



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES

“NIVEL DE ESTRÉS EN ENFERMERAS DEL SERVICIO
UCE II DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL
CAYETANO HEREDIA, 2022”

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

AUTOR:

Lic. HUANCA REYES, TERESA JANET

<https://orcid.org/0000-0002-1616-0901>

ASESOR:

Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

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

LIMA – PERÚ

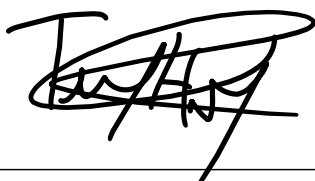
2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo Huanca Reyes, Teresa Janet , con DNI 42687250, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres, 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.

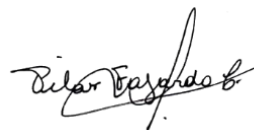
Asimismo, declaro bajo juramento¹ que dicho documento es ORIGINAL con un porcentaje de similitud de 1 5 % y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los días del mes de 30 de mayo del año 2023.



HUANCA REYES TERESA JANET

DNI:42687250



MG FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR

DNI: 25697604

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

¹ 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

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	riaa.uaem.mx Fuente de Internet	<1%

9	tecnocientifica.com.mx fuente de internet	<1%
10	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1%
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
12	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	treaties.un.org Fuente de Internet	<1%
15	www.opinion.com.bo Fuente de Internet	<1%
16	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
17	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	rua.ua.es Fuente de Internet	<1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	18
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS	28

INDICE DE ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	28
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO	33
ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILITUD.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería del servicio UCE-II de emergencia del Hospital Cayetano Heredia, situado en Lima, durante el año 2022. **Materiales y Método:** Se realizará mediante el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, considerando el corte transversal, bajo el diseño no experimental y para la muestra se tomarán como participantes a 30 enfermeros de la zona de emergencias del Hospital en estudio, para estos individuos, el recojo de datos se dará mediante el instrumento seleccionado, es decir el cuestionario, con ello se logrará medir el nivel de estrés en el personal, tomando en consideración a la escala de estrés en enfermería (NSS), constituido por 34 ítems y que cuenta con tres dimensiones siendo la física, la psicológica y la social.

Resultados: Para la presentación de los datos procesados, se considerarán las tablas, los gráficos estadísticos e interpretaciones correspondientes, empleando el análisis inferencial y descriptivo.

Conclusiones: Los hallazgos que sean obtenidos en la investigación lograrán aportar en la ejecución de acciones preventivas para mejorar la salud mental, así como la estabilidad psicológica del en los colaboradores de dicha área de enfermería.

Palabras Clave: Estrés Laboral, enfermeras, sobrecarga de trabajo.

ABSTRACT

Objective: To determine the level of stress in the nursing staff of the UCE-II emergency department of the Cayetano Heredia Hospital, located in Lima, during the year 2022.

Materials and Method: It will be carried out through the quantitative approach, descriptive level, considering the cross-sectional, under the non-experimental design and for the sample will be taken as participants 30 nurses from the emergency area of the Hospital under study, for these individuals, the data collection will be given through the selected instrument, i.e. the questionnaire, with it will be achieved to measure the level of stress in the staff, taking into consideration the nursing stress scale (NSS), consisting of 34 items and has three dimensions being the physical, psychological and social.

Results: For presentation of the processed data, tables, statistical graphs and corresponding interpretations will be considered, using inferential and descriptive analysis.

Conclusions: The findings that are obtained in the research will manage to contribute in the execution of preventive actions to improve the mental health and psychological stability of the nursing staff.

Key words: Work stress, nurses, work overload.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo publicado por la reconocida Organización Mundial de la Salud, se manifiesta que el estrés es una variable considerada como una epidemia de salud, debido a las complicaciones severas que genera en las personas, afectando sus ámbitos de vida como el familiar, académico, laboral, entre otros, determinado que el estrés afecta en diversa forma y frecuencia a las personas, de acuerdo a su vulnerabilidad y tolerancia (1).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, afirma que el 60% de las ausencias laborales, son consecuencias del estrés que les genera las mismas funciones laborales (2).

En un estudio efectuado en 116 países, se registra que el 43% de enfermeras, experimentaron estrés durante su jornada laboral, siendo Estados Unidos y Canadá los que registraron los índices con mayor elevación de estrés a nivel mundial, resultando un porcentaje de 27% para ambos países (3),

Otro ejemplo, es Australia, que a través de un informe nacional, se encontró que un 51% de los colaboradores del sistema de salud, presentaron evidenciaron de estrés por factores relacionados con la desorganización del trabajo, presiones familiares o la seguridad laboral (4).

En Turquía, en una investigación ejecutada en 114 enfermeras verificaron que los niveles de estrés se registran en un rango de medio a elevado; lo cual generó una disminución de sus motivaciones y desempeños laborales, afectando sobre todo en el cumplimiento de sus actividades diarias, así como en el trato con su paciente y el cuidado de su salud (5).

En España, se verificó que en 89 enfermeras se registraron niveles moderados y altos en cuanto a estrés (44% y 51%, respectivamente), afectando sobretodo aspectos como las demandas de un ambiente de trabajo adecuado y competente, así como el aspecto económico que permita una sostenibilidad en el profesional (6).

Asimismo, una encuesta realizada a un total de 2608 trabajadores latinoamericanos, da como evidencia que Venezuela, es la nación con el registro de estrés más elevado (63%), seguida por el estado ecuatoriano (54%) y el panameño (49%); entre

las naciones que cuentan con niveles reducidos de estrés se encuentran Perú (29%), así como Colombia (26%) (7).

En Latinoamérica se realizaron varios estudios, encontrando en Brasil, en una investigación ejecutada en 150 enfermeros de UCI, en la cual se midió los niveles de estrés, encontrando que el 39,9% cuenta con niveles elevados, afectando esto a su rendimiento laboral, mostrando deficiencias que le impiden ejecutar ordenes de manera adecuada en zona de emergencia (8).

En México, se estudiaron los grados de estrés laboral en hospitales de tercer nivel. En donde 115 enfermeros fueron evaluados, señalando en los resultados que existe estrés en los evaluados en un 29% en niveles altos, debido a la sobrecarga que genera las funciones laborales, falta de insumos médicos y pocas horas para conciliar el sueño (9).

Asimismo, en Ecuador se aplicó una encuesta a 45 enfermeras de UCI y medicina interna; la comparación del grado de los dos hospitales mostró que el hospital estatal tenía un mayor nivel de estrés y llegó al 96% de la población encuestada. En los hospitales privados, el nivel de estrés es del 80%. Hay una clara diferencia entre puntuaciones altas y medias, siendo los hospitales públicos las que obtienen puntuaciones más altas (10).

De la misma manera se realizó un estudio en 45 enfermeras de UCI, en Concepción, Chile, encontrando que las dimensiones cargan de trabajo, entorno psicológico y entorno social, son los que mayormente afectan a los enfermeros, hallando una relación del 48,6% del estrés con la carga de trabajo, alterando su salud mental (11).

A nivel nacional, varios estudios determinan la existencia de esta problemática en nuestro contexto, en Cusco, Perú, 80 enfermeros fueron encuestados encontrando que el 5,1 % manifiestan un nivel de estrés severo que conlleva a descuidar su ámbito de trabajo (12).

En Lima, una encuesta a 30 enfermeras para precisar el nivel de estrés reveló que el 80% evidencia estrés laboral moderado, sumado a ello, se establece que el 10% tenían estrés laboral alto, lo que dificulta el manejo de la estabilidad en las enfermeras (13).

Un estudio en el Hospital Sergio Bernal de 26 enfermeras de centros quirúrgicos reportó un nivel de estrés elevado de 40,9%, en las examinadas, evidenciando además que las enfermeras se encuentran en ambientes estresantes por la carga exagerada de trabajo, la atención a diversos pacientes y la falta de ambientes y herramientas medicas necesarias para la atención (14).

Ante lo anterior mencionado se demuestra que el estrés laboral se registra como una problemática que surge a nivel mundial y nacional, enfocada sobre trabajadores de salud, determinado el cumplimiento de implementar estrategias eficaces que ayuden a reducir esta problemática en los profesionales sanitarios.

La OMS (15),, asigna al estrés etiquetándola de reacción física o emocional generadora de daño a la persona en su ambiente social, familiar, académico y laboral, en cuanto al estrés enfocado en el trabajo este es el resultado de falta de recursos, las necesidades recurrentes del empleado, la ausencia de seguridad laboral, así como la sobrecarga de trabajo (16).

Además, algunos constructos que inciden en el estrés en ambientes hospitalarios son la sobrecarga de tareas asignadas, la mala ejecución de rol en la organización, la falta de desarrollo en la línea de carrera, las malas relaciones en el trabajo, las inadecuadas condiciones laborales, entre otros, que finalmente, conllevan al trabajador a descuidar su salud mental (17).

Esto desarrolla ciertas consecuencias en los profesionales de la salud generando un mayor ausentismo en los días laborables, conflictos en el personal de trabajo, una disminución en la satisfacción laboral, trastornos psicológicos e inclusive lesiones relacionadas con el trabajo, o enfermedades físicas (18).

De acuerdo a las dimensiones de la variable estrés se consignan a la dimensión física, que ve sobre todo aspectos tangibles, comprendida por los horarios laborales, las programaciones y la carga laboral (19).

La segunda dimensión es la psicológica, compuesta por eventos que se toman en consideración los pesares de sus pacientes, así como una falta de apoyo de sus compañeros antes dichos eventos (20) .

La dimensión social, que está conformada por los eventos que suceden mediante la integración con los compañeros de trabajo, supervisores a cargo, y demás personal que conforma el grupo de trabajo (21).

Con respecto a la teoría de enfermería se considera a Callista Roy (22) ,quien desarrolló el modelo de adaptación y planteó que las respuestas de adaptación son aquellas que contribuyen a la integridad física, así como la ética del individuo en términos de desarrollo, reproducción y prevalencia. La teoría en mención, ha sido muy útil para el desarrollo de nuestro trabajo porque es una herramienta efectiva para manejar el estrés y nuestro único objetivo al usar esta herramienta es mejorar el comportamiento inducido por el estrés, al igual como la capacidad de interferir al tomar nuestras.

En cuanto a los antecedentes de investigación internacionales encontramos a Ortiz (23) ,en el, 2020, en Ecuador, verificó los factores psicosociales del estrés laboral, por el cual aplicaron cuestionarios a una muestra de 45 profesionales médicos. El resultado arrojó una correlación significativa en las variables ($p = 0,00$), y que el nivel de estrés era alto (34%), conllevando a determinar que están más propensos a sentir estrés en su trabajo.

Pallasco (24), en el 2022, Colombia, realizó un estudio que se enfocó en examinar la problemática denominada estrés laboral en aquellos colaboradores que trabajan en establecimientos de salud, evaluando a 109 trabajadores, quienes contestaron el cuestionario de estrés laboral. Obteniendo que los factores socioeconómicos contribuyen al alto estrés laboral, que logró afectar al 76,4% de los trabajadores sanitarios.

Kewy (25) en el 2020, en Colombia, realizó un estudio con dicho propósito de establecer el grado de la problemática denominada estrés laboral en colaboradores de un establecimiento de salud, con cargos de asistencia médica. Se empleó un cuestionario como instrumento, la muestra estuvo comprendida por 565 profesionales del área de salud colombianos grado III. Se evidencia que el estrés laboral fue alto en un 39%, y que sobre todo el estrés es generado por las exigencias físicas y emocionales en el personal de enfermería.

Asimismo, se desarrollaron investigaciones nacionales, encontrando que Sáenz (26) en Lima, en el 2019, con el propósito de conocer el grado de estrés del trabajo en los

colaboradores con denominación de médico, este investigador examinó a 80 profesionales, a quienes se les fue evaluando a través de un cuestionario, obteniendo en los hallazgos que el 53% de los profesionales médico tiene un grado de estrés moderados, mientras que un 47% tiene un elevado grado de estrés.

Asimismo, Ghersi (27) en el 2021, en Trujillo, llevó a cabo un estudio realizó su estudio de carácter científico con la finalidad de describir aquel nivel del estrés que manifiestan los trabajadores de enfermería. Esta investigación tuvo un enfoque correlacional y diseño no experimental, se obtuvo una muestra comprendida por 30 profesionales, quienes fueron evaluados con un cuestionario de estrés. Sobre los hallazgos estos indican que el estrés de las enfermeras, es de nivel medio 73%, dificultando que el personal de salud pueda manejar de manera adecuada los eventos adversos en el entorno de trabajo.

Por otro lado, Gutiérrez (28) en el 2020, examinó el estrés laboral de personal de salud. Esta investigación empleó una metodología descriptiva cuantitativa y transversal, por ende, se empleó como herramienta la escala de estrés, a 35 profesionales identificando que las condiciones ambientales fueron inadecuadas debido a la alta carga de trabajo, exponiendo que el estrés se registra en un 44%.

Por último, Olea & Riojas (29) en el 2021, evaluó el grado estrés en enfermeros (as), logrando evaluar a 40 profesionales de salud, con el cuestionario "The Nursing Stress Scale". El resultado obtenido registra índices mayores de estrés en un 75% de los enfermeros evaluados.

JUSTIFICACIÓN: Para el siguiente estudio hemos realizado una búsqueda sistematizada de diferentes autores que hemos tomado como referencia para poder realizar este trabajo, evidenciándose una buena información sobre el tema, así como hemos corroborado que muchos autores utilizan como medio de estudio, para que sirva guía y así ir mejorando cada investigación que sea vaya realizando.

De acuerdo a la justificación practica de este estudio se sustenta en que los resultados encontrados aportarán a comunidad científica de las ciencias de la salud, los cuales servirán para mejorar las condiciones del trabajo.

De igual manera, la importancia social los resultados radica en la búsqueda de factores condicionantes de la problemática que engloba este estudio, buscando

afrontar la problemática descrita del estrés, en el método metodológico; por lo cual se estará utilizando el método científico y las consideraciones metódicas. De tal forma, se busca usar el método de recojo de información, los resultados hallados nos permitirán continuar con la investigación de las labores estresantes que afectan la labor social.

Por ello, en este estudio se ha establecido el objetivo fue determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería del servicio UCE II de emergencia Hospital Cayetano Heredia Lima 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Cabe señalar que, esta investigación se caracteriza principalmente por realizarse mediante el enfoque cuantitativo, puesto que para establecer los resultados se utilizarán instrumentos medibles y medios estadísticos. Respecto al nivel de investigación el estudio es descriptivo, debido a que analizar los resultados de las variables de manera separada, bajo el diseño no experimenta, por el motivo de que no se manipulara ninguna de las variables para ver cambios en ella. Por último, es transversal, porque el estudio solo se realizará en un lapso de tiempo preestablecido (30).

2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Es importante señalar que, se trabajará con una población total de los sujetos, en este caso todo el personal de enfermería perteneciente al área UCE II de emergencia adulto del hospital nacional Cayetano Heredia. Por ello, en este estudio científico la muestra estará constituida por 30 colaboradores de enfermería, considerando los criterios de inclusión preestablecidos por la investigadora.

Criterios de inclusión:

- Licenciado en la carrera profesional de enfermería que se encuentren trabajando en el área emergencia adulto.
- Colaboradores de enfermería que evidentemente hayan aceptado y firmado el consentimiento informado establecido en la investigación, para participar de forma voluntaria.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores de enfermería que se encuentren sin licencia o permiso.
- Colaboradores de enfermería que no deseen participar del estudio de forma voluntaria
- Colaboradores de enfermería que no se encuentren de acuerdo con el consentimiento informado.

MUESTRA:

Así mismo la muestra fue elegida mediante un estudio censal, es decir el 100% de la población. En este caso los 30 enfermeros del área de emergencias adulto.

2.3. VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN

- **Estrés laboral**

Definición Conceptual: Se concibe esta variable como el agrupamiento de reacciones de tipo físicas y emocionales ante los desafíos o demandas dentro de una determinada situación laboral, las cuales suelen estar presentes en las condiciones de trabajo y las necesidades de los colaboradores (15).

Definición operacional: la variable de estrés laboral en los colaboradores del área de enfermería se medirá mediante el instrumento denominado escala de estrés de enfermería, la cual se encuentra constituida por 3 dimensiones y 15 ítems respectivamente.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Técnica de recogida de datos:

En esta línea, se empleará la encuesta, que es considerada una técnica esencial en un estudio cuantitativo, la cual se encuentra centrada en la respectiva recolección de datos a través del instrumento, tales como encuesta; la cual ha sido utilizada en distintas investigaciones debido a su eficacia, facilidad de uso y flexibilidad para recoger información confiable y rápida a cerca de un tema específico (31).

Instrumento de recolección de datos:

Con respecto al instrumento seleccionado para esta investigación, se empleará la escala de estrés de enfermería (NSS), desarrollada Gray y Anderson (32), orientada a medir la variable estrés laboral, la cual se encuentra constituida por 3 dimensiones, las cuales son, entorno físico con 4 reactivos, social con 10 reactivos y psicológico con 20 reactivos, además consta de 7 subescalas entre ellas: conflicto con los médicos, muerte y sufrimiento, falta de preparación para resolver problemas emocionales, falta de apoyo institucional, conflicto con los profesionales, carga de trabajo e incertidumbre sobre atención. Respecto a su aplicación y calificación, dura un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos, se realiza de manera grupal o individual,

considerando la respuesta es tipo denominado Likert; donde se representa por 1; a veces 2, frecuente 3; muy frecuente 4; su puntaje fluctúa entre 0 a 102 puntos.

Validez y confiabilidad del instrumento:

Para desarrollar esta investigación es esencial conocer las propiedades psicométricas del instrumento en el Perú; la cual fue determinada por Castro, quien determinó su validez de contenido a través del juicio de expertos, donde se consideraron con 5 especialistas, los cuales evaluaron coherencia, pertenencia y claridad de los reactivos, con ello se obtuvo puntuaciones aceptables según la prueba V de Aiken. Su confiabilidad se determinó a través del respectivo coeficiente denominado Alfa de Cronbach, en el cual se encontró un valor de 0.902, que permite saber que el instrumento seleccionado para la investigación brindará resultados fiables; proporcionando carácter científico a la investigación (33).

2.5. PROCESAMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Autorización previa y coordinación previa para la recolección de datos:

Para iniciar esta investigación, se requerirá la carta de presentación respectiva, la cual debe ser emitida por la Universidad María Dora, esta debe ser presentada al área de administración para solicitar el permiso respectivo y de esa manera poder acceder al hospital Cayetano Heredia, en el área de emergencia adulto

Aplicación de instrumentos de recolección de datos:

En esta línea, dicha recolección de datos relevantes para la investigación se iniciará en el mes de octubre del 2022, durante un lapso tiempo aproximado de 5 días, antes de la entrega de las encuestas; asimismo, se presenta a los participantes el consentimiento informado; en el cual señalan los objetivos. Por ello, el tiempo estimado para la aplicación es de 20 a 15 minutos al terminar se procederá a revisar que todos hayan respondido los rendido cada uno de los ítems, para proceder a calificarlo, codificarlo y elaborar los resultados descriptivos, que posteriormente serán procesados, con la finalidad de alcanzar los objetivos del presente estudio cuantitativo.

MÉTODOS DE ANALISIS ESTADISTICOS

Se utilizará como método la estadística descriptiva, para elaborar los resultados previstos y validar los objetivos, para ello los datos una vez recolectados será verificados y codificados en el programa Microsoft Excel, después de ello se hará uso del programa SPSS v.25, de esa manera obtener las frecuencias y porcentajes de los niveles de estrés.

2.6. MÉTODOS DE ANALISIS ESTADISTICOS

Se utilizará como método la estadística descriptiva, para elaborar los resultados previstos y validar los objetivos, para ello los datos una vez recolectados será verificados y codificados en el programa Microsoft Excel, después de ello se hará uso del programa SPSS v.25, de esa manera obtener las frecuencias y porcentajes de los niveles de estrés.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Tomando en cuenta el Informe Belmont (34).

- **Respeto por las personas:** hace referencia que todas personas deben ser tratadas con amabilidad y respeto, sobre todo que haciendo que mantengan su autonomía y sean los únicos capaces de decidir si formaran parte del estudio.
- **Beneficencia:** Hace mención priorización del bienestar de los seres humanos, maximizando los posibles beneficios y minimizando lo daños que pueden llegar afectar su bienestar integral.
- **Justicia:** Este principio se basa en la manifestación de su funcionamiento y el respeto a cada grupo étnico sin discriminación en la elección de estudios. En tal sentido, se brindará un trato equitativo a los colaboradores del área de enfermería, sin favorecer a un participante o persona externa; y la distribución de los beneficios se repartirá por igual entre todos.

	2022																																			
	Abril.				Mayo.				Junio.				Julio.				Agosto.				Septiembr e.				Octubre.				Noviembre				Diciembr e.			
	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
Formulación de la realidad problemática.	■	■																																		
Búsqueda de material de estudio.		■	■	■	■																															
Desarrollo de la introducción.			■	■	■	■	■	■																												
Planteamiento y relevancia de la relevación y justificación del estudio.			■	■	■	■	■	■																												
Formulación de los objetivos del estudio.			■	■	■	■	■	■	■																											
Enfoque y diseño de investigación.									■	■	■	■																								
Técnicas e instrumentos para el recojo de datos.									■	■	■	■	■	■	■	■																				
Formulación de los aspectos éticos para la ejecución de la investigación.									■	■	■	■	■	■	■	■																				
Elaboración de los lineamientos de los respectivos mitológicos de análisis de los datos.									■	■	■	■	■	■	■	■																				
Desarrollo de los aspectos de tipo administrativos de esta investigación.									■	■	■	■	■	■	■	■																				
Elección y elaboración de los anexos.																	■	■																		

Comunicación mediante llamadas	S/.12	S/.15	S/.12	S/.15	S/.10	S/.10	S/.75
Recursos humanos							
Digitadora	S/.60					S/.80	S/.320
Imprevistos		S/.100		S/.100		S/.80	S/.100
Total, general	S/.3727	S/.277	S/.45	S/.45	S/.265	S/.435	S/.4983

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. OPS/OMS, (2022, 28 de abril). Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0.
2. Mejía C, Chacón J, Leiva O, Garnica L, Chacón S, Espinoza Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. (2020, 13 de enero); 28(3): p. 204-211. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004#B1
3. GALLUP. State of the Global Workplace 2021 Report. Washington D. C., EE.UU.: GALLUP. (2022, enero) Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
4. IPSOS. Half of Australians working during COVID-19 report stress due to changes in work routines and organisation. Australia: IPSOS. (2021, 7 february) Disponible en: [https://www.ipsos.com/en-au/half-australians-working-during-covid-19-report-stress-due-changes-work-routines-and-organisation#:~:text=Half%20of%20Australians%20\(51%25\),an%20Ipsos%20survey%20has%20found](https://www.ipsos.com/en-au/half-australians-working-during-covid-19-report-stress-due-changes-work-routines-and-organisation#:~:text=Half%20of%20Australians%20(51%25),an%20Ipsos%20survey%20has%20found).
5. Res J. The effect of stress levels of nurses on performance during the COVID-19 pandemic: the mediating role of motivation. National Library of Medicine. (2022, june) 27(4): p. 330–340. Disponible en: [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9272501/#:~:text=The%20results%20of%20the%20analysis,\(%CE%B2%20%3D%200.268\)%20positively](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9272501/#:~:text=The%20results%20of%20the%20analysis,(%CE%B2%20%3D%200.268)%20positively).
6. Huamancayo K. Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Luyando. Informe de tesis. Tingo

María: Universidad Nacional Agraria de la Selva, Huánuco. (2020, enero)
Disponible en: <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1841>

7. Seijas D. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Scielo - Salud Pública. (2020, 13 de noviembre); 21(1). Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108>
8. López F, Ferraz E. Estrés de los enfermeros de UCI en Brasil. Scielo. (2011, abril) ; 10(22). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000200004&lng=es.
9. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia C. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Revista de Salud Pública. (2020, 15 de diciembre); 1(1): p. 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
10. Balarezo L, : Guerra E, Velástegui M. Relación del nivel de estrés con los factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería de la ciudad de Quito. Horizontes de Enfermería. (2016, 01 de agosto); 1(6): p. 6-34. Disponible en: <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/view/373>
11. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Scielo. (2021, 22 de marzo); 65(256). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es.
12. Calla J. Nivel de estrés en profesionales de enfermería en los servicios de atención COVID-19, Hospital Regional. Tesis de Licenciatura. Univesidad Andina del Cusco, Cusco. (2021, 20 de diciembre). Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4576>
13. Matos P. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla. Tesis de Licenciatura. Universidad Privada del Norte, Lima. (2021, 28 de octubre). Disponible en:

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28547#:~:text=Conclusiones%3A%20El%2080%25%20de%20las,of%20the%20Ventanilla%20hospital%20%E2%80%93%202021.>

14. Quispe R. Nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un área de hospitalización de un hospital de Lima - 2020. Tesis de Licenciatura. Universidad Norbert Wiener, Lima. (2020, 24 de setiembre). Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4007?locale-attribute=es>
15. World Health Organization [WHO]. Occupational health: Stress at the workplace. [Online], Ginebra, Suiza; (2020, 19 october). Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
16. Binti N, Mira M, Binti W, Binti N, Binti N, Mohd S. A review of job stress and its influence on health - Related risk. International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB); (2022, august); 7(42): p. 58-70. Disponible en: <http://www.ijafb.com/PDF/IJAFB-2022-42-08-08.pdf>
17. Sime Y, Hailesilassie H, Alenko A. Work-related stress and associated factors among employees of Hawassa industrial park, southern Ethiopia: an institutional based cross-sectional study. BMC Psychiatry. (2022, 7 june); 22(387). Disponible en: <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-022-04032-9>
18. Carrim N, Nel J, Schoeman R. Consequences of Occupational Stress. In: Occupational Stress in South African Work Culture Springer, Singapore: SpringerBriefs in Psychology; (2020, january). Disponible en: 10.1007/978-981-33-6397-7_4
19. Engels M, Bob L, Engels J, Kuhlmann R, Kuske J. Facilitating stress prevention in micro and small-sized enterprises: protocol for a mixed method study to evaluate the effectiveness and implementation process of targeted web-based

- interventions. Pubmed. (2022, march); 22(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35346127/>
20. Havermans B, Brouwers E, Hoek R, Anema J, Beek A, Boot C. Work stress prevention needs of employees and supervisors. BMC Public Health. (2018, 21 may); 18(642). Disponible en: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-018-5535-1>
21. Hoek R, Havermans B, Houtman I. Stress Prevention@Work: a study protocol for the evaluation of a multifaceted integral stress prevention strategy to prevent employee stress in a healthcare organization: a cluster controlled trial. BMC Public Health. (2018, 17 july); 18(1): p. 1-8. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28716117/>
22. Callista R. El modelo de adaptación de Roy en el contexto de los modelos de enfermería, con ejemplos de aplicación y dificultades. Cultura de cuidados. (2012, 29 de junio); 8(17): p. 139–159. Disponible en: <https://culturacuidados.ua.es/article/view/2000-n7-8-el-modelo-de-adaptacion-de-roy-en-el-contexto-de-los-m>
23. Ortiz, N; Moriilo, J; Noroña, D. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico “Asdrúbal de la Torre”. Informe de tesis. Tulcan: Universidad Regional Autónoma de los andes "Uniandes", Ecuador. (2021, mayo). Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12736>
24. Pallasco W. Estrés laboral en personal de salud de atención primaria durante la pandemia COVID – 19. Revista Ocronos. (2022, 2 de febrero); 5(2): p. 43-8. Disponible en: <https://revistamedica.com/estres-laboral-personal-atencion-primaria-pandemia/>
25. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de. Universidad y Salud. (2018, 1 de enero); 20(1): p. 44-52. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>

26. Saéñz M. Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo , Lima. (2021, octubre). Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37803>
27. Ghersi J. "Relación entre nivel de estrés en enfermeras y grado de cuidado humanizado percibido por el familiar cuidador en los servicios de medicina. Hospital Belén de Trujillo. Informe de tesis. , Trujillo. (2021, agosto). Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7902>
28. Gutierrez O. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital San Juan de Dios Pisco. Tesis de Licenciatura. Universidad María Auxiliadora , Lima. (2021, 15 de septiembre). Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/541>
29. Olea D, Riojas R. Factores relacionados al estrés en el profesional de enfermería del servicio de emergencias del Hospital José Soto Cadenillas. Tesis de segunda especialidad. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. (2019, 19 de junio). Disponible en: [https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4534#:~:text=Se%20determin%C3%B3%20que%20los%20factores,emocional%20al%20paciente%20\(57.5%25\).](https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4534#:~:text=Se%20determin%C3%B3%20que%20los%20factores,emocional%20al%20paciente%20(57.5%25).)
30. Arias J, Covinos J. Diseño y Metodología de la Investigación. Primera ed. Lima: Enfoques Consulting; (2021, junio). Disponible en: <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
31. Gallardo Echenique EE. Metodología de la investigación. Primera ed. Huancayo: Universidad Continental; (2017, julio). Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
32. Gray-Toft P, Anderson J. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. Journal of behavioral assessment. (1981, march); 3(1). Disponible en:

<https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348#:~:text=It%20consists%20of%2034%20items,nurses%20in%20the%20hospital%20environment.>

33. Castro C. Nivel de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería de UCI Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín. Tesis de titulación. Universidad Técnica del Norte , Quit, Ecuador. (2022, 24 de marzo). Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12247>
34. Observatori de Bioètica i Dret. Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. Washington:, Secretaría de Salud, Educación y Bienestar social. (2017, 28 de diciembre). Disponible en: https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/informe_belmont.html

ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
TÍTULO: Nivel de Estrés en Enfermeras del servicio de UCE de Emergencia del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2022								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN PERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Nivel de estrés	Tipo de variable según su naturaleza: cuantitativa Escala de medición: Ordinal	El estrés laboral, según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo se define como "las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador".	Las enfermeras del hospital nacional cayetano Heredia enfrentan a diario una gran carga laboral, la deficiencia de personal, largas horas de trabajo, algunas malas relaciones interpersonales, presión por parte de los superiores familiares de los pacientes, tratar de recuperar la salud de los pacientes, hacen que el estrés se incremente.	Ambientes físicos	Carga de trabajo	4 ITEMS (1,2,3,4)	Alto: 0 - 34 Medio: 35 - 68 Bajo: 49 - 102	Nunca (0) A veces (1) Frecuentemente (2) Muy frecuentemente (3)
				Ambientes Psicológicos	- Muerte y sufrimiento - Preparación insuficiente - Falta de apoyo e incertidumbre	20 ITEMS (5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24)		
				Ambiente Social	- Problemas con el resto del personal sanitario	10 ITEMS (25,26,27,28,29,230,31,32,33,34)		

ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

THE NURSING STRESS SCALE (NSS)

LA ESCALA DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA

I. PRESENTACIÓN

Buenos días, soy estudiante de la segunda especialidad en emergencias y desastres de la universidad María Auxiliadora y pido colaboren en facilitarme información que permita determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería frente a la situación de emergencia sanitaria en un área UCE II de Emergencia del Hospital Cayetano Heredia 2022. No dude en consultar ante cualquier interrogante que se le presente.

- II. **INSTRUCCIONES GENERALES:** Lee con mucha atención cada pregunta y escoge la opción que mejor se adapte a tu respuesta y márcala con un aspa. Recuerda que esto no es un examen, así que no hay respuestas correctas e incorrectas por eso es importante que respondas a todas las preguntas y que veamos tus marcas claramente.

DATOS GENERALES

Edad: ____ años Sexo: Femenino () Masculino ()

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

Condición laboral: Contratada () Nombrada ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria: () 1 años () 5 años () 10 años () 15 años

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

Marque según el tipo de familia que corresponda

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

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

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

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

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

() Persona sola: Convive sola

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

VARIABLE 1 ESTRES LABORAL

N°	AMBIENTES FISICOS	NUNCA	AVECES	FRECIENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un medico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
	AMBIENTES PSICOLOGICOS				
5	Problemas con el supervisor	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3
9	Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3

12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios \ con falta de personal	0	1	2	3
21	Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	0	1	2	3
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3

	AMBIENTE SOCIAL				
25	Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia medica	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPANTES EN INVESTIGACIÓN EN SALUD

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

Título del proyecto: Nivel de estrés en el personal de enfermería **UCE II** de emergencia del hospital nacional Cayetano Heredia Lima - 2022.

Nombre del investigador principal:

Huanca Reyes Teresa Janet

Propósito del estudio: la presente investigación pretende dar a conocer el nivel de estrés que sufre el personal de enfermería en el área de la UCE II de Emergencia del hospital Cayetano Heredia.

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: no existe riesgo alguno para el desarrollo del estudio.

Costo por participar: las entidades muestrales no tienen que abonar ningún pago para ser parte de la muestra.

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: las unidades muestrales tienen la facultad de negarse a participar o seguir participando en el estudio.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio puede hacerlo a Huanca Reyes, teresa Janet coordinadora de la investigación (teléfono móvil N.º 922459854) o al correo electrónico: t_huancareyes@hotmail.com. Así mismo les informamos que puede realizar cualquier consulta al comité de Ética, para efectuar cualquier sospecha de manipulación de información que nos brinda. Contacto del comité de ética de la UMA. Ubicada en la provincia de Lima, distrito San Juan de Lurigancho, 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
N° de DNI :	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	firma
Lie.	
N° de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	firma
N° de DNI	
N° teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital

Lima, 20 de octubre de 2022

Dejo constancia que he recibido una copia del consentimiento informado.

.....

Firma del participante