencias de determinadas conductas alimentarias como: sobrepeso, metabolismo inadecuado, reacciones cardíacas y articulares, apnea del sueño, anorexia con disminución de peso, aumento del riesgo de accidentes laborales, accidentes de tráfico, domésticos, conducción peligrosa, ignorar la seguridad laboral, etc (25).

Cabe mencionar que el presente trabajo se relaciona con la teoría de Callista Roy, cuyo patrón de adaptación, establece que una respuesta adaptativa es aquella que beneficia la integridad humana en términos de objetivos como la supervivencia y el crecimiento. Este patrón nos brinda un instrumento demasiado beneficioso para entender el servir del personal de enfermería y sus acciones en la disminución de los factores generadores de tensión. En

fundamento a esto, el modelo es una herramienta eficiente para hacer frente al estrés (26).

Onofre (27) en Ecuador, en el 2019, en su investigación titulada: “Influencia de los niveles de estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n° 1, Quito”. Su estudio es una investigación no experimental de corte transversal, correlacional, los hallazgos muestran que no hay vinculo directo entre estrés laboral y desempeño laboral, ya que el nivel estrés laboral fue medio, este estudio se fundamentó con el análisis estadístico en el programa SPSS.

Arce y colaboradores (28) en Colombia, en el año 2020, en cuyo estudio el objetivo fue: “Examinar el nivel de estrés y los factores de riesgo psicosociales intralaborales presentes en los trabajadores asistenciales de la salud de una fundación de niños con discapacidad”. Su investigación fue descriptiva, correlacional, se aplicó el cuestionario de niveles de estrés y factores de riesgo psicosociales intralaborales. Los hallazgos demostraron que los trabajadores tienen un alto nivel de estrés laboral con un 31,4%.

Vásquez y colaboradores (29) en Cuenca, en el 2020, en su investigación titulada “Nivel de estrés y el trabajo de enfermería: Factores influyentes”. se investigo a 77 enfermeras para examinar los niveles de estres utilizando la prueba de Jaime Breihl, lo que resulto en un aumento de los niveles de cortisol en la sangre. El 88% del perosnal de enfermeria sintió estrés moderado, 6% estrés severo y 5% estrés leve y los niveles de estrés fueron altos entre las enfermeras que trabajan en areas criticas; asi mismo el 82% de las enfermeras sintieron dolor de cuello y espalda.

Guerrero (30) en Lima, en el 2021, en su investigación cuya finalidad fue: “Analizar los niveles de estrés laboral de los trabajadores de la I.E. N° 11010 M. M. V. – José Leonardo Ortiz 2020”. Su investigación fue no experimental, descriptivo, empleo como instrumento el cuestionario. Sus resultados demostraron que los colaboradores tenían un nivel de estrés laboral medio en un 67%, la dimensión exceso laboral alcanzo un porcentaje alto de un 47%, agotamiento emocional obtuvo un porcentaje medio y llego al 63% y sobre control de las actividades laborales alcanzò nivel medio y llego al 77%.

Atachao (31) en Lima, en el 2021, en su investigación cuya finalidad fue: “Determinar los niveles de estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima”.

Su método fue metodológico no experimental, descriptivo, transversal y con enfoque cuantitativo. Utilizo un cuestionario, cuyo resultado mostro un nivel alto de estrés en el personal de enfermería.

Gutiérrez (32), en Lima, en el año 2021, en su estudio cuyo objetivo fue: “Determinar los niveles de estrés del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital San Juan de Dios - Ica”. Esta investigación fue cuantitativa, descriptivo de corte transversal. Utilizaron un cuestionario como instrumento, en esta investigación se trabajó con un total de 35 enfermeros(as). La escala de puntuación abarca de 0 a 102, teniendo el mayor puntaje el indicador de mas tensión.

Esta presente investigación es importante debido a que con estos estudios previos se podrá obtener mayor información sobre el nivel de estrés laboral, fomentar estrategias, prevenir y reducir los niveles de estrés laboral en el servicio de emergencias del Hospital Goyeneche de Arequipa. A nivel teórico, se utilizarán las diversas teorías sobre los niveles de estrés laboral en el personal de Enfermería. A nivel metodológico, se continuara con los estudios del método científico, a través del cual se podrá absolver las preguntas formuladas en la investigación. A nivel práctico, los principales beneficiados serán el personal de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Goyeneche de Arequipa, ya que de esta manera se podrá ejecutar actividades positivas en favor de los profesionales de Enfermería que laboran en el área de emergencia.

Con respecto a la importancia existen estudios sobre el estrés laboral como un ente que afecta altamente la salud a nivel físico, psicológico y social de los profesionales de la salud, por esto es la necesidad de la realización del presente trabajo. Con este estudio se podrá brindar mayor aporte metodológico sobre el estrés laboral en el personal de enfermería, además este estudio también servirá como ayuda bibliográfica en futuros trabajos de investigación.

Por tanto, el objetivo general de este estudio es: Determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Goyeneche de Arequipa – 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio será de tipo cuantitativo, ya que es secuencial y tiene un orden riguroso, mide fenómenos o problemas estadísticamente, es de diseño descriptivo no experimental, observacional porque busca especificar o identificar características de grupos, comunidades en la cual se tendrá que analizar, medir y recoger información de manera independiente según la variable y es de corte transversal porque es una secuencia basada en la investigación empírica/analítica centrandose en las estadísticas para dar hallazgos reales (33).

2.2. POBLACIÓN

En el presente estudio se trabajará con un total de 30 enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Goyeneche - Arequipa (información dada por el Departamento de Enfermería), este estará disponible para cualquier persona que este presente y la acepte en el instante de su aplicación (34).

Criterios de inclusión

- Personal de Enfermería que laboren en el servicio de Emergencia con un tiempo mayor a 6 meses.
- Profesionales de Enfermería que deseen participar voluntariamente y firmen el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Profesionales de enfermería nombrados y contratados.

Criterios de exclusión

- Profesionales de Enfermería que laboren en el área de Emergencia con un tiempo menor de tres meses.
- Profesionales de enfermería que no deseen participar.
- Personal de enfermería que esté realizando internado, que sean reten o que estén de licencia.

2.3. VARIABLE DE ESTUDIO

La variable principal en el presente estudio es el nivel de estrés laboral, es una variable cualitativa con escala de medición ordinal.

Definición conceptual: Son diversas manifestaciones fisiológicas que previenen al organismo para la acción. Es un conjunto biológico de alerta temprana vital para la supervivencia. Cualquier modificación diferente que suceda en nuestra existencia crea estrés (17).

Definición operacional: La variable de estudio estara orientada a evaluar los niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería, del Hospital Goyeneche, recurriendo a la utilización del cuestionario Escala de Estrés de Enfermería "Nurse Stress Scale", el cual abarcara con las 3 dimensiones: a nivel psicológico, físico y social.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La técnica que se utilizará para la recolección de datos será la encuesta, proceso en el cual el investigador registra los datos, cuya versatilidad permite que sea utilizado como instrumento de investigación. La informacion se recolectara haciendo interrogantes dirigidas a la poblacion del personal de Enfermeria (35).

Así también, se utilizara el cuestionario Nursing Stress Scale (NSS), el cual medira los niveles de estrés en el personal de enfermeria, este cuestionario fue elaborado por Pamela Gray Toft y James G. Anderson en 1981. Este se constituye de 34 ítems los cuales narran las condiciones que generan estrés en el trabajo que realiza el personal de enfermeria a nivel hospitalario.

Este instrumento tiene como objeto medir la influencia en los factores de estrés, este esta conformado por tres dimensiones: a nivel físico, psicológico y social, asi tambien de una escala de likert con tres alternativas de respuesta de bajo, medio y alto (36).

Asi tambien, Más Pons y Escribá Agüir en 1998, en su estudio realizo la conversion a la traduccion castellana del cuestionario The Nursing Stress Scale y la adapta de acuerdo a la civilización de las personas (36).

Cazal, en el 2016 valida el cuestionario (NSS) en su estudio sobre nivel de estrés laboral, lo dividió en tres categorías y continuo con los 34 ítems y las probables contestaciones mostradas en la escala Likert de 0 a 3, en donde a mas alto es el puntaje, elevado es el grado de estrés. En cuanto a la confiabilidad se basa en el Alpha de Cronbach dando como hallazgo un 0,98 ($\alpha > 0,6$) el cual muestra que el instrumento es aceptable y confiable estadísticamente (37).

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se utilizara una carta de presentacion para solicitar permiso a la Dirección General del Hospital Goyeneche y/o area de investigación según corresponda, con la finalidad de obtener la autorización debida y se pueda proceder a la recopilación de datos.

2.5.2. Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

Con el debido consentimiento informado, este cuestionario sera aplicado en el mes de marzo del 2023 de lunes a viernes, durante el tiempo libre del profesional de Enfermería, el cuestionario tendra una duración minima de 15 minutos y una maxima de 20 minutos. Previo a la aplicación de la encuesta se le explicara sobre el estudio a realizar. Posteriormente, los datos recopilados seran ingresados en una base de datos ene el programa estadistico SPSS 25.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Se llevara a cabo el procesamiento de datos haciendo uso de la estadística descriptiva, los datos seran procesados en el programa estadistico SPSS version 25 para de esta manera generar las tablas de frecuencia absoluta y porcentual para la variable del estudio (nivel de estrés laboral), asi como tambien seran representadas en tablas y graficos para su analisis e interpretación respectiva.

ASPECTOS ÉTICOS

En esta investigacin, se hara uso de los 4 principios bioeticos basicos, cuyos actos del profesional de la salud deben y se guiaran por estos principios, ello

sera útil para dar seguridad a los integrantes de esta investigación, los principios fundamentales de la bioética son: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia (38).

Principio de Autonomía

En este primer principio, se considera la facultad de cada individuo de deliberar, tomar sus propias decisiones, brindandoles la opción de participar, interactuar según la deliberación que pueda decidir y poder asumir con responsabilidad sus actos (39).

Este principio será adaptado en este estudio al abarcar al profesional de enfermería por medio del uso del consentimiento informado el cual es un registro serio elaborado para la presente investigación.

Principio de No maleficencia

Este principio hace referencia a no producir daño y a prevenir un posible daño; no inducir al dolor y sufrimiento (40).

A cada trabajador se le explicará de forma adecuada que esta investigación no tendrá ningún perjuicio para la salud y se resguardaran sus datos.

Principio de Beneficiencia

Este principio apunta a la búsqueda del bien, el deber moral de ejecutar los hechos en beneficio de todos y promover la promoción de la salud (41).

Se proporcionara datos oportunos a los participantes sobre los beneficios y como este mejorara en beneficio de las personas, ya que con los resultados obtenidos se tomaran acciones para el abordaje oportuno del problema para su solución o mejoría.

Principio de Justicia

Determina y da a entender en dar a cada uno lo suyo, evaluar si cada actuar es equitativamente moral (42).

A los participantes de esta investigación se tratara a todos con un trato justo, sin generar preferencias entre los participantes, es decir, un trato amable y digno.

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																												
Revisión del proyecto													X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																
Aprobación del proyecto																					X	X	X	X																
Trabajo de campo																					X	X	X	X																
Redacción del trabajo académico																									X	X	X	X												
Sustentación del trabajo académico																													X	X	X	X								

3.2. RECURSOS FINANCIEROS

(Presupuesto y recursos humanos)

MATERIALES	2022				2023						TOTAL
	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	S/.
Equipos											
1 Laptop	1500										1500
USB	30										30
Útiles de escritorio											
Lapiceros	3										3
Lapiz								10			10
Tableros								30			30
Hojas bond A4		10						50			60
MATERIAL BIBLIOGRAFICO											
libros	60	60	20	20							160
Fotocopias	10	10	10	10	10	10		20		50	130
Impresiones	10	10	10	10	10	10		20		50	130
Espiralado								20		50	70
OTROS											
Movilidad								50		50	100
Alimentos	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	150
Llamadas	20	20	10	10	10	10	10	10	10	10	120
RECURSOS HUMANOS											
Digitadora	50									50	100
Imprevistos*		100		100						100	300
TOTAL	1698	225	65	165	45	45	25	225	25	375	2893

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Toro J. Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. [Internet].; 2020 [citado el 27 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-19-25-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>.
2. APA. El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos. [Internet].; 2020 [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/stress/estres-problema>.
3. OIT. Un informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido. [Internet].; 2019 [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008592/lang--es/index.htm.
4. Ozamiz N, Dosil M, Picaza M, Idoiaga N. Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cad Saude Publica*. 2020; 36(4): p. 1-10. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/csp/a/bnNQf4rdcMNpPjgfnpWPQzr/>
5. Ekos. Top 5 de países con más estrés. [Internet].; 2021 [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.ekosnegocios.com/articulo/top-5-de-paises-con-mas-estres>. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.ekosnegocios.com/articulo/top-5-de-paises-con-mas-estres>
6. Misicka S, Reusser K. Más del 27% de los trabajadores suizos, estresados. [Internet].; 2018 [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: https://www.swissinfo.ch/spa/salud-mental_m%C3%A1s-del-27--de-los-trabajadores-suizos--estresados/44466566.
7. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ Salud*. 2018; 20(1): p. 44-52. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/pdf>

8. Cortez LC, Pantoja M, Cortes DB, Tello MA, Nuncio JL. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investigación y Pensamiento Crítico*. 2022; 10(2): p. 1-12. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/3332947005.pdf>
9. Córdova SBG, Ortiz FPT, Zurita MAS, Borja ABY, Barrera MVC. El Nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*. 2022; 7(2): p. 1669-1682. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354934>
10. Betancourt MT, Domínguez WF, Peláez BI, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid19. *UNESUM-Ciencias*. 2020; 4(3): p. 41-50. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
11. Di Rocca S. Estrés laboral bajo contexto de pandemia (Covid19) en técnicos radiólogos - Bahía Blanca, Argentina. Tesis de grado. Bahía Blanca: Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Bahía Blanca; 2021. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://ria.utn.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/20.500.12272/5775/Tesis%20Di%20Rocca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Alegre II. Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería-servicio de emergencia Hospital Ramiro Priale Priale, 2021. Tesis de especialización. Lima: Universidad María Auxiliadora, Facultad de ciencias de la salud; 2021. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1047/ALEGRE%20PECEROS%20IVONNI%20ISABEL%20-%20TRABAJO%20ACADEMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Mauricio MP; Rujel ML. Nivel de estrés de los enfermeros del servicio de medicina y emergencia del Hospital Regional II-2 Tumbes - 2019. Tesis de grado. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes, Facultad de Ciencias de

la Salud; 2017. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/65/TESES%20-%20MAURICIO%20Y%20RUJEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14. Mariluz MA. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Essalud Pisco – 2021. Tesis de especialización. Lima: Universidad María Auxiliadora, Facultad de Ciencias de la Salud; 2022. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1046/MARILUZ%20AVALOS%2C%20MELCHORITA%20ALICIA%20-%20TRABAJO%20ACADEMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Bellodas JR, Tiburcio BP. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019. Tesis de pregrado. Lima: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Médicas; 2019. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35533/Bellodas_CJ.-Tiburcio_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Miranda AP, Yopla M. Nivel de estrés en el personal de salud durante la pandemia del COVID-19 en el hospital essalud - Cajamarca 2021. Tesis de pregrado. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Facultad de Psicología; 2021. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/2017/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Torrades S. Estrés y burn out. Definición y prevención. *Offarm*. 2007; 26(10). [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
18. Bruce ST. The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*. 2000; 886(1-2): p. 172-189. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf

19. Chrousos GP, Gold PW. The concepts of stress and stress system disorders. Journal American Medical Association. 1992; 267(9): p. 1244-1252. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf
20. Cortés P, Bedolla M, Pecina EM. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel mundial y organizacional. Revista de investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional. 2020; 2(7): p. 1-8. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.pdf>
21. Houtman I, Jettinghoff K, Cedillo L. Sensibilizando sobre el estrés laboral en países en desarrollo Suiza: OMS; 2020. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
22. Medicina y Sanidad. Tipos de estrés, síntomas y factores de riesgo. [Internet].; 2021 [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://postgradomedicina.com/tipos-estres-efectos-riesgos/>.
23. Espinoza LA. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencias en la clínica privada, Lima – 2021. Tesis de especialización. Lima: Universidad María Auxiliadora, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/674/ESPINOZA%20SINCHE%20LIZ%20ANG%c3%89LICA%20-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
24. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud Uninorte. 2019; 35(1): p. 156-84. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
25. La Rioja. Consecuencias del estrés. [Internet].; 2022 [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://www.larioja.org/prevencion->

riesgos/es/campana-prevencion-gestion-estres/debes-saber-estres/informacion/consecuencias-estres.

26. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index enferm.* 2010; 19(4): p. 279-282. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010#:~:text=Callista%20Roy%20elabor%C3%B3%20en%201970,%2C%20crecimiento%2C%20reproducci%C3%B3n%20y%20dominio.
27. Onofre LM. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. Tesis de maestría. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Área de gestión; 2021. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
28. Arce R, Rubio K, Cuadro H, Fonseca-Angulo R, León-García M, Rodríguez-Barraza P. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Rev Asoc Esp Med Trab.* 2020; 29(1). [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
29. Vásquez S, Gonzáles YV. El estrés y el trabajo de enfermería: Factores influyentes. *Más Vita.* 2022; 2(2). [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>
30. Guerrero FJ. Estrés laboral de los colaboradores de la IE N° 11010 Mariano Melgar Valdivieso - José Leonardo Ortiz. Tesis de pregrado. Pimentel: Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias empresariales; 2021. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7925/Guerrero%20Pacheco%20Fiorela%20Jaquilin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

31. Atachao KL. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima– 2021. Tesis de especialización. Lima: Universidad María Auxiliadora, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/662/ATACHAO%20ORTEGA%20KRISTELL%20LIZ%20-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
32. Gutiérrez O. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Dios Pisco - 2021. Tesis de especialización. Lima: Universidad María Auxiliadora, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021. [citado el 28 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/541/GUTIERREZ%20PALOMINO%2c%20OLIVIA%20-%20T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
33. Huairé EJ. Método de investigación. [Internet].; 2019 [citado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/35.pdf>.
34. Espinoza I. Tipos de muestreo. [Internet].; 2016 [citado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>.
35. García T. El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. [Internet].; 2003 [citado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf.
36. Más R, Escibá V. La versión castellana de la escala "The nursing stress scale" proceso de adaptación transcultural. Revista española Salud Pública. 1998; 72(6). [citado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006&lng=es

37. Cazal JE. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo Diciembre 2016. Tesis de grado. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017. [citado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1397>
38. SCMFIC. Los 4 principios básicos de bioética. [Internet].; 2002 [citado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf.
39. Ferro M, Molina L, Rodríguez W. La bioetica y sus principios. Acta odontológica venezolana. 2009; 47(2). [citado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029#:~:text=Principio%20de%20Autonom%C3%ADa%3A%20Consiste%20en,%2C1999\)%20\(5\)](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029#:~:text=Principio%20de%20Autonom%C3%ADa%3A%20Consiste%20en,%2C1999)%20(5)).
40. Siurana JC. Los principios de bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas. 2010;(22). [citado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
41. Congreso de la República. Conceptos y principios de la bioética. [Internet].; 2022 [citado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/59F0B1DFF4B09FFB05257D18006D362B/\\$FILE/ceboax-0105.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/59F0B1DFF4B09FFB05257D18006D362B/$FILE/ceboax-0105.pdf).
42. Amaro M, Marreno A, Valencia ML, Casas SB, Moynelo H. Principios básicos de bioética. Revista cubana de enfermería. 1996; 12(1). [citado el 1 de marzo del 2023]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03191996000100006

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable

VARIABLE	Tipo de variable, según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería	Tipo de variable según su naturaleza: Variable cualitativa de Escala de medición: Ordinal - Siempre - Casi siempre - Casi nunca - nunca	Es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. Es un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente ante nuestras vidas, puede generar niveles altos de estrés.	En este estudio nos permitirá medir los niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería, del Hospital Goyeneche-Arequipa, el cual abarca con las 3 dimensiones: físicas, psicológicas y sociales, este se realizará a través de la Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress Scale.	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> - Respuesta negativa al trabajo. - Actitudes negativas hacia el trabajo. - Agotamiento físico. 	Ítems 1,2,3,4	Alto Medio Bajo	Escala de Likert: - Siempre - Casi siempre - Casi nunca - Nunca
				PSICOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> - Cansancio emocional. - Auto concepto negativo. - Sentimientos de desesperanza. - Respuesta negativa hacia uno mismo. 	Ítems del 5 al 24		
				SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Trato interpersonal - Actitudes negativas con los demás. - Falta de preocupación por los demás. 	Ítems 25,26,27,28,29,30,31,32,33,34		

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE ENFERMERAS

CUESTIONARIO: “THE NURSING STRESS SCALE”

I. PRESENTACIÓN

Buenos días, soy estudiante de la Especialidad de Enfermería de Emergencia y Desastres de la Universidad María Auxiliadora y pido a Ud. Su colaboración en facilitarme ciertos datos a través de esta encuesta que permitirá conocer el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Goyeneche-Arequipa 2022. Si usted tuviera alguna duda, haga la consulta correspondiente a la persona a cargo.

II. INSTRUCCIONES GENERALES

Por favor, lee cada pregunta con atención. Cuando pienses en tu respuesta, trata de recordar tu estancia en el servicio de emergencia. ¿Qué respuesta viene a tu mente primero? Escoge la opción que mejor se adapte a tu respuesta y marca con una (X).

Recuerda que esto no es un examen, así que no hay respuestas o incorrectas. Pero es importante que respondas a todas las preguntas y que veamos tus marcas claramente.

No tienes que mostrarle a nadie tus respuestas. Tampoco nadie más, aparte de nosotros, mirara tu cuestionario una vez que hayas finalizado.

Es importante resaltar que esta encuesta es de carácter ANÓNIMO y CONFIDENCIAL, por lo cual solicito a usted responder con VERACIDAD a los enunciados presentados a continuación.

DATOS GENERALES:

Edad: Años

Sexo del entrevistado: Femenino () Masculino ()

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrara una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en el servicio de emergencia donde Ud. Labora. Indique marcando con una (X) la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio.

DIMENSIONES ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
FÍSICO				
1. Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería				
2. Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera				
3. Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal				
4. Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio				
PSICOLÒGICO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
5. Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente				
6. Observar el sufrimiento de un/a paciente le conmueve				
7. La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar				
8. La muerte de un/a paciente, le entristece				
9. Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza				
10. Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración				
11. Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes				
12. No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza				
13. La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde				
14. La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a una paciente afecta su estado emocional				
15. Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor				
16. No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera				
17. El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta				
18. Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada				

para ayudar a los pacientes en el campo emocional				
19. Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes				
20. Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
21. Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado				
22. La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura				
23. La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo				
24. La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico				
SOCIAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
25. Tiene conflictos con un médico				
26. Ser criticada/o por un médico, le enfurece				
27. El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa				
28. Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice				
29. Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente				
30. Tiene conflictos con el/la supervisor/a				
31. Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia				
32. Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad				
33. Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad				
34. Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio				

Gracias por su colaboración.

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto: Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Goyeneche de Arequipa – 2022.

Nombre del investigador principal: FLORES APAZA, GISELA BEATRIZ.

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias del hospital Goyeneche de Arequipa – 2022.

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

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

Costo por participar: Ud. No hará gasto alguno durante el estudio.

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

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o perdida 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 FLORES APAZA, GISELA BEATRIZ autora del trabajo (teléfono móvil N° 958762603 o al correo electrónico giselabeatrizfloresapaza827@gmail.com)

Contacto con el comité de ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora ubicada en la ciudad de Lima.

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico:	
Nombres y apellidos del investigador:	Firma o huella digital
FLORES APAZA, GISELA BEATRIZ	
Nº de DNI	
73212956	
Nº de teléfono móvil:	
958762603	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador:	Firma o huella digital
FLORES APAZA, GISELA BEATRIZ	
Nº de DNI	
732129956	
Nº de teléfono	
958762603	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellidos:	
DNI:	
teléfono:	

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

.....
Firma del participante