



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

**“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL  
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL EDGARDO  
REBAGLIATI MARTINS LIMA – 2022”**

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

**AUTOR:**

**LIC. MAMANI VILCA, ROSA ANTONIA**  
**<https://orcid.org/0000-0001-7206-7077>**

**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, Rosa Antonia Mamani Vilca , con DNI 10074853 en mi condición de autora del trabajo académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres de título Estrés Laboral en el personal de salud del servicio de Emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima 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**<sup>1</sup> que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 17% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 20 días del mes de noviembre del año 2022.

---

ROSA ANTONIA MAMANI VILCA  
DNI: 10074853

---

MG. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL  
PILAR  
DNI: 25697604

---

<sup>1</sup> 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: 07-nov-2022 08:42p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1947730923

Nombre del archivo: ROSA\_MAMANI\_PROYECTO\_DE\_TESIS\_04-10-22.docx (121.17K)

Total de palabras: 7673

Total de caracteres: 43191

## ENTREGA 1

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>13%</b>
<b>2</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Internacional de la Rioja</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
RESUMEN .....	03
ABSTRACT .....	04
I. INTRODUCCION .....	05
II. MATERIALES Y METODOS .....	13
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	18
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	20
ANEXOS .....	27

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	28
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	29
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	33

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el estrés laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del “Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima, 2022. **Materiales y métodos:** El enfoque a emplearse en este estudio será cuantitativo, y el diseño a abordarse es descriptivo-transversal. La población estará conformada por 28 profesionales en Enfermería del servicio de emergencia del “Hospital Edgardo Rebagliati Martins. La técnica a utilizarse será la encuesta y el instrumento que se empleará es la MBI Este cuestionario Maslach Burnout Inventory, que está conformada por 22 ítems y 3 dimensiones: en agotamiento emocional, 5 ítems en despersonalización y 8 ítems en realización personal. El método de evaluación es de tipo Likert y cuenta con 7 opciones de respuesta. La puntuación global oscila entre 48 a 432 puntos, siendo 48 el puntaje más bajo y 432 el puntaje más alto. **Resultados:** Los resultados de la investigación serán presentados en gráficos y tablas que describirán los aspectos de las variables utilizadas en este estudio. **Conclusiones:** La información descrita en la investigación será de gran importancia y valía para los establecimientos de salud para así poder conocer cuál es el nivel de estrés laboral de las enfermeras.

**Palabras claves:** Estrés laboral; Enfermería; Emergencia (Fuente: DeCS).

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the work stress in the health personnel of the emergency service of the "Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima, 2022. **Materials and methods:** The approach to be used in this study will be quantitative, and the design to be addressed is descriptive-cross-sectional. The population will be made up of 28 Nursing professionals from the emergency service of the "Edgardo Rebagliati Martins Hospital. The technique to be used will be the survey and the instrument to be used is the MBI This Maslach Burnout Inventory questionnaire, which is made up of 22 items and 3 dimensions: in emotional exhaustion, 5 items in depersonalization and 8 items in personal fulfillment. The evaluation method is of the Likert type and has 7 response options from The overall score ranges from 48 to 432 points, with 48 being the lowest score and 432 being the highest score. **Results:** The results of the research will be presented in graphs and tables that will describe the aspects of the variables used in this study. **Conclusions:** The information described in the research will be of great importance and value for health establishments in order to know what the level of work stress of nurses is.

**Keywords:** Work stress; Nursing; Emergency (Source: DeCS).

## I. INTRODUCCIÓN

En un estudio en India en el año 2020, se dio a conocer que el 92.4% del personal de salud presentaba síntomas de depresión y un 98.5% tenía ansiedad. Además, se encontró que estos síntomas aumentaban en un 46% debido a que una de los principales factores estresores fue el estrés que se producía durante la jornada laboral (1).

En una investigación del 2021 en España, se encontró que, dentro de un grupo de enfermeras, el 93.6% de estas atendieron a pacientes infectados por COVID-19 y el 45.9% padece estrés postraumático. Los factores asociados a este son vivencias ocurridas en el horario de trabajo y sucesos ocurridos con los familiares de estas (2).

Asimismo, un estudio sistemático de Italia de 2021, se reportó que, de un grupo conformado por enfermeras del personal de salud, el 37% obtuvo niveles altos y el 23% niveles medios de agotamiento laboral, un 25% obtuvo niveles alto y un 22.9% niveles moderados de despersonalización, siendo estos característicos del “síndrome de Burnout” (3).

Otro estudio hecho en México en el año 2020, el personal femenino de enfermería que labora en el horario nocturno, obtuvo un nivel alto de estrés debido a que, el 58.7% trabaja una jornada laboral de 12 horas diarias, el 44.4% tiene bajo su vigilancia a 7 o más pacientes y el 16% indicó haberse contagiado de Covid-19 durante la jornada laboral (4).

En 2019 en Latinoamérica, un estudio realizado al personal de enfermería encontró que, el personal femenino tuvo un nivel más alto de estrés que el de los hombres, siendo estos un 44.8% y 37.6% correspondientemente. El país más afectado por el estrés con una población femenina fue Venezuela con un 63%, seguido de Ecuador, Colombia, Honduras y Panamá (5).

Por otro lado, un estudio del 2019 en Chile, encontró que, 48.6% de los factores

estresores son dadas por las tareas que no son de la profesión y la falta de tiempo para brindar apoyo emocional al paciente y el 70.2% se debe a la falta de médicos cuando el paciente está en peligro de muerte. Además, de los enfermeros, el 43.2% indica padecer estrés cada vez que ve a un paciente sufriendo, el 73% señala tener miedo de cometer un error en los cuidados de enfermería (6).

El 2018 en Colombia, el 21.7% de un total de 595 participantes del personal asistencial obtuvo niveles altos de estrés. El nivel de frecuencia con la que se presentaba y la cantidad de síntomas y signos que reflejan que es perjudicial para la salud. El 28.6% con un nivel alto de estrés, indica tener dolor muscular en la zona del cuello y los hombros y el 20.6% indica presentar sentimientos de sobrecarga de trabajo y cansancio (7).

En Brasil el 2019, la tendencia a sufrir el “síndrome de Burnout” fue del 20.9%, siendo las dimensiones de la alta demanda, la pérdida de control sobre el trabajo, escaso apoyo social y emocional recibido por parte de los miembros del trabajo y el deterioro de la calidad de vida tanto física, psicológica, social y laboral las más afectadas y relacionadas a los factores estresores que causan este síndrome. Relacionados a los perfiles latentes, el 20.7% indicaron agotamiento, 14.7% no se encuentran comprometidos y 16.3% presentan ineficacia (8).

En el estudio del país de Colombia en 2019, se obtuvieron resultados que señalan que el 55% de las enfermeras poseen un nivel alto de estrés cuya causa es la gran demanda de actividades que deben de realizar durante la jornada laboral, el 25% presenta un nivel medio y el 20% un nivel bajo. Esto se relaciona con la demanda del área en la que se encuentran asignadas las enfermeras (9).

En una investigación realizada en el año 2021, en Trujillo, Perú, se informó que, al comparar las variables de estilos de vida y estrés laboral, se encontró que el 39.39% de la población estudiada presenta un estilo de vida no saludable y un nivel alto de estrés, el 33.33% presenta un nivel moderado de estrés con un estilo de vida moderadamente saludable (10).

En Chiclayo, Perú, en un estudio realizado al personal de enfermería, se obtuvo un puntaje de 77.8% de estrés laboral. Asimismo, en la dimensión de agotamiento emocional, se observó un nivel medio de 73.3%, en despersonalización, un nivel medio de 44.4% y en realización personal un nivel medio de 42.2% de estrés laboral. Siendo así que se obtuvo un resultado final de 56% con un nivel medio en los factores estresores a nivel laboral (11).

Un estudio de Callao, Perú hecho en el año 2021, encontró que, de la población completa del personal de enfermería, las mujeres eran las que más sufrían debido a los factores estresores que forman parte del estrés “síndrome de Burnout”. En la dimensión de agotamiento emocional, el 28% sufre de un nivel severo y el 46% de un nivel moderado; en la dimensión de despersonalización, el 24% tiene un nivel severo y el 52% tiene un nivel moderado y en la dimensión de realización personal, el 34% tiene un nivel muy bajo y el 38% tiene un nivel moderadamente bajo (12).

En la ciudad de Lima, Perú, se realizó un estudio en la Clínica Ricardo Palma en el año 2020 en donde se encontró que un 52.6% de las enfermeras licenciadas presentan niveles moderados de estrés, el 37.5% presenta niveles altos de estrés, 9.9% presenta un nivel leve. Asimismo, el 58% mantienen hábitos parafuncionales y 41.4% no presenta nada severo (13).

También en la Ciudad de Lima, Perú, en 2019, se realizó una investigación acerca del “estrés laboral generado en el personal de salud que trabaja en el área de servicio de emergencia” en la que se obtuvieron resultados altos con respecto a este. A nivel laboral, el estrés generado en el personal es de 51.25%, siendo este un nivel moderado de estrés y a nivel personal un 63.75% que indica un nivel de estrés alto (14).

En Lima, Perú, en el año 2019, en el estudio realizado en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, se detectó que el 60% de las enfermeras que forman parte del servicio de emergencias, sufren de un nivel moderado de estrés, el 47.3% presenta un nivel moderado de realización personal, el 58.7% un nivel moderado de cansancio emocional y el 50% presenta un nivel medio de despersonalización (15).

En la actualidad, el estrés se ha vuelto un punto que influye en el desarrollo y desempeño del personal de salud. Según la OMS, la salud mental es necesaria para tener la capacidad de superar eventos estresores y tener un mejor rendimiento. Sin embargo, la falta de salud mental también se relaciona con el estrés laboral, que es generado por factores relacionados al área de trabajo (16).

La coyuntura pasada en la que se encontró el país, colocó al personal de salud de enfermería en una situación problemática frente a enfermedades como la ansiedad, problemas del sueño, irritabilidad y sobre todo al estrés laboral. Ya que, sin una buena salud, el personal de salud es más vulnerable ante el estrés dentro del área de trabajo (17)

De esta manera, el estrés laboral es la reacción negativa que tiene una persona como consecuencia a la exigencia laboral, que pone a prueba y a la vez sobrepasa sus conocimientos y capacidades. Esto supone un riesgo para la salud tanto mental y física del personal de salud cuando es experimentado por un lapso de tiempo prolongado (18).

La OPS/OMS dice que las causas más frecuentes del estrés laboral están relacionadas con la organización y condiciones del trabajo y otros factores externos. Las consecuencias arraigadas a esta son enfermedades mentales, trastornos del sueño, musculoesqueléticas, tabaquismo, alcoholismo, etc. Asimismo, el estrés puede tener un impacto negativo en la motivación, rendimiento y compromiso del trabajador con su trabajo, lo que conduce finalmente al despido o renuncia de este (19).

El “síndrome de Burnout”, se define como un tipo de estrés laboral, puesto que conduce a agotamiento y desgaste emocional causado por factores relacionados al área laboral. Este fenómeno puede afectar a los trabajadores con profesiones referentes al cuidado miembros del personal de salud, como lo son las enfermeras (20).

Existe una prueba llamada Maslach Burnout Inventory, la cual mide el “síndrome de Burnout”, es decir, el desgaste emocional en el profesional y las consecuencias que

se tienen a nivel interpersonal. Esta prueba consta de 3 dimensiones las cuales son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (21).

En la primera dimensión denominada como agotamiento o cansancio emocional se busca medir el agotamiento, la falta de energía y el sentimiento de cansancio físico y emocional. Estos síntomas generalmente son causados por la frustración y la falta de satisfacción por las tareas realizadas e impuestas en el área de trabajo del personal de salud (22).

La segunda dimensión llamada despersonalización o deshumanización consiste en la medición de la sensación de sentirse indefenso, la impotencia, la desesperanza a nivel emocional, la tristeza, las actitudes negativas, el trato desinteresado y frío a los pacientes, falta de tacto y sensibilidad e incluso el distanciamiento afectivo del profesional hacia las demás personas (23).

La última dimensión la cual es la realización personal, se basa en la medición de los sentimientos de la falta de logros a nivel profesional que son causados por las tareas impuestas que sobrepasan las capacidades del profesional, el nivel de desempeño laboral y social con las demás personas y principalmente la insatisfacción de los resultados finales del trabajo realizado (24).

Por todos estos riesgos, mencionan que las enfermeras que forman parte del personal de salud deben poseer la capacidad de prestar sus servicios de cuidado a todos los pacientes, sin importar las condiciones en las que se encuentre. Es por esto que, este servicio debe procurar el bienestar y seguridad tanto del paciente como del personal de salud con el objetivo de salvaguardar su salud y la de los demás (25).

Según la teoría de los Sistemas de Betty Neuman, los enfermeros, quienes interactúan y cuidan de la salud del paciente de manera integral, son más susceptibles a los eventos estresores. Estos eventos son causados por factores estresores externos e internos que modifican la conducta del individuo. Por tal motivo, estos elementos estresores deben ser tratados para mantener equilibrada

la conducta y la psique de quienes la padecen (26).

Galanis y colaboradores (27) en el 2021 en EE.UU., realizaron un estudio que fue examinar el “agotamiento de las enfermeras y los factores de riesgo durante la pandemia de COVID-19”. Participaron 18935 enfermeras, los factores de riesgo fueron jóvenes, con comorbilidad, estar en áreas de alto riesgo con muchas horas de trabajo, insuficientes materiales y equipo de protección. Los resultados en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (34.1%, 12.6% y 15.3).

Chinvararak y colaboradores (28), en 2021 en Tailandia, realizaron un estudio, cuyo objetivo es medir la “prevalencia del síndrome de agotamiento, la ansiedad, la depresión y los trastornos postraumáticos, en la pandemia de COVID 19” en la que utilizaron el cuestionario de Burnout a 986 profesionales de salud. Se encontró que, en la dimensión de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (16.3%, 16% y 53.5%) alcanzaron un nivel alto. Se concluyó que el personal de salud tenía una baja calidad de salud mental.

Orosco (29), en el año 2021, en la ciudad de Quito-Ecuador realizó una investigación titulada “Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el Covid-19 del Hospital IESS del Quito Sur”, en el que usó como instrumento el cuestionario de Maslach con 145 participantes. Los resultados fueron que el 93.54% de los encuestados refieren que la carga laboral ha aumentado durante el estado de emergencia y el 50.34% manifiesta un nivel alto de cansancio emocional.

Quispe (30), en 2018 en Chiclayo-Perú, realizó una investigación llamada “Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque” de tipo no experimental, descriptivo correlacional y con 45 participantes del personal de salud. En esta se encontró como dimensión agotamiento emocional 77.8% bajo y 22.2% medio, en realización personal 100% alto y en despersonalización 100% bajo.

Rojas (31) en 2020 realizó un estudio en Cañete-Perú titulado “Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un hospital de Cañete”, con una muestra de 24 enfermeros. Utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory y un cuestionario elaborado que mide el desempeño profesional. Se obtuvo un nivel medio en la dimensión de agotamiento emocional y se concluyó que en la dimensión de agotamiento emocional el 100% tiene un nivel medio, en despersonalización, el 87.50% tiene un nivel bajo y en realización personal, el 95,83 tiene un nivel alto.

Chavez y colaboradores (32), realizaron una investigación cuantitativa, trasversal no experimental en 2021, en Ica-Perú, titulada “Grado de estrés laboral en enfermeras del área de Hospitalización en Ica”, con una muestra de 30 enfermeras. Se usó el cuestionario de Maslach que se modificó y validó por 5 jueces expertos. Se halló que en la dimensión de agotamiento emocional un 45% tiene un grado medio, en despersonalización un 65% tiene un grado bajo y en realización personal un 75% tiene un grado alto.

Este estudio tiene gran importancia puesto que, para el personal de salud, el estrés es un factor de riesgo que puede interponerse en el buen desenvolvimiento del área laboral de las enfermeras. Esto solo causará un gran deterioro a nivel psicológico y físico, con un resultado final de innumerables enfermedades que ponen el riesgo la salud de estos.

Referente a la justificación teórica, se realiza esta investigación pues los resultados obtenidos aportarán más conocimiento sobre los factores estresores que se dan en el área laboral y que día a día afrontan los profesionales en Enfermería del personal de Servicios de Emergencias. Asimismo, se tendrá mucha más conciencia de que estos profesionales son los más vulnerable, pues estos son quienes trabajan con pacientes de alto riesgo y se exponen al exceso de trabajo y enfermedades riesgosas para su salud como consecuencia del estrés.

Con respecto al valor práctico, se tiene que los resultados de la investigación podrán dar a conocer cuáles son los niveles de Burnout que tienen los profesionales de

Enfermería, con el objetivo de permitir crear nuevas estrategias de acción y prevención para el tratamiento efectivo del síndrome de Burnout que beneficiará al personal de salud que reciba este tratamiento.

En referencia a la relevancia social, se tiene que este estudio contribuirá en gran medida al desarrollo de futuras investigaciones que tienen como objetivo conocer los niveles de Burnout en el personal de enfermería.

En cuanto a la justificación metodológica, el estudio se realizará teniendo como base los aspectos teóricos metodológicos que involucran la aplicación del método científico. Asimismo, se justifica porque la investigación servirá de base para otros estudios que pretendan abarcar el mismo tema que se usa en este.

Siendo el objetivo general del presente estudio será determinar el “estrés laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima-2022”.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se llevará a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, ya que se recopilarán y posteriormente analizarán los datos para responder a las preguntas relacionadas a la investigación. Con respecto al diseño metodológico, se tratará de un estudio no empírico, descriptivo y transversal (33).

Observacional: Porque con este el investigador podrá observar los fenómenos con naturalidad, tal cual ocurren en la realidad, sin interferir y sin alterar su desarrollo.

Descriptivo: Porque se tiene por objeto el identificar las características, propiedades y perfiles de individuos o grupos para recopilar información.

Transversal: Porque los estudios con diseño transversal recopilan los datos en un tiempo definido y de una sola toma (34).

### 2.2 POBLACIÓN

Para esta investigación se trabajará con la población del total de 34 enfermeras que laboran en el servicio de emergencias pediátricas del “Hospital Edgardo Rebagliati” en septiembre de 2022. Esta información fue brindada por la oficina del departamento de Enfermería. Las enfermeras serán escogidas de acuerdo con los siguientes criterios de selección:

**Criterios de inclusión:** Se considerará a enfermeras que laboren por más de 6 meses en Emergencias Pediátricas del Hospital Rebagliati y que deseen participar en la investigación brindando su consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:** Se excluirán a aquellos participantes que no cumplan con el 100% de los criterios de inclusión mencionados anteriormente.

**La muestra:** Se trabajará con el total de las enfermeras por ser una población pequeña.

## **2.3 VARIABLE DE ESTUDIO**

La variable principal de esta investigación es el estrés laboral en el personal de enfermería, que es cualitativa de acuerdo a la presentación de sus valores finales, y su escala es ordinal, ya que su evaluación final utiliza la propiedad de orden.

Definición conceptual: El estrés laboral es una reacción negativa que surge en un individuo como consecuencia de las exigencias del puesto laboral que ponen a prueba y superan las habilidades y conocimientos de la persona. Esto tiene el potencial de afectar la salud mental y física de los profesionales de la salud si persiste durante mucho tiempo (18).

Definición operacional: El estrés laboral es una respuesta negativa del personal de enfermería del sector de emergencias del “Hospital Edgardo Rebagliati Martins” debido a las exigencias del puesto laboral sobrepasan las capacidades de la persona. Esto representa un riesgo para la salud mental y física de los trabajadores de la salud durante largos períodos de tiempo. Por tal motivo, el instrumento que medirá esto será el cuestionario Maslash Inventory.

## **2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

En el presente estudio, se utilizará el método de encuesta, la cual es efectiva cuando se realizan estudios en el campo de la salud y el estudio a realizar es de tipo cuantitativo.

Gracias a este método, nos pondremos en contacto con los participantes para solicitarles que nos faciliten sus datos, que serán correctamente procesados de forma confidencial y totalmente protegidos. Este método es estandarizado, esto permite la recopilación de una gran cantidad de datos en poco tiempo, pero también es flexible porque se adapta a diferentes situaciones dependiendo de las características de la determinada población (35).

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

Con respecto al instrumento de recopilación de datos que permitirá la correcta

medición de la variable de estrés laboral, se utilizará el **cuestionario de Burnout de Maslach**, que tiene por autores a **Christina Maslach y Susan Jackson** (MBI). Esta posee una **validez** del 98% junto a una **confiabilidad** de 0.90, 0.79 y 0.71 respectivamente según las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Cuenta con 3 dimensiones con un total de 22 ítems, 9 ítems en agotamiento emocional, 5 ítems en despersonalización y 8 ítems en realización personal. El método de evaluación es de tipo Likert y cuenta con 7 opciones de respuesta del 0 al 6. En el Perú, este instrumento **ha sido utilizado por** Mariana Garay Oropeza de la Universidad San Martín de Porres en su trabajo de investigación titulado “Nivel de síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos neonatales en tiempos de pandemia - Clínica Ricardo Palma 2021” (36).

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

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

Para desarrollar el trabajo de campo, se le pedirá a la Universidad María Auxiliadora entregar la carta de presentación para posteriormente proceder con la gestión de la autorización de acceso que será otorgada por el director del Hospital Edgardo Rebagliati, con el fin de contactar al personal de enfermería de este establecimiento y así continuar con la investigación.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

La recopilación de datos se llevará a cabo en noviembre del año 2022, la cual debe de completarse en un plazo máximo de 7 días hábiles. Se explicarán los objetivos del estudio a todos los profesionales sanitarios con el fin de invitarles a participar y se realizará la entrega del consentimiento informado para su adecuada participación. Cada profesional de la salud tendrá un promedio de 15 a 20 minutos para completar el cuestionario. Al finalizar el trabajo de campo, se inspeccionará cada una de las fichas entregadas en donde se evaluará el correcto llenado y codificación.

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

Una vez finalizada la recolección de datos, estos se ingresan a la matriz creada en el programa IBM SPSS Statistics v.25, en donde se ejecutará el análisis de los respectivos datos. Asimismo, se harán uso de las tablas de frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central, y operaciones de adición de ítems para obtener los valores vinculados al objetivo general y dimensiones de la variable clave. Finalmente, se obtendrán tablas y figuras que representarán los principales hallazgos de esta investigación.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Con respecto a los principios bioéticos se tiene:

Los principios de la bioética son un aspecto importante en el campo de la investigación de la salud porque estos están diseñados para asegurar la integridad de las acciones, la consideración de los participantes y el respeto de sus derechos. Por lo tanto, en esta investigación se considerará el uso del consentimiento informado, tal como se describe en la Declaración de Helsinki (37).

### **Autonomía:**

Esto enfatiza la importancia de respetar, sobre todo, la libertad de toma de decisiones sin coacción ni de cualquier influencia, pues el investigador debe respetar la decisión informada del participante (38).

Cada participante que será evaluado en el Hospital Rebagliati recibirá la información necesaria sobre lo que se le solicitará realizar y posteriormente a ello, se les pedirá que firmen su consentimiento informado completo.

### **Beneficencia:**

Se destaca como prioridad la función de buscar el bienestar y beneficio máximo posible para los participantes en la duración del avance del estudio (39).

Se informará individualmente a las enfermeras de que su participación ayudará a completar la investigación que dará lugar a resultados beneficiosos para una mejor atención y salud de su entorno laboral. Además, los resultados serán útiles para el servicio, ya que se podrán crear o mejorar estrategias en base a ellos.

**No maleficencia:**

Se distingue por no suponer ningún riesgo o perjuicio para los participantes a la hora de participar en el desarrollo del estudio. Asimismo, las amenazas deberán prevenirse por todos los medios posibles (40).

A cada miembro del personal de Enfermería se le explicará que el estudio no supondrá un riesgo o amenaza para su integridad o vida, y que los participantes solo se limitarán a contestar el cuestionario proporcionado porque este no será de tipo experimental.

**Justicia:**

El deseo de igualdad de trato entre los participantes será prominente sin ninguna preferencia o discriminación durante todo el proceso de la investigación (41).

Esto se reflejará en la inclusión de todos los profesionales en Enfermería dispuestos a participar en la investigación, sin discriminar o favoritismo, ni por motivos de raza, cultura o creencias religiosas.

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022

ACTIVIDADES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema																								
Búsqueda bibliográfica vía internet de los repositorios																								
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes.																								
Construcción de la sección introducción: referente a la importancia y justificación de la investigación																								
Determinar y enunciar los objetivos de la investigación dentro de la introducción																								
Definición de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación.																								
Determinación de la Población, muestra y muestreo.																								
Elección de las técnicas e instrumentos de recolección de datos																								
Elaboración de la sección material y métodos: aspectos bioéticos.																								
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																								
Elaboración de aspectos administrativos de estudio.																								
Elaboración de anexos.																								
Evaluación antiplagio - TURNITING																								
Aprobación de proyecto.																								
Sustentación de proyecto																								

## RECURSOS FINANCIEROS

(Presupuesto y recursos humanos)

MATERIALES	2022									TOTAL
	ABR	MAYO	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
<b>Equipos:</b>										
01 Laptop	s/2000									S/2000
USB	s/30			s/30						S/60
<b>Útiles de escritorio</b>										
Lápiz	S/10		S/10		S/10					S/30
Lapiceros	S/10	S/10		S/10						S/30
Tableros				S/30						S/30
Hojas Bond A4	S/10		S/40		S/30	S/30				S/110
<b>Material bibliográfico</b>										
Libros	s/60	s/60	s/40	s/30						S/190
Fotocopias	S/10	S/10	s/10	s/10	S/10	S/10	S/20			S/80
Impresiones	S/10	S/10	s/30	s/30	S/10	s/20		S/30	S/20	S/160
Espiralado		S/20		S/20		S/20		S/10		S/70
<b>Otros</b>										
Movilidad					S/50					S/50
Alimentos	S/15	s/15	s/15	s/15	s/15	s/15	S/15	s/15	s/15	S/135
Llamadas	S/10			S/10		S/10				S/30
<b>Recursos humanos</b>										
Digitadora	s/50				s/50					S/100
Imprevistos		S/200		S/100	S/100					S/400
<b>TOTAL</b>	S/2215	S/325	S/145	S/285	S/275	S/105	S/35	S/55	S/35	S/3475

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Suryavanshi N., Kadam A., Dhumal G., Nimkar S. y Mave V. Salud mental y calidad de vida entre los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19 en India. *onlinelibrary wiley [revista en Internet]*. 2020 [acceso 19 mayo de 2022]; 10 (11). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/brb3.1837>
2. Blanco M., Vieja M., Macip S. y Tercero M. Trastorno de estrés postraumático en enfermeras durante la pandemia de COVID-19. *Elsevier Enfermería Clínica [revista en Internet]*. 2021 [acceso 19 mayo de 2022] ;28 (3): 32(2), 92-102. Disponible en <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-avance-resumen-trastorno-estres-postraumatico-personal-enfermeria-S1130862121002424>
3. Danet A. Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental Una revisión sistemática *Elsevier [Revista en Internet]* 2021 [acceso 15 de mayo de 2022]; 156 (9): 449-458. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0025775320308253#bib0525>
4. García P., Jiménez A., García H., Gracia N., Cano E. y Abeldaño A. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Rev. Salud Pública (Córdoba) [revista en internet]*. 15 de diciembre de 2020 [acceso 17 de mayo de 2022]; 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
5. Mejía R., Chacon J., Enamorado O., Garnica L., Chacón S. y García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab. [revista en Internet]*. 2019 [acceso 19 mayo de 2022]; 28 (3): 204-211. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)
6. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en

- Unidades Críticas. Med. segur. trab. [revista en internet]. 2019 Sep [acceso 19 de mayo de 2022]; 65(256): 177-185. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177)
7. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ. Salud [revista en Internet]. 2018 Jan [acceso 17 de mayo del 2022]; 20(1): 44-52. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072018000100044](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072018000100044)
  8. Vidotti V., Martins J., Galdino M., Ribeiro P. y Robazzi M. do Carmo. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermo. globo [revista en internet]. 2019 [acceso 17 de mayo de 2022]; 18(55): 344-376. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000300011](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011)
  9. Mendez J. y Botero A. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica. [revista en Internet]. 2019 [acceso 19 mayo de 2022]; 38(4): 501-508 Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/html/>
  10. Leon P., Lora M. y Rodriguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Revista Cubana de Enfermería. [revista en Internet]. 2021 [acceso 17 de mayo de 2022]; 37 (1). Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
  11. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. [tesis maestría]. Perú: Universidad César Vallejo; 2019 [Internet] [citado el 18 de mayo de 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza\\_B](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_B)

IY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Trujillo C. y Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Barton del Callao rev. cuidado y salud pública [revista en Internet]. 2021 [acceso 17 de mayo de 2022]; 1(2):46-53. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/20>
13. Gómez C., Murga L., Bertnol L., Araujo J., Borja C. y Barzola M. Estrés laboral y hábitos parafuncionales en licenciadas de enfermería de la Clínica Ricardo Palma. Ágora [revista en Internet]. 2020 [acceso 17 de mayo de 2022]; 8(2):68-73. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/170>
14. Sáenz M. Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa, [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo; 2019 [revista en Internet]. [citado el 17 de mayo de 2022]; Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37803/S%c3%a1enz\\_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37803/S%c3%a1enz_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Bellodas J. y Tiburcio B. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019 [tesis licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo; 2019 [Internet]. [citado el 17 de mayo de 2022]; Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35533/Bellodas\\_CJ.-Tiburcio\\_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35533/Bellodas_CJ.-Tiburcio_SB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Organización Mundial de la Salud. Salud mental: fortalecer nuestra respuesta [sede Web] Washington, D.C: OMS; 2018 [acceso 06 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
17. Carballo B., Sánchez M. El manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes COVID-19. Ene [revista en Internet]. 2021 [acceso 02 de mayo del 2022]; 15(1): 748. Disponible en

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2021000100002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000100002)

18. 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]. 2020. [acceso 09 de mayo 2022]; 17(50):304-324. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412018000200304](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304)
19. Organización Panamericana de la Salud /Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [sede Web] Washington, D.C: OMS; 28 de abril de 2016 [acceso 06 de mayo de 2022]. Disponible en [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es#:~:text=Las%20causas%20m%C3%A1s%20comunes%20de,desempe%C3%B1o%20y%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es#:~:text=Las%20causas%20m%C3%A1s%20comunes%20de,desempe%C3%B1o%20y%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral)
20. González R, López A, Pastor E, Verde C. Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. *Enferm.glob.* [revista en internet]. 2020 [acceso 13 de mayo del 2022]; 19(58): 141-161. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000200005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000200005)
21. Garay M. Nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia. *Clínica Ricardo Palma* 2021 [tesis licenciatura]. Perú: Universidad San Martín de Porres; 2021 [Internet]. [citado el 17 de mayo de 2022]; Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay\\_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Barreto D, Salazar H. Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud Univ. Salud [revista en Internet].2019. [acceso 09 de julio del 2022]. 2021;23(1):30-39. Disponible en

<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v23n1/2389-7066-reus-23-01-30.pdf>

23. Ministerio de Salud. Conociendo el síndrome de agotamiento profesional. [sede Web] Lima - Perú MIMP; 2010. [acceso 09 de julio del 2022] disponible en <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4026.pdf>
24. De Arco O, Suarez Z. “Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano”. Universidad y Salud Artículo de Revisión [revista en Internet].2018. [acceso 09 de mayo del 2022] Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
25. F, Mendoza M, Moreno E, Arbinaga F, Segura A. Agotamiento emocional, despersonalización y salud mental en enfermeras de Huelva. Revista internacional de investigación ambiental y salud pública [Internet]. 2021 [acceso 30 de julio de 2022]; 18(15):1-6. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34360153/>
26. Silva R., Silva de Oliveira S., Morais de Lima D., da Costa N., Mercês B., Rosendo R. Estrés laboral en el contexto de la COVID-19: análisis a partir de la teoría de Neuman [revista en Internet] 2021 [acceso 05 de julio del 2022]; Acta Paul Enferm. 2021; 34:eAPE002655 Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ape/a/wHY9NkrKDbN9V7QgK7JFSvH/?format=pdf&lang=en>
27. Galanis P., Vranka I., Fragkou D., Bilali A., Y Kaitelidou D. El agotamiento de las enfermeras y los factores de riesgo asociados durante la pandemia de COVID-19: una revisión sistemática y un metanálisis. Rev Wiley Public. Health Emergency collection [revista en Internet] 2021 [acceso 05 de junio del 2022]; 77(8), 3286–3302. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8250618/>
28. Chinvararak, C., Kerdcharoen, N., Pruttithavorn, W., Polruamngern, N., Asawaroekwisoot, T., Munsukpol, W., & Kirdchok, P. (2022). Salud mental entre los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19 en Tailandia. [revista en Internet] 2021 [acceso 05 de junio del 2022]; 17(5), e0268704. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9122199/>

29. Orosco M. Estrés Laboral del personal de Enfermería del Servicio de Emergencias relacionados con el Covid-19 del Hospital IESS del Quito Sur [tesis Maestría]. Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2021 [Internet]. [citado el 17 de mayo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12155/2/PG%201072%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
30. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, [tesis Licenciatura]. Perú :Universidad Señor de Sipan; 2019 [Internet]. [citado el 17 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Rojas F., Saldaña L Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de Enfermería del área emergencia de un Hospital de Cañete, [tesis licenciatura]. Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2020 [Internet]. [citado el 20 de mayo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/930/3/F%3%a1tima%20Pamela%20Rojas%20Garay.pdf>
32. Chavez M, Chileno E., Torres N. Grado de estrés laboral en enfermeras del área de hospitalización del hospital regional de Ica, [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [Internet]; [citado el 20 de mayo de 2022] Disponible en <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1315/3/Mayumi%20Jesus%20Chavez%20Gonzales.pdf>.
33. Sampieri RH, Collado CF, Lucio MDPB. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta Ed. McGraw Hill Education; 2014. 634 p.; [acceso 20 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.

34. Bhattacharya Prasanta Kumar. Research Methodology in the Health Sciences: A Quick Reference Guide. New York - USA: McGraw Hill; 2021. 177 p.]; [acceso 20 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.mheducation.co.uk/research-methodology-in-the-health-sciences-a-quick-reference-guide-9781260463293-emea>
35. Phillips AW, Durning SJ, Artino AR. Survey methods for medical and health professions education. Philadelphia-USA: Elsevier; 2022. 136 p.
36. Garay M. Nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia. Clínica Ricardo Palma 2021 [tesis licenciatura]. Perú: Universidad San Martín de Porres; 2021 [Internet]. [citado el 20 de mayo de 2022]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay\\_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y) World Medical Association. WMA Declaration of Helsinki: ethical
37. Principios para la investigación médica en seres humanos. [sede Web]. Ain-Francia: WMA; 1964 [actualizado en agosto de 2021; acceso 10 de enero de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
38. Vaughn L. Bioética. Principios, Cuestiones y Casos. 3a ed. Nueva York-Estados Unidos de América: Oxford University Press; 2016 [acceso 15 de junio de 2022]. Disponible en: <https://dokumen.pub/bioethics-principles-issues-and-cases-3nbsped-9780190250102-0190250100.html>
39. Mandal J, Ponnambath D, Parija S. Bioética: una breve revisión. Tropa Parasitol [revista en Internet] 2017 [acceso 15 de junio de 2022]; 7(1): 5-7. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5369276/>
40. Amarga C, Ngabirano A, Simon E, Taylor D. Principios de ética de la investigación: un manual de investigación para países de bajos y medianos ingresos. Afr J Emerg Med. [revista en Internet] 2020; [acceso 10 de junio de

2022]; 10(2): 125-129. Disponible en:  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32837877/>

41. Masic I, Hodzic A, Mulic S. Ethics in medical research and publication. *Int J Prev Med [revista en Internet]* 2014 [acceso 10 de junio de 2022]; 5 (9): 1073-1082. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4192767/>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES								
Título: "Estrés laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del "Hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima-2022"								
Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores compuestos
Estrés laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa Escala de medición: Ordinal	El estrés laboral es la reacción negativa que tiene una persona como consecuencia a la exigencia laboral, que pone a prueba y a la vez sobrepasa sus conocimientos y capacidades. Esto supone un riesgo para la salud tanto mental y física del personal de salud cuando es experimentado por un lapso de tiempo prolongado. (18)	Es la reacción negativa que tiene el personal de salud del servicio de emergencia del "Hospital Edgardo Rebagliati Martins" como consecuencia a la exigencia laboral, que pone a prueba y a la vez sobrepasa sus conocimientos y capacidades. Esto supone un riesgo para la salud tanto mental y física del personal de salud cuando es experimentado por un lapso de tiempo prolongado, el cual será medido con el cuestionario de Maslash Inventory	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento del trabajo.</li> <li>• Cansancio emocional</li> <li>• Desgaste emocional</li> <li>• Frustración en el trabajo</li> <li>• Limitación física</li> <li>• Trato a pacientes como objeto.</li> <li>• Dureza en el trato</li> <li>• Indiferencia ante la situación de los problemas.</li> <li>• Siento que las personas me culpan por lo que les pasa.</li> <li>• Siento que puedo entender a los pacientes</li> <li>• Siento que trato con eficacia a los pacientes</li> <li>• Energía para el trabajo</li> <li>• Facilidad para crear un buen clima con los pacientes</li> <li>• Me siento reconfortado después de tratar con los pacientes</li> <li>• Valoración del trabajo</li> <li>• Siento que mis problemas emocionales son bien tratados en mi trabajo</li> </ul>	9 ítems  05 ítems  08 ítems	0= nunca 1= pocas veces al año o menos. 2= una vez al mes o menos. 3= unas pocas veces al mes 4= una vez a la semana. 5= pocas veces a la semana. 6= todos los días.	Bajo De 48 a 168  Moderado Entre 169 a 312  Alto Más de 313 (Max.432)

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

### **ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD**

#### **CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY**

##### **I. PRESENTACIÓN**

Buenos días, soy Licenciada en enfermería de la Universidad María Auxiliadora, y estoy aquí para pedir su colaboración en facilitarme ciertos datos que permitirán conocer Estrés Laboral en el personal de salud del servicio de Emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins – 2022. Este cuestionario no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo.

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

Por favor, lea cada pregunta con atención. Cuando pienses en tu respuesta, trata de recordar la última semana, es decir, los últimos siete días. ¿Qué respuesta viene a tu mente primero? Escoge la opción que mejor se adapte a tu respuesta y márcala con una equis (X).

Recuerda que esto no es un examen, así que no hay respuestas correctas 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, mirará tu cuestionario una vez que hayas finalizado.

## Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Instrucciones Generales:

Por favor responda con total sinceridad, la información de carácter anónimo y confidencial. Deberá marcar con una (X) donde corresponda su respuesta. Le agradezco de antemano por su colaboración.

Datos generales:

Edad en años: \_\_\_\_\_

Sexo del entrevistado:

a. Femenino ( )                      b. Masculino ( )

Estado civil:

Soltero(a): ( )                      Casado(a): ( )                      Conviviente: ( )

Divorciado(a): ( )                      Viudo(a): ( )

Grado académico:

Licenciado(a) con especialidad: ( )                      Licenciado(a) sin especialidad: ( )

Años de servicio: \_\_\_\_\_

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente

### Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
2	Me siento cansado(a) al final de la jornada de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
3	Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
4	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	0	1	2	3	4	5	6
7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento “quemado(a)” por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	0	1	2	3	4	5	6
10	Me he vuelto mas sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento muy activo(a).	0	1	2	3	4	5	6

13	Me siento frustrado(a) en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
18	Me siento estimulado(a) después de trabajar con mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento acabado(a).	0	1	2	3	4	5	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

## **Anexo C. Consentimiento informado**

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

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

**Título del proyecto:** Estrés laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del “Hospital Edgardo Rebagliati Martins”, Lima – 2022

**Nombre y apellidos de los investigadores principales:**

**Propósito del estudio:** Determinar estrés laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del “Hospital Edgardo Rebagliati Martins”, Lima – 2022

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

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

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

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse al coordinador de equipo (teléfono móvil N° 989435433) o al correo electrónico: rousse731@hotmail.com

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

electrónico: \_\_\_\_\_.

### Participación voluntaria:

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

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

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

\_\_\_\_\_  
Firma del participante