



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

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL POST PANDEMIA**  
**EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL**  
**REZOLA - 2022”**

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

**AUTOR:**

**LIC. BRAVO ARTEAGA, AURORA**

**[https://orcid.org/ 0000-0001-7375-0345](https://orcid.org/0000-0001-7375-0345)**

**ASESOR:**

**Mg. FAJARDO CANAVAL, MARÍA DEL PILAR**

**[https://orcid.org/ 0000-0001-9942-0491](https://orcid.org/0000-0001-9942-0491)**

**LIMA – PERÚ**

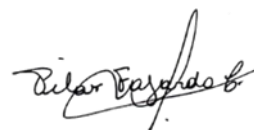
**2023**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **AURORA BRAVOARTEAGA**, con DNI **22291850**, 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 **NIVEL DE ESTRÉS LABORAL POST PANDEMIA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REZOLA - 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 **10%** 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

Aurora Bravo Arteaga  
DNI:22291850

FIRMA DEL ASESOR

MariadelPilar Fajardo Canaval  
DNI:25697604

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

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

## INFORME DE ORIGINALIDAD

### ENTREGA 1

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[es.readkong.com](http://es.readkong.com)

Fuente de Internet

2%

2

[fdocuments.es](http://fdocuments.es)

Fuente de Internet

1%

3

[www.dspace.uce.edu.ec](http://www.dspace.uce.edu.ec)

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Corporación Universitaria  
Minuto de Dios, UNIMINUTO

1%

## INDICE GENERAL

RESUMEN .....	04
ABSTRACT .....	05
I.INTRODUCCIÓN .....	06
II.MATERIAL Y MÉTODOS .....	13
III.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	17
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	19
ANEXOS .....	25

## INDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A.</b>	<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN</b>	.....	26
<b>ANEXO B.</b>	<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	.....	27
<b>ANEXO C.</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	.....	30
<b>ANEXO D.</b>	<b>HOJA DE INFORME DE SIMILITUD</b>	.....	33

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el nivel de estrés laboral post pandemia en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Rezola 2022. **Materiales y métodos:** La investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra estará conformada por 20 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia. La técnica e instrumento es un cuestionario, se utilizará la escala de Maslach Burnout cuyo autor fue Huamán Services Survey. En Perú fue validado por la Mg. Zoila Santillán Luyo, que fue sometido a juicio de expertos obteniendo un alfa de Cronbach de 0.926 **Resultados:** Los datos obtenidos serán mostrados a través de gráficos y tablas bajo el diseño de Excel, asimismo, serán tabulados bajo el sistema estadístico SPSS versión 26. **Conclusiones:** La investigación aportará información importante para el servicio de emergencia del hospital con la finalidad de contribuir con la salud mental de las enfermeras y por ende en la atención de la población.

**Palabras claves:** Estrés, enfermera, COVID 19 (DeCS)

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the level of post-pandemic work stress in the nursing staff of the emergency service of the Rezola Hospital 2022. **Materials and methods:** The research has a quantitative, descriptive approach, non-experimental and cross-sectional design. The population and sample will be made up of 20 nurses who work in the emergency service. The technique and instrument is a questionnaire, the Maslach Burnout scale whose author was Huamán Services Survey will be used. In Peru it was validated by Mg. Zoila Santillán Luyo, who was subjected to expert judgment, obtaining a Cronbach's alpha of 0.926 **Results:** The data obtained will be shown through graphs and tables under the Excel design, likewise, they will be tabulated under the statistical system SPSS version 26. **Conclusions:** The research will provide important information for the hospital emergency service in order to contribute to the mental health of nurses and therefore in the care of the population.

**Keywords:** Stress, nurse, COVID 19 (DeCS)

## I. INTRODUCCION

En Wuhan en China, a fines del año 2019, se presentan los primeros casos de COVID, que rápidamente se extiende por todo el mundo, causando altas tasas de contagiados y mortalidad por esta enfermedad, que era desconocida en ese momento, provocando mucho miedo en la población por su alto índice de contagio, la rápida propagación de esta enfermedad y déficit de respuesta del sector salud, también causo miedo al personal que trabajaba en las áreas hospitalarias (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2020 a nivel mundial existían cerca de 188 millones de personas contagiadas del COVID 19 y más de 4.05 millones de muertes, cifras alarmantes, que hicieron que sea declarada con una pandemia y que se tomen las medidas estrictas de salubridad para contrarrestar el impacto negativo en la población de todos los países, declarándose en emergencia sanitaria (2).

La OMS, en el 2021, en una de sus conferencias, señalo que más del 50% del personal de salud, específicamente el personal de enfermería de primera línea a nivel mundial, se vio afectado emocionalmente, por la pandemia de COVID - 19, debido a la gran cantidad y situación de los pacientes que tenía que atender y enfrentarse con pocos recursos logísticos, trayéndole repercusiones en su salud mental y física (3).

Así mismo en una investigación realizado en Holanda en el año 2021, sobre el impacto del aumento de COVID- 19, en el bienestar mental de las enfermeras de la UCI, se tuvo como resultado, que el 30.3% tenían miedo de infectarse y el 52.5% tenían miedo de infectar a un miembro de su familia, aumentando así, su nivel de estrés y poniendo en riesgo el desequilibrio de su salud mental, afectando su permanencia laboral con el abandono y continuidad del trabajo (4).

Por otro lado, en una investigación realizado en Estados Unidos, en el año 2021. En trabajadores de salud, sobre las tasas de prevalencia de los síntomas de estrés laboral y depresión en general en las enfermeras de primera línea, durante la pandemia de COVID 19, se evidencio un incremento en el 36% más, que en la incidencia reportada antes de la pandemia, concluyendo los investigadores, que el personal de salud aumento su nivel de estrés laboral a consecuencia del



COVID- 19 (5).

Un estudio realizado en China a lo largo de la pandemia en el Hospital Universitario y en el Centro de salud mental de Wuhan reflejo un preocupante dato en donde el personal de salud presentaba problemas de salud como estrés laboral a causa de su labor excesiva, siendo así un 28.1% de estrés laboral, que se encontraba presente en los licenciados de enfermería de los cuales el sexo femenino fue el más alto (6).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el 2021, reportaron una investigación que se realizó en diferentes países de América Latina, con personal de enfermería, sobre el nivel de estrés laboral, donde reportaron, que un 55% eran por cambios repentinos de horario, un 61.3% era por miedo a cometer errores, el 85% señaló que se debió por trabajar con reducido personal, y un 60% por, condiciones físicas inadecuadas (7).

En un hospital de México en el 2020, se llevó a cabo una investigación, donde participaron 126 enfermeros que tenían a su cuidado pacientes de COVID-19, y el resultado obtenido muestra, que el 81% fueron mujeres, el 58.7% trabajaba 121 horas adicionales, siendo este grupo, los que reflejaron un nivel alto de estrés laboral, debido a la falta de personal y horas de arduas labores y la eminente posibilidad de contagio (8).

Así mismo en Ecuador, en el 2021, realizaron un estudio en personal de salud, que trabajaban en primera línea, demostró, que el 84% presentaron estrés moderado, siendo la dimensión ausencia de cohesión la más alta con un 84%. Destacando el personal de enfermería, los que presentaron más episodios de estrés laboral (9).

Por otro lado, en una investigación realizada en Chile, en el 2019, en personal de enfermería, señaló que el 63% presentaron un nivel de estrés laboral y dentro de las causas señalaron, condiciones físicas inadecuadas con un 66%, no estar de acuerdo con su remuneración laboral en un 70%, Concluyendo los investigadores, que el personal de enfermería, presenta un nivel de estrés medio

(10).

El Ministerio de Salud (MINSA) en su reporte, señaló que el 52.2% de las personas de Lima, presentan un nivel de estrés laboral a causa del COVID- 19, y que, según el Instituto Nacional de Salud Mental, un 54.6% de las personas tienen problemas de salud (11)

Así mismo, una investigación realizada en Chiclayo- Perú, en el 2019, con personal de salud, en un hospital Público, los resultados mostraron que el 77.8% de los participantes, presentaron un nivel medio de estrés laboral, el 17.8% un nivel alto y el 4.4% un nivel bajo, prevaleciendo el sexo femenino con 84%. Concluyendo los investigadores que la incidencia de estrés laboral se presenta más en el sexo femenino (12).

Según el reporte de la Oficina de Epidemiología, en una encuesta realizada en el 2020, reporto que, en la población de 18 a 65 años, en primer lugar, reportaron tener trastornos de estrés, en segundo lugar, trastornos de depresión y, en tercer lugar, reportaron tener trastornos de abuso de alguna sustancia (13)

En un estudio realizado en el 2021 con el personal de enfermería de un hospital estatal, sobre nivel de estrés en enfermeras, demostró que el 73% presento un nivel medio de estrés laboral, un 16 % un nivel alto y un 11% un nivel bajo. Concluyendo los investigadores que el personal de enfermería presenta un nivel medio de estrés laboral (14)

Por otro lado, en una investigación realizada en Arequipa, con personal de salud de un hospital, demostró que el 70% de los participantes, han visto afectado su salud mental, durante el inicio de la pandemia, considerando el estrés laboral como la primera causa. Así mismo el MINSA reporto un aumento significativo de casos de ansiedad, donde 7 de cada 10 peruanos, están pasando por problemas de salud mental (15)

De lo anterior se puede evidenciar que el estrés laboral es un problema de salud publica a nivel Mundial, América Latina y Nacional, por lo que se ve necesario

mejorar el abordaje de esta variable, para conocer el nivel de ansiedad de las enfermeras que laboraron durante la pandemia, con el propósito de crear estrategias en beneficio de su salud mental, que repercutirá en la calidad de atención de los pacientes,

El estrés laboral, según la OMS, lo define como “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización” (16).

El estrés es un fenómeno que ha acompañado a la humanidad desde sus orígenes, prueba de ello el médico filósofo Hipócrates hizo referencia a ello con palabras como adversidad, aflicción, experiencias negativas y hasta sufrimiento. La humanidad enfrentó situaciones que altero su salud mental a través de su evolución (17).

Tenemos, que el estrés laboral se ha convertido en una de las enfermedades más frecuentes y comunes en el ámbito laboral, y está afectando cerca del 20% de los trabajadores a nivel mundial. Referente al sector salud, su incidencia es alta, afecta en primer lugar, al personal de enfermería, repercutiendo en la calidad de atención de los pacientes, por ello se está trabajando en la parte de la prevención para dar solución a esta problemática, enfatizando en la organización laboral, turnos laborales más justos, entornos laborables amigables (18).

Entre los estresores del estrés laboral está la dimensión física: que involucra, la iluminación, ventilación inadecuada, provocando una inestabilidad psicológica o emocional en la persona, en especial los enfermeros son afectados por presencia de riesgo físico, psicológico y social, convirtiéndose en una fuente de estrés (19).

Por otro lado, tenemos la dimensión psicológica: Está relacionada con la organización del centro laboral, sobre carga de trabajo, falta de autonomía, uso de tecnología sofisticada, escasez del recurso humano, provocando agotamiento

mental del trabajo (20).

En la dimensión social: está dado por las relaciones interpersonales con los compañeros, relaciones con sus jefes, supervisores, falta de reconocimiento por la labor que realiza, trabajo no recompensado, relaciones con los pacientes, la familia que muchas veces por la situación de salud de su familiar, agreden verbalmente al personal asistencial (21).

Referente a la teoría de enfermería, se hace mención de la teoría de Nola Pender, la cual tiene que ver con la promoción de la salud, esta teoría se basa en construir un modelo donde la persona se incline a tomar decisiones positivas de su propia salud, el individuo basa su experiencia, conocimiento en beneficio de la toma de decisiones, como es, en el presente estudio sobre saber canalizar los factores estresantes y/o pedir ayuda de un especialista para controlar el impacto negativo sobre su salud mental, que perjudique su desenvolvimiento de sus actividades con brindar una atención de calidad y trato humanizado en sus pacientes (22)

Matos (23) en Perú, en el año 2021, realizó una investigación cuyo objetivo fue "determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Ventanilla, 2021. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo no experimental y de corte transversal. Se tuvo como resultado que el 80% de los encuestados tuvieron un nivel medio de estrés laboral, el 10% un nivel alto y el otro 10% un nivel bajo, Concluyendo los investigadores que las enfermeras presentan un nivel medio de estrés laboral.

Jinez (24) en Perú, en el año 2020, realizó una investigación, teniendo como objetivo "determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud Puno". Enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 31 profesionales de enfermería. El instrumento que utilizaron fue el inventario de Maslach, validado por jueces de expertos. Los resultados demostraron que el 46% tuvo un nivel medio de estrés laboral, el 8% un nivel alto. Concluyendo que la mayoría de los profesionales de enfermería presentaron niveles de estrés laboral medio.

Morales (25) en el Perú, en el año 2019 realizó un estudio cuyo título fue “Nivel de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Huaycan”. Su estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 80 enfermeras, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Los resultados mostraron que el 52% tienen un nivel de estrés medio; 42%, bajo y 6% alto. Concluyendo que las enfermeras presentan un nivel medio de estrés laboral.

Fanani y colaboradores (26), en Indonesia, en el 2020, realizaron una investigación, cuyo objetivo fue: Determinar el nivel de estrés laboral en las enfermeras del Hospital Islámico Malang”, estudio cuantitativo, observacional, descriptivo. Su muestra fue de 82 enfermeros. El instrumento que aplicaron fue un cuestionario de estrés laboral. Los resultados mostraron que el 24% experimento un nivel de estrés laboral moderado., el 76% un nivel bajo. Dentro de los motivos del estrés con 24.09% era por pocas oportunidades de su desarrollo profesional, el 23.18% debido a ambiente poco cómodo para trabajar.

Betancourt y colaboradores (27), en Ecuador, en el año 2020, realizaron una investigación, cuyo objetivo fue: “Determinar el nivel de estrés laboral en los licenciados, auxiliares e internos de enfermería durante la pandemia COVID- 19, estudio observacional, analítico de corte transversal, su muestra fueron 14 profesionales de enfermería, 02 auxiliares y 08 internos de enfermería. Utilizaron como instrumento el The Nursing Stress Scale. Obteniéndose como resultado que el 83% son mujeres, el 17% eran varones. El 21% de los participantes presentaron un nivel alto de estrés laboral, Entre las causas estaban: carga laboral, 50% falta de tiempo para realizar sus actividades profesionales, y la de ver morir a pacientes hospitalizados.

Orosco (28), en Ecuador, en el año 2022, realizo un estudio titulado “Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia, relacionados con el COVID- 19 del Hospital IESS de Quito – 2021. Metodología, estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal no experimental, su muestra lo conformaron 145 profesionales de enfermería. Aplico el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Sus resultados, el 50% presentaron un nivel alto de estrés

laboral. Concluyendo el investigados que el estrés laboral del personal de enfermería agrava el área de emergencia de las unidades asistenciales.

Referente a la justificación de la presente investigación, sabemos que el profesional de enfermería, como parte del equipo de salud, que contribuye en brindar cuidados al usuario para su recuperación, en esta pandemia se enfrento a situaciones no antes vividas, que generaron alteración de su salud mental en primer lugar episodios de estrés, por lo que es prioritario conocer el nivel de afectación para realizar estrategias en beneficio del recurso humano. Indispensable en toda institución que presta un servicio.

En cuanto al valor practico, el estudio, contribuirá a dar evidencia científica sobre la incidencia y el nivel de estrés laboral que esta afectando a los profesionales de la salud en especial a las enfermeras que laboraron en primera línea durante la pandemia de COVID- 19, y pueda la institución tomar estrategias en beneficio de este recurso humano que va a favorecer en mejorar la calidad de atención de los pacientes que acuden a recibir atención médica.

Así mismo su importancia metodológica es debido a que la investigación se realizara. Utilizando el método científico, sirviendo de referencias para trabajos posteriores relacionados con la variable de estudio.

El estudio tiene como objetivo general: determinar el nivel de estrés laboral post pandemia en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Rezola - 2022

## **II. MATERIALES Y METODO**

### **2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACION**

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo porque se hará uso de análisis estadísticos (29).

El diseño que se utilizará será el no experimental, descriptivo porque la variable del trabajo no será manipulada por el investigador, y de corte transversal porque se realizará en un tiempo determinado (30).

### **2.2. POBLACION, MUESRA Y MUESTREO**

La población estará conformada por 20 enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Rezola, según información brindada por el departamento de enfermería del mes de febrero del 2023

#### **Criterios de inclusión:**

- Profesional de enfermería que tiene más de un año en el servicio
- Que desee participar voluntariamente del estudio
- Que firmen el consentimiento informado

#### **Criterios de Exclusión:**

- Profesional de enfermería que tenga licencia médica o este devacaciones
- Que no deseen participar del estudio
- Que no trabajan en el servicio

#### **La muestra:**

La muestra será probabilística, se trabajará con el total de la población que son 20

## **2.2 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

**Variable:** Estrés laboral post pandemia.

**Definición Conceptual:** Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas (16).

**Definición Operacional:**

La variable Estrés laboral, se ha operacionalizado en 3 dimensiones: Agotamiento emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems), Realización personal (8 ítems). Se trabajó con un cuestionario de 22 ítems

## 2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 2.4.1. Técnica:

La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, se utilizará la escala de Maslach Burnout cuyo autor fue Huamán Services Survey en 1981.

En Perú fue validado por la Mg. Zoila Santillán Luyo, que fue sometido a juicio de expertos obteniendo un alfa de Cronbach de 0.926 (31)

El cuestionario consta e 22 ítems, se divide en tres dimensiones: Agotamiento emocional: 9 ítems, despersonalización: 5 ítems y realización personal: 8 ítems. Se utilizará la escala de Likert de 0 a 6, indicando la frecuencia con la cual ocurre Nunca: 0. Casi nunca: 1. Algunas veces al año: 2. Algunas veces al mes: 3. Algunas veces a la semana: 4. Varias veces a la semana: 5. Diariamente: 6.

**Asimismo, se consideró rangos de medición global y según dimensiones:**

ESTRÉS LABORAL	AGOTAMIENTO EMCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
Alto: 63-82	Alto:21-54	<b>Alto:10-30</b>	<b>Alto: 0-30</b>
Medio: 49-62	Medio:7-20	<b>Medio. 3-9</b>	<b>Medio: 31-42</b>
Bajo: 0-48	Bajo:0-6	<b>Bajo:0-2</b>	<b>Bajo: 43-48</b>



**La Validez y confiabilidad:**

La validez del instrumento fue a través de una prueba piloto y la confiabilidad con el análisis del Alpha de Cronbach obteniéndose un puntaje de 0.877.

El tiempo para aplicar el instrumento fue de aproximadamente 30 minutos de manera presencial y virtual.

**2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS****2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Se solicitará ante las autoridades de la Universidad María Auxiliador, documento de presentación como estudiante de la UMA para ser presentado a la dirección del Hospital Rezola y solicitar autorización para realizar el cuestionario a las enfermeras del servicio de emergencia, verificando los criterios de inclusión y exclusión planteados.

**2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos**

La recolección de datos se realizará previa coordinación con el personal de Jefatura del departamento de enfermería y del servicio de emergencia para que comuniquen a las enfermeras asistenciales de emergencia. Se les hará entrega de un consentimiento informada para su participación al estudio, para luego proceder con el llenado del cuestionario que tendrá una duración aproximada de 10 a 20 minutos.

**2.6 METODO DE ANALISIS ESTADISTICO**

Para el análisis de datos estadísticos, primero se realizará la codificación de cada encuesta y cada ítem, luego se ingresará a una base de datos en Excel, luego será trasladado la información al sistema SPS versión 27.0 para concluir con la elaboración de tablas y graficas de la variable y sus dimensiones.

## 2.7. ASPECTOS ETICOS

Se considerará la aplicación de los siguientes principios éticos para la investigación:

- **Principio de Autonomía:** Se refiere que toda persona poder decidir abiertamente sobre sus juicio, pensamiento y decisiones que toma día a día. Los participantes tienen derecho a decidir voluntariamente (32)
- **Principio de Beneficencia:** Indica realizar el bien, como una obligación moral en beneficios de todos y así curar los daños, promoviendo el bienestar . Los participantes estarán informados de los beneficios que se obtendrán con los resultados obtenidos (33).
- **Principio de No Maleficencia:** Este principio abarca en no producir daño y a prevenir posibles daños; también en no ocasionar dolor ni sufrimiento. Se les orientara que el estudio no demandara ningún tipo de daño a los participantes. (34).
- **Principio de Justicia:** este principio tiene que ver con la ética, desde un punto de vista de justicia, además da a conocer que todos tienen la misma posibilidad de participar sin discriminación (35)

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2022																2023															
	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
[Identificación del Problema]			X	X																												
[Búsqueda bibliográfica]			X	X	X	X	X	X																								
[Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes]			X	X	X	X	X	X																								
[Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación]			X	X	X	X	X	X																								
[Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la investigación]									X	X	X	X	X	X	X	X																
[Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación]											X	X	X	X	X	X	X	X														
[Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo]																	X	X	X	X	X	X	X	X								
[Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos]																	X	X	X	X	X	X										
[Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos]																		X	X	X	X	X										
[Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información]																				X	X	X	X									
[Elaboración de aspectos administrativos del estudio]																						X	X									
[Elaboración de los anexos]																						X	X									
[Aprobación del proyecto]																							X	X	X							
[Trabajo de campo]																								X	X							
[Redacción del informe final: Versión 1]																									X	X	X					
Sustentación de informe final																														X	X	

### 3.2 Recursos Financieros

El presupuesto será asumido por la investigadora

MATERIALES	2022				2023				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	S/.
<b>Equipos</b>									
1 laptop	3000								3000
USB	30								30
<b>Útiles de escritorio</b>									
Lapiceros	10								10
Hojas bond A4		50						100	150
<b>Material Bibliográfico</b>									
Libros	80	50							130
Fotocopias	30	30	10		10		10		90
Impresiones	50	10					30		90
Espiralado	7	10					10		27
<b>Otros</b>									
Movilidad	40	20	20	20	20	20	20	20	180
Alimentos	50	20	20	20	20	20	20	20	190
Llamadas	50	20	10	20	20	20	20	20	180
<b>Recursos Humanos</b>									
Digitadora	100					100			200
<b>Imprevistos*</b>		100		100					400
<b>TOTAL</b>	2437	320	70	160	70	160	110	160	4697

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Karasu F, Öztürk E, Ayar D. The impact of COVID-19 on healthcare workers' anxiety levels. *Journal of Public Health* [revista en Internet] 2021 [acceso 8 de mayo de 2022]; 2021: 1-11. Disponible en: [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7779328/pdf/10389\\_2020\\_Article\\_1466.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7779328/pdf/10389_2020_Article_1466.pdf)
2. Organización Mundial de la Salud. Brote de enfermedad por el Coronavirus (COVID-19) [sede Web]. Washington-Perú: OPS; 2021 [acceso 27 de junio de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus/broteenfermedad-por-coronavirus-covid-19>
3. Heesakkers H, Zegers M, Van M, Boogaard M. The impact of the first COVID-19 surge on the mental well-being of ICU nurses: A nationwide survey study. *Intensive and Critical Care Nursing* [revista en Internet] 2021 [acceso 5 de mayo de 2022]; 65(2021): 103034. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0964339721000239?token=4AC08A2ACDFC366E77FC74BE5F0AE48555FE87F38EBEC8EEEDF653D4CDD14A0DACA9AFCF5A29633C8CF2794FA7EA2909&originRegion=us-east1&originCreation=20210720174902>
4. Heesakkers H, Zegers M, Van M, Boogaard M. The impact of the first COVID-19 surge on the mental well-being of ICU nurses: A nationwide survey study. *Intensive and Critical Care Nursing* [revista en Internet] 2021 [acceso 18 de julio de 2021]; 65(2021): 103034. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0964339721000239?token=4AC08A2ACDFC366E77FC74BE5F0AE48555FE87F38EBEC8EEEDF653D4CDD14A0DACA9AFCF5A29633C8CF2794FA7EA2909&originRegion=us-east1&originCreation=20210720174902>

5. Pappa, Prevalencia de depresión, ansiedad e insomnio entre los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19: una revisión sistemática y un metaanálisis 2021. Science Direct Volumen 88- agosto 2020- paginas 901-907 revista por internet. [acceso 12 de julio de 2022]; 65(2021): 103034. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S088915912030845X>
6. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. NeuroPsiquiatria [revista en internet] 2020 [acceso 08 de febrero de 2022]; 83(1): 51- 6. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687>
7. Organización Panamericana de la Salud. Abordaje psicosocial para enfrentar el estrés en personal de enfermería. Washington: OPS. [Internet]. 2021. [Fecha de acceso: 15 octubre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/mua353a4>
8. García P. Jiménez A. García H. Gracia N. Cano E. Abeldaño A. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de 35 México, en el contexto de la pandemia covid-19. Rev. Salud Pública (Córdoba) [ Internet]. 15 de diciembre de 2020 [ citado 27 de enero de 2022 ];:65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
9. Lucero J., Lucero M., Erazo M., Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba (Ecuador)[revista de internet Cubana de Reumatología ].2020[ acceso 9 de octubre del 2022] 23(1):225. Disponible en: <http://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945>
10. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas. Concepción: Revista Medicina y Seguridad del Trabajo. 65(256):177-185. [Artículo]. 2019. [Fecha de acceso: 10 noviembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/44rhzuwd>
11. Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19 [Internet]. Elperuano.pe. 2021 [citado el 1 de noviembre de

- 2022]. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenes-sufre-de-estres-provocado-por-el-covid-19>.
12. Del Rosario Retuerto FR. Y colaboradores. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Ágora* [Internet]. 31 de diciembre de 2021 [citado 28 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>.
  13. Revista ISSN. Encuesta Nacional. pág. 543,2011. [Serial online]. 2011. [Citado el 11 de noviembre del 2022].28.1 [33 pantalla ]. Disponible en URL: <http://fuente.uan.edu.mx/publicaciones/03-08/5.pdf>
  14. Betancourt M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19: En internet [Citado el 11 de noviembre del 2022]. disponible en: [https://redib.org/Record/oai\\_articulo2997082-estr%C3%A9s-laboral-en-el-personalde-enfermer%C3%ADa-del-%C3%A1rea-de-uci-durante-la-pandemia-de-covid-19-estr%C3%A9s-laboral-durante-la-pandemia-de-covid](https://redib.org/Record/oai_articulo2997082-estr%C3%A9s-laboral-en-el-personalde-enfermer%C3%ADa-del-%C3%A1rea-de-uci-durante-la-pandemia-de-covid-19-estr%C3%A9s-laboral-durante-la-pandemia-de-covid) accedido el 20 de agosto del 2021.
  15. Dirección Regional de Salud (DIRESA) JUNIN. La salud mental de nuestros profesionales sanitarios se encuentra seriamente comprometida. [internet] Perú; 2020 [citado 25 de octubre 2022] Disponible en: [http://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2020072544\\_la\\_salud\\_mental\\_de\\_nuestros\\_profesionales\\_sanitarios\\_se\\_encuentra\\_seriamente\\_comprometida/](http://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2020072544_la_salud_mental_de_nuestros_profesionales_sanitarios_se_encuentra_seriamente_comprometida/)
  16. Luque L. Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020 [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Peruana Unión;2021. [citado 25 de octubre 2022] Disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3230/1/TL\\_DiazSoplapucoLinda.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3230/1/TL_DiazSoplapucoLinda.pdf)
  17. Carreño S, Chaparro L, Cifuentes C, Perilla F, Viancha E. Conocimientos, actitudes, prácticas, temor y estrés ante el Covid-19 en estudiantes y recién egresados de Enfermería en Colombia. *Cuidarte* [revista en internet] 2021 [acceso 18 de octubre de 2022]; 12(3). Disponible en:

- <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.2044>
18. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista de Psicología Universidad de Lima [revista de internet]*2016[acceso 13 de octubre del 2022] Vol.1560-6139. Disponible en: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968/929>
  19. Adeney M, Long H, He B. Los factores ambientales asociados con la fatiga de las enfermeras de primera línea en la unidad de enfermería de enfermedades infecciosas. Chongqing: *Journal Frontiers in Public Health*. 09(774553):01-13. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 19 octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.774553/full>
  20. Calderón G. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. La Habana: *Revista Cubana de Enfermería*. 37(04):01. [Artículo]. 2021. [Fecha de acceso: 11 noviembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3oph1Wb>
  21. Diaz I. *Relación del estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. [Tesis]. 2018. [Fecha de acceso: 11 noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8135/RIMdiheiv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  22. Aristizábal G, Blanco D, Sánchez A, Ostiguín R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender: Una reflexión en torno a su comprensión. *Enferm. univ [revista en la Internet]*. 2011 Dic [citado 10 noviembre 2022]; 8(4): 16-23. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632011000400003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003)
  23. Melina Matos Poma. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla 2021 [Tesis licenciatura] Universidad Privada del Norte. Perú 2021 [revista en Internet] 2021 [Acceso 10 de noviembre del 2022] Disponible: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28547>



24. Jinez R. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital II Essalud Puno - 2019. [Tesis licenciatura] UNAP [Internet].; 2020. [Acceso 10 de noviembre del 2022] Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13390>
25. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Huaycan [Tesis licenciatura] universidad Norbert Wiener [Internet].; 2019. [Acceso 10 de noviembre del 2022] Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3112>
26. Fanani E, Tualeka R, Sarwiyata W. Job Stress Level Among Islamic Hospital Nurses. Adv Heal Sci Res [Internet]. 2020;31(1):77-80. [Acceso 11 de noviembre del 2022] Disponible en: <https://dx.doi.org/10.2991/ahsr.k.201203.014>
27. Betancourt Delgado M, Domínguez Quijije W, Peláez Flores B, Herrera Velázquez M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia COVID-19: Estrés laboral durante la pandemia de COVID 19. UNESUM-Ciencias [Internet]. 2020 [citado el 4 de noviembre 2022]; 4(3):41-50. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
28. Orozco A. Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de 21 emergencias relacionados con el Covid-19 del hospital IESS del Quito Sur, enero - agosto 2021 [Internet]. UTN; 2022. [Acceso 11 de noviembre del 2022] Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>
29. Sampieri R. Metodología para la investigación. 6ta ed. México Df: MC GRAW -HILL; 2014. Disponible en : <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
30. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

31. Santillan Z. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Cesar vallejo; 2014 [Internet]. Disponible en: <https://docplayer.es/137149218-Estres-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-en-las-enfermeras-del-servicio-de-neonatologia-del-hospital-nacional-sergio-enrique-bernales-lima-2017.html>
32. Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética. Soc Catalana Med Fam y Comunitaria [Internet]. 2002 [Citado 5 de febrero del 2023];1. Disponible en:  
[http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM\\_540\\_EBLOG\\_1848.pdf](http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf)
33. Iztacala. Principios fundamentales de la bioética. Unam [Sede Web] 2013 [citado el 29 de enero 2023]. Disponible en:  
<https://www.iztacala.unam.mx/rrivas/NOTAS/Notas1Introduccion/eti-principios.html>
34. Molina F, Rodríguez L, y Rodríguez G. La bioética y sus principios. Acta Odont Venez [ Revista en internet] 2009 [citado el 28 de enero del 2023];47 (2):481-487. Disponible en:  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S000163652009000200029](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S000163652009000200029)
35. Almiñana M. Los 4 principios básicos de la bioética [ Sede Web] 2002 [citado el 15 de febrero del 2023]. Disponible en:  
[http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM\\_540\\_EBLOG\\_1848.pdf](http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf)

ANEXOS

### Anexo A. Operacionalización de la variable

VARIABLE	Tipo variable, según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de Items	Valor final	Criterios para asignar valores
Estrés laboral del personal de enfermería	Tipo de variable según su naturaleza: variable cualitativa nominal Escala de medición: Ordinal Escala de Likert: <ul style="list-style-type: none"> <li>• siempre</li> <li>• casi siempre</li> <li>• casi nunca</li> <li>• nunca</li> </ul>	Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas (16).	La variable Estrés laboral, se ha operacionalizado en 3 dimensiones: Agotamiento emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems), Realización personal (8 ítems). Se trabajó con un cuestionario de 22 ítems	Agotamiento Emocional	*Cansancio emocional *Sentimientos de desesperanza  *Agotamiento físico *Actitudes negativas hacia el trabajo	9 ítems  1,2,3,6,8,13,14,16,20	Alto: 21 – 54 Medio: 7 – 20 Bajo: 0 - 6	Escala de Likert: Nunca: 0 Casi nunca: 1 Algunas veces: 2 Algunas veces al mes: 3 Algunas veces a la semana: 4 Varias Veces a la semana: 5 Diariamente: 6
				Despersonalización	*respuesta negativa hacia uno mismo *trato impersonal *Actitudes negativas con los demás * Falta de preocupación por los demás	5 ítems  5,10,11,15,22	Alto: 10 – 30 Medio: 3 – 9 Bajo: 0 - 2	
				Realización Personal	*Autoconcepto negativo *respuesta negativa al trabajo *Sentimiento de escasa competencia profesional	8 ítems  4,7,9,12,17,18,19, 21	Alto: 0 – 30 Medio: 31 – 42 Bajo: 43 - 48	

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

### **Cuestionario de conocimiento del asma bronquial**

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar el nivel de estrés laboral post pandemia en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Rezola 2022. Los resultados de la presente encuesta son de utilidad exclusiva para la investigación y se mantendrán en absoluta reserva; por lo que le pedimos responda con sinceridad.

Instrucciones: Lee detenidamente las preguntas y marque con un (X) la respuesta que considere conveniente.

#### **Datos generales:**

**Edad:**

**Sexo del entrevistado:**

Femenino ( )                      b) Masculino( )

#### **Marcar teniendo en cuenta lo siguiente:**

0= Nunca. 1=Pocas veces al año. 2=Una vez al mes. 3=Unas pocas veces al mes. 4=Una vez a la semana. 5= Pocas veces a la semana  
6=Todos los días

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. (sobrecarga de tareas)							
2	Conflictos personales con jefes, colegas de trabajo							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							

15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes								
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa								
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes								
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo								
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades								
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas								

## **Anexo C. Consentimiento informado.**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN TRABAJO DE INVESTIGACION**

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 laboral post pandemia en el personal e enfermería del servicio de emergencia del Hospital Rezola – 2022”

**Nombre del Investigador:** Lic. Bravo Arteaga Aurora

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de estrés laboral post pandemia en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Rezola 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, sólo se le pedirá responder el cuestionario.

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

**Confidencialidad:** la información que usted proporcione estará protegida, sólo el investigador puede conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean identificados.

**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 Bravo Arteaga Aurora

**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 a ....., presidente del comité de ética de la ....., ubicada en la ....., correo electrónico.....



**Participación voluntaria:**

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

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:**

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	Firma o huella digital
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	

-----  
Firma del participante

















