



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

**“ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL ENFERMERO QUE
LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL
ESTATAL, CAÑETE, 2022”**

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

AUTOR:

LIC. GUERRA QUISPE, YSABEL CARMEN

<https://orcid.org/0000-0003-4478-3567>

ASESOR:

Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

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

LIMA – PERÚ

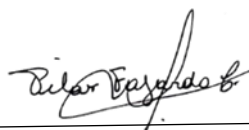
2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, YSABEL CARMEN GUERRA QUISPE, con DNI 46817959, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES** de título “**ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL ENFERMERO QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL ESTATAL, CAÑETE,2022**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 21% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 20 días del mes de octubre del año 2023.



FIRMA DEL AUTOR

Ysabel Carmen Guerra Quispe
DNI: 46817959

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

FIRMA DEL ASESOR

María Pilar Fajardo Canaval
DNI: 25697604

Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

YSABEL GUERRA QUISPE

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %
INDICE DE SIMILITUD

20 %
FUENTES DE INTERNET

2 %
PUBLICACIONES

6 %
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
8	Submitted to Submitted on 1686690536086 Trabajo del estudiante	<1 %
9	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	123dok.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
20	www.social.internautas.org Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
21	repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
25	www.econo.unlp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
26	www.repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
28	Daniel López Rodríguez. "Recuperación del colorante de aguas residuales textiles mediante nanoarcillas para su reutilización como pigmentos y nuevos baños de tintura", Universitat Politecnica de Valencia, 2023 Publicación	<1 %
29	fs-morente.filos.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
	ir.cuea.edu Fuente de Internet	
30		<1 %
31	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	ri-ng.uaq.mx Fuente de Internet	<1 %
34	www.fairolympics.org Fuente de Internet	<1 %
35	www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es Fuente de Internet	<1 %
36	www.jove.com Fuente de Internet	<1 %
37	www.mysciencework.com Fuente de Internet	<1 %
38	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017 Publicación	<1 %
39	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias Apagado

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MATERIALES Y MÉTODOS	20
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXOS	34

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	35
ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
ANEXO 3 CONSENTIMIENTO INFORMADO	40
ANEXO 4 INFORME DE SIMILITUD.....	42
ANEXO 5 BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO	43
ANEXO 6 FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO	44

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral en el profesional enfermero que labora en el servicio de emergencia de un Hospital Estatal, Cañete, 2022. **Materiales y método:** El enfoque de la indagación será el cuantitativo, dado que se considerará el diseño no experimental, con una muestra de 25 profesionales de enfermería, incurriendo en el uso del cuestionario para recuperar datos, por medio de la escala ordinal, de acuerdo con ello, se mantendrá un total de 15 preguntas que representen al instrumento de recojo e datos, en donde la disposición será de 5 preguntas para cada una de las dimensiones de análisis, las cuales corresponderán a ser las siguientes: estrés a nivel organizacional, individual y del entorno. **Resultados:** La información será manifestada de acuerdo con la estadística descriptiva, a fin de facilitar el análisis de datos. **Conclusiones:** Se expondrá cada una de las conclusiones de acuerdo con los objetivos de la indagación, a fin de poder encontrar una respuesta coherente hacia las intenciones de la investigación.

Palabras clave: Estrés, labores, enfermería, saturación, reacción.

ABSTRACT

Objective: Determine the level of work stress in the nursing professional who works in the emergency service of a State Hospital, Cañete, 2022. **Materials and method:** The focus of the investigation will be quantitative, given that the non-experimental design will be considered, with a sample of 25 nursing professionals, incurring the use of the questionnaire to recover data, through the ordinal scale, accordingly, the will maintain a total of 15 questions that represent the data collection instrument, where the provision will be 5 questions for each of the dimensions of analysis, which will correspond to the following: stress at the organizational, individual and environmental levels. **Results:** The information will be expressed in accordance with descriptive statistics, with the purpose of facilitating data analysis. **Conclusions:** Each of the conclusions will be presented in accordance with the objectives of the study, with the aim of finding a coherent response towards the intentions of the research.

Keywords: Stress, tasks, nursing, saturation, reaction.

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto al **conocimiento del estrés laboral en el** profesional de enfermería viene a significar un patrón de reacciones, las cuales tienden a ser cognitivas, psicológicas, así como conductuales, que surgen cuando los colaboradores (enfermeros) se enfrenten a una serie de exigencias y actividades ocupacionales fuertes, las mismas que corresponden respecto a su nivel de habilidad, conocimiento y destrezas (1).

De igual manera, el estrés laboral en los enfermeros (as) suele ser comprendido como un grupo de reacciones psicológicas y emocionales, así como una condición física negativa, la cual es causada por una excesiva carga de trabajo, donde con el tiempo afecta la salud y desempeño en el colaborador si esta no es controlada. En el servicio de emergencia de un hospital, este estrés suele ser más representativo, dado la presión a la que están expuestos los enfermeros (2).

Dentro del **ámbito internacional**, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2020 (3), indicó que el estrés laboral tiende a afectar gravemente el desempeño y salud del profesional, donde una de las causas deriva de una inadecuada organización laboral. Según la OMS señaló que en México cerca del 75% de los trabajadores de salud presentan estrés, alcanzando así a nivel mundial el primer lugar.

Por otro lado, en el año 2023, un reciente informe ha revelado que 11 países con 23,500 trabajadores de Enfermería aproximadamente apreciaron un desfavorable ambiente laboral y elevada práctica de agotamiento. Además, la tensión provocada por el trabajo ha ocasionado en ellos alteración ocupacional, evidenciando una realidad problemática en la carrera de enfermería, equivalente al 66% en Taiwán y en EE. UU. un 29% y 36% (4).

Asimismo, según la OMS (5), en el 2022, reveló que el estrés laboral en trabajadores de la salud tiende a intensificarse dado las altas demandas laborales, así como por los problemas suscitados del mismo ambiente de trabajo. Durante la pandemia, estos profesionales fueron los más afectados, debido a la presión con la trabajaron y los desafíos que enfrentaron, generando más del 60% de secuelas psicológicas.

Actualmente, hay investigaciones que señalan los índices crónicos de estrés laboral en América Latina, durante el 2022, principalmente en las profesiones de salud; en

Colombia se halló que este estrés llega a desencadenar afectaciones a la productividad, así como accidentes y enfermedades, además suele provocar entre el 50% y 60% de ausentismo en los colaboradores, debido a los extensos horarios y por presión laboral (6).

Una investigación realizada en Asia del Sur, en el 2022, indicó que, en los enfermeros el estrés laboral el 52% en ello suele ser moderado y severo en un 21.1%. Mientras que, en Irán el 78.4% presentaron un estrés moderado; en Egipto de 210 enfermeras el 75% presentó un nivel alto de estrés, dado que la carga de trabajo equivalió al 98% y los miedos junto con las demandas personales un 95% (7).

En el entorno **Latinoamericano**, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (8), en el 2021, manifestó que, en América Latina, los escenarios laborales y la salud de los trabajadores varían entre el 12% y 15%, quienes señalan haber sentido tensión, ansiedad y estrés en su ambiente laboral. Frente a ello, es que el estrés se ha convertido en uno de los problemas que más afectaciones provoca a los colaboradores.

En Chile, en el 2019, un informe mencionó que cerca del 48.5% de las enfermeras presentaron algún grado de estrés frente a sus funciones laborales, las cuales estuvieron asociadas con el ambiente social y psicológico, mediante el sufrimiento reflejado por parte del paciente; mientras que, en España el estrés se debió al déficit de apoyo social de sus superiores (9).

Del mismo modo, las labores sanitarias son las continuamente son las más afectadas por estrés laboral; según la Federación de Enfermería Canadiense, en el 2021, indicó que en dicho país el 86% de los enfermeros (as) mostraron este estrés, mientras que, en Australia el 41.2% presentaron signos elevados de ansiedad y de estrés y en pandemia las cifras alcanzaron el 56.4% (10)

Según un informe brasileño, en el 2022, reveló que el estrés laboral en profesionales de enfermería en los últimos años alcanzó un nivel alto de 57.4%, siendo algunas de las causas más representativas, menor tiempo formación, continuo enfrentamiento de fallecimientos en los pacientes, atención constante a emergencias, así como por las necesidades de los familiares (11).

De igual forma, el estrés laboral tiende a estar asociado al desempeño por parte de

los trabajadores, donde tal problema suele afectar a los países a nivel mundial entre el 20 y 50% de los trabajadores. México y Argentina, en el 2019, son uno de los países más afectados por este problema de salud pública (12).

Mientras que, en el **ámbito nacional**, en el Perú según diversas investigaciones, en el 2019, indicaron que en los trabajadores de salud el estrés laboral tiende a ser más frecuente, en donde más del 60% de las enfermeras viene presentando moderados factores estresantes, el 22% fueron altos; mientras que, el 84% de las enfermeras en las áreas de emergencia presentaron más factores estresantes (13).

Asimismo, según una investigación efectuada en el 2021, en colaboradores de enfermería en Chiclayo, se halló que el 78% de ellos tuvo un estrés medio, el 18% alto y sólo el 4% dijo que es bajo, donde una de las causas son los extensos horarios de trabajo y la presión respecto a sus mismas funciones (14).

El sector de salud viene siendo uno de los más afectados por el estrés laboral, en el 2022, siendo en los trabajadores de salud quienes presentan este tipo de problema. Según estadísticas nacionales, el 84.3% de las enfermeras son las que presentan más estrés en comparación con otras profesionales, donde ello tiende a estar asociado con la carga laboral al que están expuestos (15).

Además, según el Minsa, en el 2023, tanto la ansiedad como el estrés son dos de los problemas que directamente afectan a los profesionales de enfermería a nivel nacional, donde algunas de las causas vienen a ser el crecimiento acelerado de la población, la demanda de pacientes, así como las escasas herramientas de trabajo y otros (16).

Por otro lado, un estudio realizado en el Hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, en el 2023, reportó que el 59% de los enfermeros (as) presentaron un estrés moderado y el 31% elevado, donde una de las causas fue las condiciones de trabajo, la sobrecarga laboral, las relaciones laborales entre los mismos trabajadores y la presión a la alta demanda de pacientes, donde esta última cada vez viendo siendo más notoria en dichos establecimientos (17).

Referente a lo expuesto anteriormente, se puede manifestar que los profesionales de enfermería tienden a ser los más afectados por la presencia de estrés laboral en sus ambientes de trabajo, siendo una de las causas más representativas, la sobrecarga

laboral, los extensos turnos de trabajo, las condiciones de trabajo deficientes y los bajos salarios, donde frente a ello se requiere mayor actuación y atención de los hospitales hacia sus mismos trabajadores.

De acuerdo con las **bases teóricas** de la investigación, en referencia con la variable de estudio, en compañía de sus dimensiones, ha quedado manifestado del siguiente modo:

El **estrés laboral** representa un fenómeno de notable presencia en la vida moderna, derivado de situaciones prolongadas de alta carga de trabajo, poco control sobre las tareas, insuficiencia de reconocimientos, entre otros factores. Esta afección no sólo trastoca la salud emocional y física de quien lo padece, sino que también puede afectar el rendimiento en el trabajo, tornándose en un obstáculo para el logro de objetivos y metas establecidas. Dichas condiciones, al no ser gestionadas adecuadamente, pueden culminar en un deterioro gradual del bienestar del empleado, reflejándose en síntomas tales como el agotamiento, la ineficiencia laboral y desgano hacia las responsabilidades cotidianas (18).

Además, es importante destacar que no sólo la carga de trabajo desempeña un papel preponderante en la aparición de esta problemática. También influyen decisivamente las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo, las expectativas no cumplidas, la falta de un entorno laboral saludable y la percepción de inequidad. Si estos aspectos priman en un ambiente laboral, pueden dar lugar a síntomas ansiosos y depresivos, conduciendo a un estado de tensión constante (19).

De igual forma, la manera en la que se percibe el ambiente de trabajo también es un factor crucial que influye en el nivel de tensión laboral que experimenta una persona. Si se percibe como tóxico, agobiante y estresante, es muy probable que refuerce la aparición de este desgaste ocupacional. Por otro lado, este fenómeno también tiene un impacto en las organizaciones, ya que reduce la productividad, incrementa el absentismo y puede originar altos costos relacionados con problemas de salud. Es por esta razón que la prevención y manejo del estrés laboral debe ser una prioridad en las políticas corporativas y de gestión de recursos humanos (20).

El **estrés laboral a nivel organizacional** se refiere a una reacción emocional colectiva que surge como respuesta a demandas laborales excesivas o de larga duración que no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del equipo

de trabajo. Este fenómeno puede conducir a condiciones de trabajo inadecuadas y a un ambiente laboral tensionado. Además, puede socavar las estrategias de gestión de la empresa y mermar el rendimiento laboral, generar bajos niveles de satisfacción en el trabajo y afectar la salud mental y física de los empleados (21).

Sin embargo, es importante reconocer que este flagelo no es meramente un asunto individual; implica un problema estructural. Los factores organizacionales como la cultura laboral, la estructura jerárquica, las políticas de recursos humanos y las condiciones de trabajo pueden contribuir a su aparición y propagación. De esta manera, intervenciones eficaces para mitigar su impacto deberían estar orientadas a mejorar estos aspectos (22).

Aunque se ha hecho hincapié en las consecuencias negativas, este fenómeno también puede jugar un papel crucial en el proceso de cambio y adaptación de las organizaciones. Cuando se gestiona de manera efectiva, puede actuar como un catalizador que impulse a las empresas a revisar y mejorar sus prácticas laborales. En este sentido, el manejo adecuado de la tensión laboral colectiva puede ser una oportunidad para promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo, favoreciendo así a la mejora continua del rendimiento organizacional (23).

El **estrés laboral a nivel individual** se refiere al impacto que las presiones o demandas del trabajo pueden tener en un empleado. Estas causas de angustia pueden surgir de una variedad de factores, que pueden incluir cargas de trabajo excesivas, poca autonomía en la toma de decisiones, falta de habilidades requeridas para la tarea en cuestión o incluso conflictos con compañeros de trabajo. Es importante entender que este problema puede resultar en efectos físicos y mentales negativos en los individuos, que van desde fatiga, trastornos del sueño y dolores de cabeza, hasta graves problemas de salud, como enfermedad cardíaca o trastorno por estrés postraumático (24).

De manera secuencial, resulta imprescindible entender cómo se manifiesta este problema. Los síntomas pueden variar en intensidad y tipo de un individuo a otro. Para algunos, se pueden experimentar reacciones físicas, como dolores musculares, dolor de estómago o dolores de cabeza recurrentes. Otras pueden experimentar cambios en su estado de ánimo, incluyendo irritabilidad, sentimientos de sobrecarga o incluso de depresión. En muchos casos, estos síntomas pueden afectar el rendimiento laboral

del individuo y pueden incluso desbordarse en esferas personales de su vida, impactando su bienestar general (25).

Sin embargo, es relevante destacar que afrontar este fenómeno no es una tarea imposible. Hay varios enfoques que pueden emplearse para manejar y reducir este fenómeno en el entorno laboral. Estos varían desde cambios en el entorno laboral, tales como la reasignación de funciones laborales o la flexibilización de horarios, hasta el apoyo psicológico y la formación de habilidades de manejo de estrés. Es crucial que los individuos no acepten esto como una parte inevitable de su carrera profesional, y que las organizaciones también asuman un papel en la creación de medios de trabajo saludables y soportables (26).

En el ámbito laboral, el **estrés a nivel entorno** constituye una respuesta natural del organismo ante situaciones que se perciben como amenazas o desafíos. Este fenómeno, que se manifiesta de diversas maneras, puede ser producto de la excesiva carga laboral, los horarios extenuantes, la falta de control sobre las tareas a realizar, la percepción de injusticia en el ambiente laboral o la mala relación con compañeros o superiores. Entre las manifestaciones más comunes se encuentran la fatiga, el insoportable dolor de cabeza, la irritabilidad, los problemas para concentrarse y la disminución en el rendimiento (27).

No obstante, es importante subrayar que este fenómeno no siempre es negativo. Al principio, puede incrementar la capacidad de trabajo y mejorar la adaptabilidad a nuevas circunstancias al generar una respuesta rápida a situaciones urgentes o peligrosas. Sin embargo, cuando se prolonga en el tiempo, puede degenerar en enfermedades tanto físicas (como úlceras, hipertensión o problemas coronarios) como psicológicas (depresión, ansiedad, entre otras), mermando notablemente la calidad de vida del colaborador y su rendimiento (28).

Por último, las estrategias de prevención y manejo de este son esenciales para mantener la salud y la productividad en el entorno laboral. Estas pueden comprender la implementación de programas de entrenamiento, que permita a los empleados manejar mejor la carga laboral, la comunicación y la resolución de conflictos, la promoción de un equilibrio entre la vida ya sea laboral como personal, y en caso necesario, la asistencia psicológica. Es de suma importancia que las empresas tomen

cartas en el asunto, a fin de crear un escenario laboral eficaz que garantice la motivación y el bienestar de sus trabajadores (29).

La Teoría del **Estrés Laboral** de **Karasek** en 1995 es una de las teorías representativas sobre el estrés laboral, donde fundamentó que representa un comportamiento respecto a las demandas o la presión que presenta un colaborador, así como la forma de control, significando que, consiste en las capacidades del trabajador para hacer frente a las exigencias que su trabajo le demanda (30).

Por otro lado, los autores **Maslach y Jackson** en 1997 en su teoría sobre el **estrés laboral**, sostuvieron que viene a representar, una respuesta representada mediante actitudes y sentimientos negativos frente al ambiente de trabajo, a las funciones que desempeña y respecto a las personas de su entorno (31).

En complemento con lo señalado de forma previa, se ha contado con la exposición de los siguientes **antecedentes** de análisis:

Por otra parte, en relación con los **antecedentes internacionales**, se hallaron estudios como el de Gavino (32), Ecuador, en el año 2023, mediante su estudio formuló como objetivo examinar el estrés laboral y su asociación con la calidad del cuidado enfermero en un hospital. Para ello se efectuó una indagación transversal, no experimental, cuantitativa, 50 enfermeras formaron la muestra y se logró recabar datos con una encuesta. Los resultados presentaron que, en lo referido al grado de estrés, el 76% de enfermeros manifestó que es moderado y el 16% que es alto; mientras que, a la calidad del cuidado, el 72% dijo que es medio y el 22% alto. Por ello se concluyó que, entre las variables hubo asociación demostrativa mediante un $Rho=0.282$ y un $p<0.05$.

Peña (33), Loja, en el año 2021, formuló como objetivo examinar el grado de semejanza entre el estrés laboral frente a la motivación laboral en enfermeras del servicio de emergencia. Se desarrolló una metodología explicativa, correlacional, transversal, 89 enfermeros fueron los que integraron la muestra, donde los datos fueron obtenidos mediante la otorgación de una encuesta. Los resultados expusieron que, en lo referido al grado de estrés de las enfermeras, el 62% manifestó que es regular y el 38% alto; mientras que, respecto al nivel de motivación, el 78% señaló que es moderada. Por ello, es que la investigación concluyó que, entre las variables sí existió semejanza representativa equivalente a 0.786 y un $p<0.05$.

Borja, Ecuador, en el año 2021, estableció como objetivo, examinar los factores que influyen en el estrés laboral (EL) en el personal de enfermería del área crítica de un Hospital. La metodología exhibió una indagación transversal, cuantitativa, no experimental, la muestra integrada por 151 enfermeros y se recabó datos mediante un cuestionario. Los resultados presentaron que, el 55% fueron mujeres y el 45% varones, se halló que la atención a los sentimientos se asoció con el EL, mediante un Rho de 0.223 y un p valor de 0.006, con la claridad emocional, un Rho=0.194 y un p valor de 0.017. Por ello se concluyó que, entre las variables sí hubo influencia demostrativa equivalente a un $p < 0.05$.

Referente a los **antecedentes nacionales**, se halló al estudio de Borja y Salas, Huaraz (34), en el año 2022, se estableció examinar la asociación entre el estrés laboral frente al desempeño del personal de enfermería. Para ello se efectuó una metodología correlacional, transversal, no experimental, 36 profesionales formaron la muestra y con la encuesta se alcanzó información. Los resultados exhibieron que, en lo referido al grado de estrés, el 75% manifestó que es bajo, el 19.4% que es medio; mientras que, referido al desempeño laboral, el 30.6% dijo que es bajo y el 69.4% señaló que es alto. Por ello es que se concluyó que, entre las variables sí hubo asociación con un p valor menor a 0.05.

López y Méndez (35), Trujillo, en el año 2021, mediante su estudio buscó examinar los factores asociados al estrés laboral en los enfermeros de emergencia. Para ello se trabajó una metodología correlacional, descriptiva, transversal, 45 enfermeros formaron la muestra, se alcanzaron datos mediante una encuesta. Los resultados mostraron que, en lo referido a los factores físicos, el 66% fue por interrupciones en sus funciones, el 53% poca información del médico, el 55% demasiadas funciones; respecto a los factores psicológicos, el 42% por críticas de los médicos, el 55% muerte del paciente, el 62% contestación insatisfactoria al paciente; referente a los factores sociales, el 51% problemas con los médicos, el 35% mala relación con los demás compañeros. Por ello es que se concluyó que, los factores físicos, psicológicos y sociales son los que inciden en el estrés en los enfermeros.

Barboza (36), Chiclayo, en el año 2019, se enfocó en examinar el grado de estrés laboral frente al grado de los factores asociados en los enfermeros del servicio de emergencia. Para ello se efectuó una indagación transversal, cuantitativa, no

experimental, 45 enfermeras formaron la muestra, se alcanzó información mediante un cuestionario. Los resultados presentaron que, en lo referido al grado de estrés, el 78% indicó que el medio, el 18% alto y sólo el 4% bajo, mientras que, referente a los factores asociados, fue la despersonalización 44%, agotamiento emocional 73% y presión 73.3%. Por ello se concluyó que, ambas variables en los enfermeros presentaron un nivel medio.

De igual manera, en los **antecedentes locales**, Godoy (37), Lima, en el año 2023, estableció examinar la asociación del estrés laboral (EL) en los enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia frente a las relaciones interpersonales (RI). Se efectuó una metodología transversal, cuantitativa, correlacional, la muestra integrada por 103 enfermeros y se alcanzó información mediante una encuesta. Los resultados revelaron que, el 85% fueron mujeres y el 15% varones, el 100% labora en el área de emergencia, en lo referido al EL, el 30% dijo que es leve, el 67% moderado y el 3% alto; mientras que, respecto al nivel de las RI, el 52% dijo que es regular y el 39% bueno. Por ello se concluyó que, entre las variables sí hubo una asociación inversa mediante una $Rho=0.700$ y un p valor de 0.000.

Morales (38), Lima, en el año 2021, mediante su estudio buscó examinar la semejanza entre el estrés laboral (EL) frente al desempeño en el personal de enfermería de un hospital. Para ello se efectuó una indagación transversal, correlacional, explicativa, 117 enfermeras formaron la muestra y se logró obtener datos con un cuestionario. Los resultados ostentaron que, en lo referido al nivel de EL en enfermería, el 11% dijo que es bajo, el 34% medio y el 54% alto; mientras que, respecto a su desempeño, el 58% señaló que es medio y el 11% alto. Por ello es que la indagación concluyó que sí hubo semejanza representativa entre las variables, mediante una relación inversa de -0.529 y un $p<0.05$.

El estudio del estrés laboral en el contexto de los profesionales de enfermería que desempeñan sus funciones en servicios de emergencia de hospitales estatales revestirá una **importancia** crítica en el campo de la salud y la gestión de RR. HH. en el sector sanitario. Los servicios de emergencia son entornos de trabajo caracterizados por altos niveles de demanda, carga emocional y presión temporal. Comprender y abordar el estrés laboral en este grupo de profesionales es esencial no sólo para su bienestar psicológico y físico, sino también para garantizar la calidad de

la atención médica que brindan a los pacientes en situaciones críticas. Identificar las causas y consecuencias del estrés laboral en estos contextos contribuirá a la mejora de políticas de gestión de RR. HH. y al diseño de estrategias de intervención dirigidas a mitigar sus efectos negativos.

Desde una **perspectiva teórica**, el estudio se apoyará en una base sólida de teoría de la salud ocupacional y psicología laboral. Se basará en modelos y marcos conceptuales que explican cómo las demandas laborales, el apoyo organizacional, la carga de trabajo, la toma de decisiones y otros factores asociados influyen en la experiencia del estrés laboral. La investigación en este campo contribuirá al avance del conocimiento en salud ocupacional y otorgar información valiosa respecto al desarrollo de modelos y teorías que explican la salud mental, así como la física de los trabajadores en contextos de alta presión.

Desde una **perspectiva práctica**, el estudio tendrá importantes implicaciones para la gestión de RR. HH. en la atención médica. Los resultados de esta indagación podrán informar directamente en las decisiones respecto a la asignación de personal, la formación y capacitación de profesionales, la implementación de estrategias de prevención y manejo del estrés, y la promoción de un entorno de trabajo saludable. Además, al comprender mejor cómo el estrés laboral afecta a los profesionales de enfermería, permitirá que demás investigadores puedan diseñar programas de apoyo y bienestar dirigidos a mitigar los efectos adversos en su salud y desempeño laboral. En última instancia, esta investigación contribuirá a la mejora de la calidad de la atención en lo que refiere a los servicios de emergencia y, por ende, a la atención médica en general en el contexto hospitalario.

Desde un contexto **metodológico**, la investigación incurrirá en el empleo de instrumentos con alta confiabilidad y validez, los cuales puedan contar con autores que sustentan los alcances planteados dentro de la investigación, las preguntas expuestas en el instrumento de recojo de datos y cualquier otra afirmación que se plantee dentro del análisis, con la finalidad de ofrecer un aporte teórico significativo que cuente con una amplia metodología de desarrollo investigativo que pueda aumentar la calidad de las conjeturas alcanzadas.

En lo que concierne al **objetivo general**, del estudio, se contará con la siguiente evidencia: Determinar el nivel de estrés laboral en el profesional enfermero que labora en el servicio de emergencia de un Hospital Estatal, Cañete, 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En relación con el tipo de la indagación, se continuará con un análisis básico, asumiendo un impacto directo en la ampliación del entendimiento alrededor de un asunto de estudio abordado. En este contexto, Hernández et al. (39) lo visualizan como ese sustento de examen que se relaciona con la interpretación de una realidad concreta desde la perspectiva del evaluador.

Igualmente, el enfoque adoptado será cuantitativo, ya que los hallazgos tendrán el respaldo de análisis estadísticos para avanzar en el entendimiento de una situación particular. De acuerdo con Hernández et al. (39), sugieren que la estadística puede ser una herramienta útil para confirmar la calidad de los datos presentados en una determinada área de investigación.

También, el diseño no difiere de lo no experimental, será transversal y descriptivo, donde la pesquisa no modifica, en ningún modo, el entorno en el que se trabaja con el conjunto de estudio. Se sostendrá la perspectiva de que el tiempo no califica como una variable adicional. En cambio, el propósito de la investigación será descriptivo, al buscar la comprensión o caracterización de un elemento de análisis (39).

2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

2.2.1. Población

La población se encontrará integrada por la totalidad de 25 trabajadores de salud, que laboran en el servicio de emergencia de un hospital de Cañete, laborando durante el periodo 2023. Según lo establecido por Hernández et al. (39), definen tal concepto como el número estimado de sujetos a los cuales se planea recoger información.

En referencia con los **criterios de inclusión**, se mantendrá la selección de aquellos enfermeros del servicio de urgencias de la entidad en estudio, inculcando el hecho de que estos acepten mantener una participación libre y voluntaria, previa firma del consentimiento informado, con la finalidad de que estos puedan conocer las intenciones y necesidades alcanzadas dentro de la investigación.

Así mismo, dentro de los **criterios de exclusión**, no se mantendrá en consideración a aquellos enfermeros que desarrollen trabajo administrativo o que no acepte de forma

voluntaria el formar parte del estudio.

2.2.2. Muestra

La composición no probabilística de 25 trabajadores de salud seguirá intacta, teniendo en cuenta a Hernández et al. (39), quienes argumentan que esta categoría de muestra no demanda el uso de un cálculo matemático, bajo la comprensión de que su número de miembros no es tan notorio como para considerar su reducción.

2.2.3. Muestreo

El procedimiento de muestreo se basará en el enfoque intencional, también conocido como muestreo de conveniencia, respaldado por las teorías de Hernández et al. (39),. Ellos lo definen como la metodología que permite identificar un conjunto de sujetos acorde a ciertos parámetros de selección predefinidos.

2.3. VARIABLE DE ESTUDIO

La indagación tendrá como variable de análisis al estrés laboral, siendo de naturaleza cualitativa y teniendo a la escala ordinal durante la evaluación de información.

Definición conceptual: Se ve representado como aquella realidad laboral del individuo que genera que este pueda reaccionar de forma negativa hacia el contexto en el que se ha visto expuesto, afectando de manera negativa a sus sentimientos, desarrollo de carrera, entre otras realidades que mantienen incidencia con su calidad de vida laboral (40).

Definición operacional: Mediante el estudio de la variable de análisis, se contará con la posibilidad de valorar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería, por medio del cuestionario, siendo conformada por tres dimensiones de estudio, siendo las siguientes: estrés a nivel organizacional, estrés a nivel individual y estrés a nivel del entorno.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

2.4.1. Técnica

Según lo definido por Hernández et al. (39), la encuesta, que será mantenida, es vista como una técnica que posibilita la formulación de una variedad de interrogantes relacionados con el objetivo de decodificar la variable en investigación.

2.4.2. Instrumento

El instrumento empleado será el cuestionario, siendo conformado por un total de 15 preguntas, siendo adaptado del cuestionario manifestado por Huerta (40), durante el periodo anual 2022, contando con la siguiente disposición de acuerdo con sus dimensiones: estrés a nivel organizacional (5 preguntas), estrés a nivel individual (5 preguntas) y estrés a nivel del entorno (5 preguntas), alcanzando a mantener una escala ordinal y la siguiente disposición de respuesta: 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 De acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo. Además, cabe señalar que la valoración final será la siguiente: nivel bajo (1 – 25), nivel medio (26 – 50) y nivel alto (51 – 75). Según lo indicado por Hernández et al. (39), se destaca que el cuestionario se manifiesta como esa propensión directa hacia cuestiones específicas que buscan autenticar o detallar una realidad concreta.

2.4.3. Validez

Los autores Hernández et al. (39), detallan que se entiende por validez al proceso en el que se determina la excelencia de las interrogantes planteadas. Particularmente en este caso, se seguirá utilizando la ficha técnica de la herramienta usada, donde se incluirá la presentación del autor de referencia que ha sido examinado para crear el medio de recopilación de datos (Anexo 6).

2.4.4. Confiabilidad

Según la perspectiva de Hernández et al. (39), la fiabilidad estadística requiere de un trámite en el que se procura exhibir la veracidad vinculada con los datos anticipados a obtener.

Tabla 1. Confiabilidad

Elemento	Confiabilidad	Estado
Estrés laboral	0.947	
Estrés laboral a nivel organizacional	0.842	Confiable
Estrés laboral a nivel individual	0.841	
Estrés laboral a nivel del entorno	0.862	

Como resultado de la implementación de un ensayo preliminar con 10 participantes,

se logró evidenciar una confiabilidad que supera el 0.70 en relación con el medio de recopilación de información, interpretándose así la alta confiabilidad de los potenciales resultados obtenidos (Anexo 5)

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinación previa para la recolección de datos

Con respecto al estudio, se garantizará que el personal de enfermería del hospital en estudio tendrá la opción de colaborar de manera individual y coordinada tras la entrega de un acuerdo de consentimiento (Anexo 3). Esta medida se establece con el objetivo de permitirles confirmar su cooperación libre e independiente en esta investigación actual.

2.5.2. Aplicación de instrumento y recolección de datos

Durante septiembre de 2023, el dispositivo se implementará, previendo un lapso de uso de una semana. Se anticipa la notificación al equipo de enfermería y la organización del tiempo dedicado a la recopilación de información, que se estima en unos 20 minutos por sesión.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

La manipulación de la información se efectuará utilizando métodos de estadística descriptiva. Esto implica esfuerzos para registrar las particularidades de los elementos inspeccionados, empleando tanto frecuencias como porcentajes. Este proceso se apoyará con la presentación de la información en Excel, así como con el análisis de los datos mediante el software de estadísticas SPSS V 26.00.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Principio de autonomía

La esencia de este concepto perseguirá que toda persona o interlocutor en la dinámica se apodere de la capacidad de opinar, con el fin de proporcionar una reacción pertinente hacia el método empleado en la recopilación de información (39).

Principio de beneficencia

Maximizar la eficiencia del resultado y su implementación conlleva el hecho de proveer o crear conocimientos que otros escritores o la organización en observación pueden

utilizar, en el contexto de la mejora del estándar del servicio prestado (39).

Principio de justicia

Este precepto requiere una conducta equitativa hacia cada individuo, comprendiendo la necesidad de otorgarle valor por su inherente condición de humano (39).

Principio de no maleficencia

La investigación persigue el objetivo de expandir el entendimiento en torno al tema en cuestión, asegurando que los participantes involucrados no sufran ningún daño en sus esferas públicas, políticas o sociales (39). Serán libres en su intervención, sin que se vean comprometidas sus reputaciones o posiciones.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 2. Cronograma de actividades

Actividades	2023																							
	Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Valoración del problema	■	■																						
Obtención de información		■	■	■	■	■	■																	
Desarrollo de la introducción			■	■	■	■	■																	
Elaboración de la justificación e importancia			■	■	■	■	■																	
Establecimiento de objetivos			■	■	■	■	■		■															
Elaboración de materiales y métodos, en cuanto al enfoque y el diseño					■	■	■	■	■															
Delimitación de población, muestra y muestreo									■	■	■	■												
Desarrollo de técnicas e instrumentos de recojo de datos									■	■	■	■												
Aspectos bioéticos									■	■	■	■												
Métodos de análisis de información									■	■	■	■	■											
Elaboración de aspectos administrativos									■	■	■	■	■											
Desarrollo de anexos													■	■										
Antiplagio													■	■	■	■	■	■	■	■				
Aprobación del proyecto																	■	■	■	■				
Sustentación del proyecto																					■	■		

3.2. RECURSOS FINANCIEROS

Tabla 3. Presupuesto

Materiales	2022					Total
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	S/.
Equipos						
1 laptop	2400					2400
Disco duro externo 1 tb		250				250
Materiales de Escritorio						
Lapiceros		10				10
Hojas bond a4			10			10
Material bibliográfico						
Libros		60	60	10		130
Fotocopias e impresiones		80	40	10	40	170
Espiralado		7	10		10	27
Otros						
Movilidad		50	50	100	300	500
Viáticos		50	50	50	100	250
Comunicación		50	20	10		80
Recursos humanos						
Asesor estadístico		200				200
Imprevistos*			100		100	200
Total		2,632	340	180	550	4127

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sevild C, Niemiec C, Bru L, Dyrstad S, Husebø A. Initiation and maintenance of lifestyle changes among participants in a healthy life centre: a qualitative study. J BMC [Revista de Internet]. 2020 [citado el 04 de octubre de 2023];20(1):1–12 [Internet]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/342478676_Initiation_and_maintenance_of_lifestyle_changes_among_participants_in_a_healthy_life_centre_a_qualitative_study/link/5fc22c0592851c933f6aab17/download
2. Gallagher M, Zvolensky M, Long L, Rogers A, Garey L. The Impact of Covid-19 Experiences and Associated Stress on Anxiety, Depression, and Functional Impairment in American Adults. Cognit Ther Res [Revista de Internet]. 2020 [citado el 04 de octubre de 2023];44(6):1043–51 [Internet]. Disponible en: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10608-020-10143-y.pdf>
3. Pedro G, Aida J, Laura H, Gloria G, FajardoLuz C, Ariel 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, [Revista de Internet]. 2020 [citado el 04 de octubre de 2023]; 1(1):65–73 [Internet]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
4. Ccorahua D, Arévalo R. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital rezola de cañete en pandemia covid-19, LIMA 2022. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip [Revista de Internet]. 2023 [citado el 04 de octubre de 2023];7(1):5583–600 [Internet]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/4873/7394/>
5. Babapour A, Gahassab N, Fathnezhad A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. BMC Nurs [Revista de Internet]. 2022 [citado el 04 de octubre de 2023];21(1):1–10 [Internet]. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-00852-y>
6. Jiménez M, Albornoz E, Vega V, Jiménez L, Hermida X. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito No1 de la Policia, abril 2022. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip [Revista de Internet]. 2023 [citado el 04 de octubre de 2023];6(6):12300–16 [Internet]. Disponible en:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4252/6520>

7. Matta D, Matta L. Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. Rev Científica Ágora [Revista de Internet]. 2022 [citado el 04 de octubre de 2023];9(1):45–51 [Internet]. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210/166>
8. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev científica Cuid y salud [Revista de Internet]. 2021 [citado el 04 de octubre de 2023];1(2):46–53 [Internet]. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/149>
9. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Secur Trab (Madr) [Revista de Internet]. 2019 [citado el 04 de octubre de 2023];65(256):177–85 [Internet]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>
10. Cobos G. Salud laboral S A N U M Revista Científico-Sanitaria. SANUM Rev Científico-Sanitaria [Revista de Internet]. 2021 [citado el 04 de octubre de 2023];5(4):74–85 [Internet]. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
11. Schultz C, Colet C, Benetti E, Tavares J, Stumm E, Treviso P. La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. Rev Lat Am Enfermagem [Revista de Internet]. 2022 [citado el 04 de octubre de 2023];30(1):1–12 [Internet]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/fkgqmJ3NsXVrDjVZ7Z3Rm3q/?format=pdf&lang=es>
12. Ramírez E, Godos G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. Reciamuc [Revista de Internet]. 2022 [citado el 04 de octubre de 2023];6(1):2–14 [Internet]. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767/1150>
13. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo; 2019 [Citado el 04 de octubre del 2023] [Internet]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Belizario J. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Rev Innova Educ [Revista de Internet]*. 2021 [citado el 04 de octubre de 2023];3(3):97–108 [Internet]. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156>
15. Dionicio C. Mobbing de los jefes inmediatos y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de Huánuco, Perú. *Gac Científica [Revista de Internet]*. 2022 [citado el 04 de octubre de 2023];8(1):45–52 [Internet]. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1435/1326>
16. Ortiz O, Fuentes M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en Work stress and coping strategies of nursing staff in the hospitalization service of a private clinic , Lima - Peru. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip [Revista de Internet]*. 2023 [citado el 04 de octubre de 2023];1(1):3879–95 [Internet]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5616/8486>
17. Beltrán M, Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *LATAM Rev Latinoam Ciencias Soc y Humanidades [Revista de Internet]*. 2023 [citado el 04 de octubre de 2023];4(2):4918–30 [Internet]. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948/1248>
18. Olabisi O, Olorunfemi O, Bolaji A, Azeez F, Olabisi T, Azeez O. Depression, anxiety, stress and coping strategies among family members of patients admitted in intensive care unit in Nigeria. *Int J Africa Nurs Sci [Revista de Internet]*. 2020 [citado el 04 de octubre de 2023];13(1):1–5 [Internet]. Disponible en: [10.1016/j.ijans.2020.100223](https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100223)
19. Chen J, Li J, Cao B, Wang F, Luo L, Xu J. Mediating effects of self-efficacy, coping, burnout, and social support between job stress and mental health among young Chinese nurses. *J Adv Nurs [Revista de Internet]*. 2020 [citado el 04 de octubre de 2023];76(1):163–73 [Internet]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jan.14208>

20. Liu C, Wang H, Zhou L, Xie H, Yang H, Yu Y, et al. Sources and symptoms of stress among nurses in the first Chinese anti-Ebola medical team during the Sierra Leone aid mission: A qualitative study. *Int J Nurs Sci [Revista de Internet]*. 2019 [citado el 04 de octubre de 2023];6(2):187–91 [Internet]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013217302715>
21. Pishgooie A, Atashzadeh F, Falcó A, Lotfi Z. Correlation between nursing managers' leadership styles and nurses' job stress and anticipated turnover. *J Nurs Manag [Revista de Internet]*. 2019 [citado el 04 de octubre de 2023];27(3):527–34 [Internet]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12707>
22. Lee E, Jang I. Nurses' fatigue, job stress, organizational culture, and turnover intention: A culture–work–health model. *West J Nurs Res [Revista de Internet]*. 2020 [citado el 04 de octubre de 2023];42(2):108–16 [Internet]. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0193945919839189>
23. Rajamohan S, Porock D, Chang Y. Understanding the relationship between staff and job satisfaction, stress, turnover, and staff outcomes in the person-centered care nursing home arena. *J Nurs Scholarsh [Revista de Internet]*. 2019 [citado el 04 de octubre de 2023];51(5):560–8 [Internet]. Disponible en: <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jnu.12488>
24. Isa K, Ibrahim M, Abdul H, Mohd Z, Abdul K, Rahman H. Strategies used to cope with stress by emergency and critical care nurses. *Br J Nurs [Revista de Internet]*. 2019 [citado el 04 de octubre de 2023];28(1):38–42 [Internet]. Disponible en: <https://www.magonlinelibrary.com/doi/abs/10.12968/bjon.2019.28.1.38>
25. Hui Z, Wang X, Wang X, Zhao J, Pan Y, Liu F, et al. Satisfaction with care quality and anxiety among family members during nursing home visiting restrictions: The chain mediating effect of emotional regulation and perceived stress. *Front Public Heal [Revista de Internet]*. 2023 [citado el 04 de octubre de 2023];11(1):12–9. Disponible en: [10.3389/fpubh.2023.1117287](https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1117287)
26. Ardiç M, Ünal Ö, Türktemiz H. The effect of stress levels of nurses on performance during the COVID-19 pandemic: the mediating role of motivation. *J Res Nurs [Revista de Internet]*. 2022 [citado el 04 de octubre de 2023];27(4):330–40 [Internet]. Disponible en: [10.1177/17449871211070982](https://doi.org/10.1177/17449871211070982)

27. Okuhara M, Sato K, Kodama Y. The nurses' occupational stress components and outcomes, findings from an integrative review. *Nurs Open* [Revista de Internet]. 2021 [citado el 04 de octubre de 2023];8(5):2153–74 [Internet]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nop2.780>
28. Fasbender U, Van der Heijden B, Grimshaw S. Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *J Adv Nurs* [Revista de Internet]. 2019 [citado el 04 de octubre de 2023];75(2):327–37 [Internet]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jan.13842>
29. Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *J Nurs Manag* [Revista de Internet]. 2020 [citado el 04 de octubre de 2023];28(5):1002–9 [Internet]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.13014>
30. Loayza. Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021 [Citado el 04 de octubre del 2023] [Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57618/Loayza_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Orejón L. Nivel de estrés laboral del personal técnico en enfermería del hospital sub regional Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas - Apurímac 2021 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2023 [Citado el 04 de octubre del 2023] [Internet]. Disponible en: <http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/2277>
32. Gavino B. Estrés laboral y calidad del cuidado enfermero en un hospital de Santa Elena-Ecuador 2023 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2023 [Citado el 04 de octubre del 2023] [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120220>
33. Peña A. Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Hospital San José, Loja - Ecuador 2021 [Tesis de licenciatura]. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [Citado el 04 de octubre del

2023] [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68504>

34. Borja K, Salas S. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2022 [Citado el 04 de octubre del 2023] [Internet]. Disponible en: https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5088/T033_78106250_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

35. López J, Mendez Z. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia. Huaraz 2020 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021 [Citado el 04 de octubre del 2023] [Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60297/López_GJP-Méndez_BZS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

36. Becerra Y. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [Citado el 04 de octubre del 2023] [Internet]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38050>

37. Godoy R. Estrés laboral y relaciones interpersonales de enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nacional, 2023 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo; 2020 [Citado el 04 de octubre del 2023] [Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122259/Godoy_MRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

38. Morales D. Estres Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermeria de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo 2021 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021 [Citado el 04 de octubre del 2023] [Internet]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74361>

39. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. Mc Graw Hill; 2018. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

40. Huerta U. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad César

Vallejo; 2022 [Citado el 04 de octubre del 2023] [Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112109/Huerta_RUR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

41. Chavez E. Conocimiento y aplicación de la lista de verificación de cirugía segura en las enfermeras de centro quirúrgico en el hospital nacional Arzobispo Loayza [Tesis de licenciatura]. Perú: Univerisdad Norbert Wiener; 2021 [Citado el 04 de octubre del 2023] [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5413>

42. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 2018. Disponible en: http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

43. Supo J. Metodología de la investigación científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales (Spanish Edition) [Internet]. Bioestadístico; 2020. Disponible en: <https://www.amazon.com/-/es/Dr-José-Supo/dp/B08BWFKWLB>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL ENFERMERO QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL ESTATAL, CAÑETE, 2022

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Estrés laboral	Tipo de variable: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Se ve representado como aquella realidad laboral del individuo que genera que este pueda reaccionar de forma negativa hacia el contexto en el que se ha visto expuesto, afectando de manera negativa a sus sentimientos, desarrollo de carrera, entre otras realidades que mantienen incidencia con su calidad de vida laboral (40).	Mediante el estudio de la variable de análisis, se contará con la posibilidad de valorar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería, por medio del cuestionario, siendo conformada por tres dimensiones de estudio, siendo las siguientes: estrés a nivel organizacional, estrés a nivel individual y estrés a nivel del entorno.	Estrés a nivel organizacional	Relación interpersonal Comunicación Recarga laboral	5	Nivel bajo Nivel medio Nivel alto	nivel bajo (1 – 25), nivel medio (26 – 50) y nivel alto (51 – 75)
				Estrés a nivel individual	Problemas familiares Problemas económicos	5		
				Estrés a nivel del entorno	Incertidumbre económica Incertidumbre política	5		

ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL ENFERMERO QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL ESTATAL, CAÑETE, 2022

Instrucciones: El propósito de este cuestionario es Determinar el nivel de estrés laboral en el profesional enfermero que labora en el servicio de emergencia de un Hospital Estatal, Cañete, 2022

N°	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Estrés a nivel organizacional						
1	¿Consideras que, dentro de tu labor diaria, las conexiones interpersonales que mantienes con el equipo de trabajo impactan directamente en la presión laboral que puedas experimentar?					
2	En cuanto a la comunicación que mantienes notoriamente con tus superiores y compañeros de trabajo, ¿crees que está relacionada con cualquier tensión que puedas experimentar en tu entorno de trabajo?					
3	¿Piensas que, en tu entorno laboral, la sobrecarga de responsabilidades y tareas incrementa la sensación de agotamiento que					

	puedes sentir en tu jornada?
4	Desde tu experiencia como enfermero/a, ¿consideras que la capacidad de adaptarse a cambios repentinos en el entorno hospitalario influye en el grado de estrés laboral que se pueda padecer?
5	Dada la naturaleza y demanda de tu profesión, ¿percibes que la falta de reconocimiento y valoración profesional puede acarrear tensión o presión laboral?
Estrés a nivel individual	
6	¿Consideras que asuntos de índole personal, en específico dificultades en tu vida familiar, afectan de manera significativa tu bienestar emocional y físico durante tu jornada laboral en el hospital?
7	Con respecto a tus relaciones personales, ¿consideras que prevalecen conflictos familiares, los cuales puedan exacerbar la presión y tensión que experimentas diariamente en tu trabajo en el hospital?
8	¿Consideras que, dentro del entorno hospitalario, la estabilidad económica personal y los desafíos financieros representan un factor de peso que puede incrementar tu presión y ansiedad laboral?
9	¿Crees que las preocupaciones relacionadas con el manejo de tus recursos monetarios, como gestionar deudas o cubrir gastos

	personales, contribuyen a un nivel elevado de fatiga mental en tu labor de enfermería?
10	Teniendo en cuenta los desafíos tanto familiares como económicos, ¿consideras que estos problemas externos se entrelazan y potencian los sentimientos de agobio y estrés durante tus horas de trabajo en el hospital de Cañete?
Estrés a nivel del entorno	
11	¿Consideras que las fluctuaciones económicas y la inestabilidad de tu estatus laboral puede afectar directamente tu equilibrio emocional y bienestar en el trabajo?
12	¿Crees que el prospecto de reducción salarial o despido causado por la constante incertidumbre económica del campo de la salud te genera un aumento de presión y ansiedad durante tus labores diarias?
13	¿Consideras que la falta de políticas de trabajo firmes y determinadas en el ámbito de la atención sanitaria puede causar un alto grado de estrés y disconformidad en tu labor diaria?
14	¿Crees que la constante alteración de las políticas sanitarias y el ciclo político inestable contribuyen a la generación de una carga psicológica adicional en tus funciones cotidianas?
15	¿Consideras que la calidad de las interacciones y la

comunicación con tus
colegas y superiores
tiene un impacto
significativo en tus
niveles de tensión en
el entorno laboral?

ANEXO 3 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 PROFESIONAL ENFERMERO QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL ESTATAL, CAÑETE, 2022

Nombre del investigador principal: LIC. GUERRA QUISPE, YSABEL CARMEN

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral en el profesional enfermero que labora en el servicio de emergencia de un Hospital Estatal, Cañete, 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 a GUERRA QUISPE, YSABEL CARMEN, coordinador de equipo teléfono móvil N.º xxxx o al correo electrónico: xxxxx

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

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.º de DNI:	
N.º de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
	Firma
Nombre y apellidos del investigador	
N.º de DNI	
N.º teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
N.º de DNI	
N.º 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

ANEXO 4 INFORME DE SIMILITUD

ANEXO 5 BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15		
1	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	60.00	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15.00	
3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	33.00	
4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	29.00	
5	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	42.00	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45.00	
7	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	39.00	
8	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	42.00	
9	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	39.00	
10	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	42.00	
Varianzas	1.24	1.04	1.04	0.84	1.01	1.24	1.05	1.04	0.85	1.01	1.04	0.84	0.56	0.61	0.69	121.44	
																Alfa	0.947
N°	P1	P2	P3	P4	P5												
1	5	4	4	3	4											20.00	
2	1	1	1	1	1											5.00	
3	1	1	1	3	3											9.00	
4	3	2	1	1	1											8.00	
5	2	4	3	3	2											14.00	
6	3	3	3	3	3											15.00	
7	2	3	2	3	3											13.00	
8	2	2	3	4	3											14.00	
9	2	2	3	2	4											13.00	
10	3	2	3	3	3											14.00	
Varianzas	1.24	1.04	1.04	0.84	1.01											15.85	
																Alfa	0.842
N°						P6	P7	P8	P9	P10							
1						5	4	4	3	4						20.00	
2						1	1	1	1	1						5.00	
3						3	3	1	1	1						9.00	
4						1	1	1	2	3						8.00	
5						2	4	3	3	2						14.00	
6						3	3	3	3	3						15.00	
7						2	3	2	3	3						13.00	
8						2	2	3	4	3						14.00	
9						2	2	3	2	4						13.00	
10						3	2	3	3	3						14.00	
Varianzas						1.24	1.05	1.04	0.85	1.01						15.85	
																Alfa	0.841
N°											P11	P12	P13	P14	P15		
1											5	4	4	3	4	20.00	
2											1	1	1	1	1	5.00	
3											3	3	3	3	3	15.00	
4											3	2	3	2	3	13.00	
5											2	4	3	3	2	14.00	
6											3	3	3	3	3	15.00	
7											2	3	2	3	3	13.00	
8											2	2	3	4	3	14.00	
9											2	2	3	2	4	13.00	
10											3	2	3	3	3	14.00	
Varianzas											1.04	0.84	0.56	0.61	0.69	12.04	
																Alfa	0.862

ANEXO 6 FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

Variable: Estrés laboral

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Huerta Robles, Ursula Rosa

Año: 2022

Lugar: Perú

Título: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo – 2022

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que se alcanzó una valoración mayor a 0.70

Profesionales validadores: Mg. Villacorta Valencia, Henry

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112109/Huerta_RUR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y