



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

“ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE
AMBULANCIAS MAYDAY – SERVICHECK SALUD -
LIMA, 2023”

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

AUTOR:

LIC. INGA MAGUIÑA, LUSMET

<https://orcid.org/0009-0001-5180-1794>

ASESOR:

Dr. CHERO PACHECO, VÍCTOR HUMBERTO

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **INGA MAGUIÑA LUSMET**, con DNI **70603551**, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el **Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres**, de título: **“ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE AMBULANCIAS MAYDAY – SERVICHECK SALUD - LIMA, 2023”**, **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**¹ que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **24%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



Lic. Inga Maguiña, Lusmet
DNI: 70603551



Dr. Chero Pacheco, Víctor Humberto
DNI: 10676704

TURNITIN

Trabajo académico

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	6%
2	revistas.upch.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	2%
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	odontosantiago.sld.cu Fuente de Internet	1%
12	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	1%
13	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
14	www.scielo.org.co Fuente de Internet	1%
15	1library.co Fuente de Internet	1%
16	www.ncbi.nlm.nih.gov Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23
ANEXOS.....	28

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables.....	28
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	29
Anexo C. Consentimiento informado y/o Asentimiento informado.....	32

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud de ambulancias Mayday – Servicheck Salud - Lima, 2023.

Materiales y métodos: El enfoque a emplearse en el presente estudio es el cuantitativo, y el diseño a abordarse es el no experimental - transversal. La población estará conformada por 24 colaboradores del área de ambulancias. La técnica a utilizarse será la encuesta y el instrumento que se empleara es la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), que está conformada por 34 ítems y 3 dimensiones (ambiente físico, psicológico y social). Cada enunciado presenta 4 opciones de respuestas tipo Likert de “0” nunca, hasta “3” muy frecuente. La puntuación global oscila entre 0 a 102 puntos, y a mayor puntuación, más estrés en el enfermero.

Resultados: Los resultados se presentarán en tablas simples.

Conclusiones: El presente estudio contribuirá como antecedente de futuras investigaciones en el campo de la salud.

Palabras claves: Estrés laboral; personal de salud; ambulancias (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: Determine the level of work stress of health personnel at Mayday ambulances – Servicheck Salud - Lima, 2023.

Materials and methods: The approach to be used in the present study is quantitative, and the design to be addressed is non-experimental - transversal. The population will be made up of 24 collaborators from the ambulance area. The technique to be used will be the survey and the instrument that will be used is the Nursing Stress Scale (NSS), which is made up of 34 items and 3 dimensions (physical, psychological and social environment). Each statement presents 4 Likert-type response options from "0" never to "3" very frequent. The global score ranges from 0 to 102 points, and the higher the score, the more stress the nurse has.

Results: The results will be presented in simple tables.

Conclusions: The present study will contribute as a background for future research in the field of health.

Keywords: Work stress; health personnel; ambulances (Source: DeCS).

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito pre hospitalario el estrés hoy en día está condicionado a la actuación inmediata ante un evento adverso, lo cual se encuentra enmarcado en el momento en que los accidentes, incidentes o enfermedades de las personas ocurren, por lo cual el traslado viene a ser un punto crucial durante esta etapa. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2005, entre el 5 y el 10 % de los trabajadores en los países desarrollados experimentan estrés laboral, mientras que en los países industrializados, el 20 y el 50 % de los trabajadores experimentan estrés laboral (1).

El estrés laboral representa un tema de alto interés, ya que en las últimas décadas la investigación epidemiológica sobre ello ha aportado fuertes evidencias sobre su impacto en la salud de las personas. Sin embargo, el estrés laboral no es más que condiciones de trabajo muy relacionadas con su organización, que son causa de enfermedades, estamos hablando de ritmo e intensidad de trabajo, jornadas de trabajo descontroladas, indiferencia, trato injusto, en definitiva, condiciones laborales ajenas que no permiten; aprendizaje, crecimiento. y autonomía (2).

El área prehospitalaria es una especialidad de la medicina de emergencias y desastres que se ocupa de la atención al paciente, brindado por profesionales de la salud capacitados fuera del hospital, incluida la preservación y el tratamiento de la vida y la estabilización del paciente enfermo o lesionado. al lugar del accidente y luego traslado a un centro de salud con soporte vital primario o avanzado (3).

Al trabajar con las personas más vulnerables, en este caso víctimas de crisis de daños personales y materiales, los trabajadores de emergencia están expuestos a dolor, impotencia, sufrimiento, en definitiva, situaciones muy estresantes que pueden afectar su bienestar personal. Su desempeño en intervenciones posteriores y su entorno social y familiar (4).

El estrés es un problema que se presenta en todas las fases de la vida humana. El estrés laboral, por otro lado, es un problema de salud laboral que ha dado lugar a numerosos estudios y a un amplio consenso sobre la necesidad de realizar investigaciones que se centren en identificar los efectos del estrés laboral en la salud física y mental de los trabajadores (5).

El estrés es la tensión mental causada por una situación difícil. Las personas experimentan estrés naturalmente como respuesta a las amenazas ambientales y otros estímulos externos. La forma en que respondemos al estrés tiene un impacto en nuestro bienestar general (6).

El estrés afecta tanto a nuestra mente como a nuestro cuerpo. Es bueno tener un poco de él porque nos ayuda a realizar nuestras actividades diarias, pero cuando el estrés cruza la línea, tiene consecuencias físicas y psicológicas. La mayoría de las personas continúan con sus actividades diarias a pesar del estrés. Sin embargo, si el estrés es difícil de gestionar, se recomienda contactar con un profesional de la salud u otra persona de su entorno de confianza, para que no se sienta abrumado (7).

El estrés laboral es una reacción fisiológica del cuerpo, donde se activan diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se considera amenazante o exigente., resultante de situaciones especiales que generan actividades y medidas en un menor tiempo. y bajo presión, muchas veces causada por familiares y otras tareas y/o situaciones que pueden surgir durante cada turno (8).

El estrés es una reacción natural y necesaria para la supervivencia humana, que hoy se confunde con patología. Esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa puede, bajo determinadas condiciones recurrentes, quedar atrapado en determinados estilos de vida y provocar graves problemas de salud a las personas. La sobrecarga de estrés ocurre cuando esta respuesta natural se produce en exceso, lo que causa enfermedades y anomalías patológicas que impiden el desarrollo y funcionamiento normal del cuerpo humano. La sobrecarga de estrés ocurre

cuando esta respuesta natural se produce en exceso, lo que causa enfermedades y anomalías patológicas que impiden el desarrollo y funcionamiento normal del cuerpo humano. (9).

En China, donde se originó el SARS COVID 2, Lai et al. (10), consideraron en el 2019 un estudio para analizar el nivel de estrés de los trabajadores de la salud expuestos a la enfermedad por coronavirus y encontraron que el 44% estaba preocupado. El 56% tenía estrés laboral moderado, el factor determinante fue el miedo a contagiarse y/o ser portador del virus en la familia, debido a que no contaban con instrucciones médicas específicas para el tratamiento de este tipo de pacientes, por tratarse de algo nuevo.

Así mismo, Danet A (11), en el año 2021 realizó un estudio en Italia con un grupo de enfermeras cuyo objetivo fue determinar el nivel de agotamiento tras el turno hospitalario, quien encontró que el 37% presentó agotamiento alto, el 23% agotamiento moderado, el 25% presentó niveles altos de despersonalización, el 22,9% presentó niveles moderados, concluyendo que los trabajadores de la salud presentaron niveles altos de estrés laboral.

Vidotti V, et al (12), para el año 2019 consideraron un estudio en Brasil el cual tuvo como objetivo determinar la implicancia del trabajo en la salud de los trabajadores, quienes reportaron que el 20,9% padece síndrome de burnout, pérdida de control laboral, bajo apoyo social y emocional, calidad de vida física, psicológica y social en las dimensiones evaluadas. El 20% expresó agotamiento, el 14,7% no lo hizo.

Así mismo Mendoza SV (13) en el año 2019 en Ecuador realiza una investigación la cual tenía por objetivo determinar el estrés laboral y sus factores desencadenantes, donde se reveló que tenían un nivel de estrés laboral y entre los factores se encontraban sobrecarga 83.3%, agotamiento físico 73.3%, falta de espacio en el trabajo 70% e insomnio 66.6%. En resumen, los estresores de enfermería causan inestabilidad y afectan la

salud física y mental, provocando conflictos con el equipo de atención de salud, afectando la calidad de la atención al paciente.

En el ámbito nacional Alfaro P (14), en el año 2020 en Huaraz realiza un estudio cuyo propósito fue analizar el nivel de estrés y su relación con el desempeño del personal de enfermería en situaciones de crisis. donde concluyeron que el 17 por ciento de los trabajadores de la salud experimentaron estrés alto, el 64 por ciento, estrés moderados y finalmente el 19 por ciento estrés bajo.

Herrera N (15), En el año 2019 en Andahuaylas considero un estudio que buscó determinar los niveles de estrés de los trabajadores de emergencias hospitalarias y encontró que el 90% tenía niveles de estrés laboral altos y el 10% tenía niveles de estrés laboral moderados. La conclusión es que el estrés laboral supera la satisfacción laboral de los empleados y se deben implementar estrategias correctivas.

Chung K, Salas J (16) en el año 2020 se realizó en Trujillo un estudio para investigar la relación entre factores psicosociales y el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de urgencias del hospital terciario “Virgen de la Puerta”. Los resultados mostraron que según el 65,6% enfermeros, se trata de un trabajo moderado. estrés, 34,4%, no se reporta estrés laboral elevado.

En el ámbito local, Morales M (17) en 2019 se realizó en Lima un estudio con el objetivo de conocer el grado de estrés del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de adultos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador. Se puede observar que el 54% de las enfermeras presentaron niveles de estrés medios, mientras que el 31% y el 15% presentaron niveles de estrés altos y bajos.

Gómez c, et al (18) en el 2020 se planteó un estudio en Lima para conocer el grado de estrés de las enfermeras de la clínica Ricardo Palma. Resultó que el 52,6% tenía estrés laboral medio, el 37,5% alto y el 9,9% estrés leve. de estrés.

Madueño K, Luque M (19) en el año 2021 en Lima realizaron una investigación al personal de enfermería de ambulancias SANNA, Lima; determinando factores laborales y niveles de estrés, donde el 58,6% presentó estrés medio y el 25,9% bajo. En cuanto a la dimensión despersonalización, se encontró que el nivel promedio del personal de enfermería fue del 39,7%, mientras que el 25,9% presentó un nivel alto de estrés.

De lo expuesto se obtienen las siguientes dimensiones: **Dimensión sobre carga laboral:** es un tipo de tarea relacionada con la cantidad, el tiempo o la dificultad sobre el sujeto en el momento del desarrollo. **Dimensión control de actividad laboral:** mecanismos que se utilizan como parte del proceso de supervisión del personal y pueden abrumar al personal con frecuencia. **Dimensión desgaste emocional:** se relaciona con la falta de expectativas que las personas pueden cumplir. **Dimensión desequilibrio entre retribución y esfuerzo:** ocurre cuando los empleados creen que sus esfuerzos o lo que hacen en el trabajo son menos productivos que los beneficios que reciben. **Dimensión apoyo institucional:** es fundamental que las instituciones estén interesadas en mecanismos que ayuden a sus empleados a obtener una variedad de opciones de apoyo laboral (20).

Callista Roy y su "Teoría de la adaptación" nos hace mención que el ser humano es un sistema adaptativo que interactúa con su entorno constantemente. Con base en este modelo, la enfermería debe enfocarse en la adaptación del paciente a su entorno para promover la salud y el bienestar. Roy es la teorista de enfermería que más ha profundizado y elaborado acerca del concepto de la adaptación humana; especificando problemas, niveles y formas de adaptación a determinados estímulos por medio de procesos de afrontamiento adquirido o innato a seres humanos a los cuáles ella considera como sistemas holísticos (21).

De lo anterior se desprende que el estrés laboral es hoy un problema global, que afecta positivamente, pero en ocasiones también negativamente,

la salud de los trabajadores de la salud, trayendo consigo problemas físicos y psicológicos. En este sentido, es necesario abordar el estrés laboral de los trabajadores de las ambulancias, que se encuentran bajo una presión constante, para mejorar su salud mental, lo que repercute positivamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes y sus familias.

La importancia de este estudio es que los trabajadores de emergencias sanitarias enfrentan cada día importantes acontecimientos emocionales y profesionales, porque asumen responsabilidad en cada situación donde sus capacidades y capacidades son utilizadas para salvar vidas, actuando con tranquilidad en un ambiente social y familiar óptimo. y respuesta rápida. esperar, lo que supone un factor de estrés constante para ellos.

Su justificación teórica se basa en el conocimiento de los resultados obtenidos, que brindan información importante sobre los factores estresantes que enfrenta el personal de emergencia en ambulancias en la vida diaria, que conducen a cambios en su salud mental y por ende en la atención brindada al paciente.

La justificación metodológica establecerá un precedente importante para investigaciones en el campo de la salud en el futuro. Se convertirá en un punto de referencia importante para el análisis de las variables mencionadas anteriormente y su relación, y servirá como un modelo útil para investigaciones futuras.

La justificación práctica de este estudio se basa en que los resultados obtenidos pueden ser compartidos con las autoridades competentes para realizar planes de mejora continua en beneficio de los empleados y así obtener mejores indicadores de calidad.

En términos de valor social, su importancia apunta a compartir información con los responsables del paciente. El estado de salud actual nos anima a trabajar juntos como equipo para la mejora del tratamiento de urgencias. Finalmente, en la justificación metodológica se expresa que la investigación

tuvo en cuenta el aspecto científico, el cual es la base para futuras investigaciones relacionadas con el tema.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud de ambulancias Mayday – Servicheck Salud - Lima, 2023.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Enfoque y diseño

El enfoque cuantitativo utilizado en este estudio se basa en la importancia y la necesidad del análisis estadístico. Los datos recopilados de las variables operativas se ubican en la matriz correspondiente (22).

Además, se considera un diseño no experimental y transversal ya que no se manipulan variables y los datos se recolectan en un momento o momento específico a través de un contacto único con cada encuestado (23).

2.2 Población (criterios de inclusión y exclusión)

La población objeto de estudio incluye al personal de salud total (24 colaboradores), del área de ambulancias Mayday – Servicheck Salud. Por lo tanto, no se requiere muestra.

Criterios de inclusión.

- Profesional de salud de ambos sexos.
- Participantes de todos los tipos de contratos.
- Participantes que firmaron el consentimiento informado para participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de la salud que se encuentren con goce de vacaciones.
- Profesionales de la salud que se nieguen a firmar el consentimiento informado

2.3 Variable(s) de estudio

Las siguientes definiciones se aplican a la variable(s) de estudio, es decir, el estrés laboral del personal de salud:

Definición conceptual:

El estrés es la tensión mental causada por una situación difícil. Las personas experimentan estrés naturalmente como respuesta a las amenazas ambientales y otros estímulos externos. La forma en que respondemos al estrés tiene un impacto en nuestro bienestar general (6).

Definición operacional:

El estrés laboral es una reacción fisiológica del cuerpo, donde se activan diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se considera amenazante o exigente, resultante de situaciones especiales que dan actividades y medidas en un menor tiempo. y bajo presión, en la mayoría de casos causada por familiares y otras tareas y/o situaciones que pueden surgir durante cada turno (8).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos (criterios de validez y confiabilidad)

La recolección de datos puede ocurrir a través de una técnica de encuesta (observación o ambas), que implica recopilar información de los propios participantes. Además, la creación de entrevistas y el uso de formularios o cuestionarios son esenciales. En cuanto a estos últimos, como herramientas necesarias para registrar los datos relevantes.

Se considerará la Escala de Estrés (NSS), presentada por primera vez en el año 1981 por Gray y Anderson, se utiliza para determinar con qué frecuencia el personal de salud experimentan determinadas situaciones estresantes (22).

La primera parte trata información general como sexo, edad, estado civil, empleo, años de trabajo en Mayday Ambulancias - Multiservicios Servicheck.

La segunda parte del cuestionario contiene preguntas para medir el nivel de estrés de enfermería y consta de 34 ítems que describen

situaciones que se ha encontrado que causan estrés a las enfermeras en el desempeño de sus tareas laborales y se miden según sus dimensiones: física, social y psicológico (22).

Los 34 ítems de la NSS se agrupan en siete dominios de estrés ocupacional (FI = 7 ítems; FII = 5 ítems; FIII = 3 ítems; FIV = 3 ítems; FV = 5 ítems; FVI = 6 ítems; FVII = 5 ítems), que corresponden a los dominios físico, psicológico y social:

1. Entorno físico (carga de trabajo)
2. Entorno psicológico (muerte y sufrimiento, educación inadecuada, falta de apoyo e incertidumbre sobre el tratamiento).
3. Entorno social (conflictos con el personal de salud, conflicto con los jefes y supervisores)

Los autores encontraron sólo un ítem insignificante como parte de la carga de trabajo: "Mal funcionamiento del ordenador" y lo sustituyeron por "Trastornos laborales" (23).

Las respuestas se basan en una escala Likert de 4 puntos (nunca=0, a veces=1, frecuentemente=2 y muy a menudo=3). La suma de las puntuaciones obtenidas dio como resultado un índice global de 0 a 102. Cuanto mayor sea la puntuación, mayor será el nivel de estresores (23).

En cuanto a la confiabilidad y validez del instrumento, se puede afirmar que es una escala internacional que ha sido utilizada en diversos estudios desde 1981. En Perú, este cuestionario fue validado con la prueba V en el estudio de Carrasco (2020). Con un valor de intención de 0,98 y una confiabilidad alfa de Cronbach de 0,919, esto lo convierte en un instrumento muy confiable y reproducible (24).

2.5 Plan de recolección de datos

2.5.1 Autorización y coordinaciones para la recolección de datos

Luego de la aprobación de este estudio, se llevará a cabo la siguiente coordinación:

- Solicitar carta de presentación por parte de la UMA para tramitar el permiso del administrador de ambulancias Mayday – Servicheck Salud.
- Posteriormente se envía la carta de presentación y una copia del estudio a la administración de ambulancias Mayday – Servicheck Salud. para su aprobación.

2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos

- Previa coordinación, se contacta a todo el personal de salud de ambulancias Mayday – Servicheck Salud.
- La recolección de datos se llevará a cabo en diciembre de este año dentro de los 7 días hábiles.
- Se les informa sobre el fin del estudio y se les da el consentimiento informado para ser firmado en su libre participación.
- El personal de salud que no acepte no forma la muestra de investigación.
- Se entrevista a todo el personal de salud que aceptan el consentimiento informado con su firma.
- La conversación se desarrolla durante un pequeño flujo de pacientes para que no interfiera con su trabajo y dura unos 20 minutos por persona.
- La entrevista se aplica siempre y cuando sea necesario obtener material de investigación real que permita revelar el problema de investigación.
- Finalmente, para cada entrevista se comprueba la calidad de la realización de las evaluaciones y su codificación.
- Luego los datos se tabulan y procesan.

2.6 Métodos de análisis estadístico

El análisis estadístico incluye el análisis descriptivo e inferencial. Para verificar si hay errores tipográficos, se crean dos conjuntos de datos porque los datos se ingresan dos veces en una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2019. El programa Statistical Package for Social Sciences versión 23.0 se utiliza para realizar el análisis. Las frecuencias absolutas (Nº) y las frecuencias relativas (%).

2.7 Aspectos éticos

Este estudio se guía por los Principios Básicos de la Investigación para respaldar a los participantes de la investigación.

Autonomía: todo el personal de salud tiene derecho a tomar decisiones de consentimiento informado sobre la participación en la investigación (25).

Beneficio: Se refiere a no hacer daño, de modo que cada participante reciba una entrevista que no dañe ni ponga en riesgo su salud (25).

No maleficencia: Se refiere a la no discriminación, es decir, todo el personal de enfermería debe tratarse entre sí con igualdad, cordialidad y respeto (25)

Igualdad: Esto significa que cada persona o grupo recibe lo que merece, es decir, todo el personal de salud recibe información completa con el mismo trato y cordialidad. (25).

Todo el personal de salud que participan en el estudio recibe el mismo trato.

III.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023																		
	MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO-AGOSTO		SETIEMBRE				OCTUBRE				
	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	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	X	X									
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación											X	X	X	X					
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo											X	X	X	X					
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos											X	X	X						
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis estadístico											X	X	X						
Elaboración de la sección material y métodos: Aspecto ético											X	X							
Elaboración de aspectos administrativos del estudio														X	X	X			
Elaboración de los anexos														X	X	X			
Presentación/Aprobación del proyecto																	X	X	

3.2 Recursos financieros

Recursos financieros (Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2023				TOTAL
	MARZO- ABRIL	MAYO JUNIO	JULIO AGOSTO	SETIEMBRE OCTUBRE	S/.
Equipos					
1 laptop	2900				2900
USB	30				30
Útiles de escritorio					
Lapiceros	3				3
Hojas bond A4		10			10
Material Bibliográfico					
Libros	60	60			120
Fotocopias	30	30		10	70
Impresiones	50	10		30	90
Espiralado	7	10		10	27
Otros					
Movilidad	50	20	20	20	110
Alimentos	50	10			60
Llamadas	50	20	10		80
Recursos Humanos					
Digitadora	100				100
Imprevistos*		100		100	200
TOTAL	1430	270	30	170	3700

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2023 [citado el 10 de MAYO de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. Mac Donald A. El estrés laboral en los países europeos y en américa latina [internet]. Buenos Aires: Mercosurabc; 2009 [Citado 2023 mayo 10]. Disponible en: <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?ldNota=2069&ldSeccion=14>
3. Kristensen T, Landsbergis P, Johnson, Moncada S, Serrano CI, Cano E.V Foro ISTAS Experiencias de prevención. Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud (ISTAS) [internet] ; 2017. [Citado 2023 mayo 18] Disponible en: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=5865>.
4. Engels,G, El estrés del desastre. Efectos de la sensibilización psicosensorial en trabajadores de rescate [internet] :2019 [Citado 2023 mayo 18] Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/yX7vhyUgztKYdMw5C/?format=pdf&lang=es>
5. Jex SM, Beehr TA. Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress [internet] : 1991. [Citado 2023 mayo 29] Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
6. Organización Mundial de la Salud. Estrés y trabajo [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2023 [citado el 29 de mayo de

2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stresslaborality>

7. Cinfasalud, como combatir el estrés [internet]. 2023 [citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://cinfasalud.cinfa.com/p/estres/>
8. Kristensen T, Landsbergis P, Johnson, Moncada S, Serrano CI, Cano E.V Foro ISTAS Experiencias de prevención [internet]. Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud (ISTAS); 2007. [Citado el 29 de mayo de 2023] Disponible en: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=5865>.
9. Mac Donald A. El estrés laboral en los países europeos y en américa latina [internet] . Buenos Aires: Mercosur abc; 2009 julio [Citado el 29 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSeccion=4>
10. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai ZX, Hu J, Wei N, et al. Factores asociados con los resultados de salud mental entre los trabajadores de la salud expuestos a la enfermedad por coronavirus 2019. Revista JAMA Netw Open [revista en Internet] 2020 [citado 10 junio 2023]. Disponible en: https://www-ncbi-nlm-nih-gov.translate.goog/pmc/articles/PMC7090843/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es-419&x_tr_pto=sc
11. Danet A. Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental Una revisión sistemática Elsevier [Revista en Internet] 2021 [citado 10 junio 2023]; 156 (9): 449-458. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0025775320308253#bib0525>
12. Vidotti V., Martins J., Galdino M., Ribeiro P. y Robazzi M. do Carmo. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermo. globo [revista en internet]. 2019 [citado 10

junio 2023] Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011

13. Mendoza SV. el estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes Stress and Nursing Work: Influential Factors [Internet]. Bvsalud.org. [citado 15 junio 2023]. Disponible en:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
14. Alfaro P. Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital Víctor Ramos Guardia 2020. Perú: Universidad San Martín de Porras; 2018 [internet]. [citado 15 junio 2023]. Disponible en:
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3488997>.
15. Herrera N. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Andahuaylas, 2019. Perú: universidad Nacional del callao; 2019 [internet]. [citado 15 junio 2023]. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4098y78>.
16. Chung K, Salas J. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia- Hospital Regional Docente de Trujillo 2018. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2018 [internet]. [citado 15 junio 2023]. disponible en:
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.1y772759/4349>.
17. Morales M. Nivel de estrés y vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI adulto del hospital de emergencias villa el salvador-2018. Perú: universidad nacional del callao; 2018 [internet] [citado 15 junio 2023]. disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/37342>.

18. Gómez C., Murga L., Bertnol L., Araujo J., Borja C. y Barzola M. Estrés laboral y hábitos parafuncionales en licenciadas de enfermería de la Clínica Ricardo Palma. *Ágora* [revista en Internet]. 2020 [citado 15 de junio 2023]; 8(2):68-73. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/17000>
19. Madueño K, Luque M. Nivel de estrés laboral en enfermeros SANNA 2018. Perú: Universidad nacional del callao; 2018 [internet] [citado 15 de junio 2023], disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.129529/36371>.
20. Garcia T. Más allá del estrés: Retrato del mayor asesino de nuestro cuerpo. España: proyectos educa; 2016 [internet] [citado 23 de junio 2023], disponible en: <https://www.calameo.com/read/00366776383cfefbdaea6>
21. Gómez-Torres D, Méndez-Salazar V, Velasco-Whestell M. Gerentes de escuelas de enfermería: una discusión sobre su adaptación al entorno social según la Teoría de Roy. *Aquichan* [revista de Internet]. 2013 [citado 23 de junio 2023], disponible en: <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/2409>
22. Gray-Toft P, Anderson JG. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment* [Internet]. 1981[Citado el 22 de setiembre 2023]; 3(1):11–23. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/bf01321348>.
23. Gray-Toft P, Anderson JG. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment* [Internet]. 1981[Citado el 22 de setiembre 2023]; 3(1):11–23. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/bf01321348>.
24. Porcel-Gálvez AM, Barrientos-Trigo S, Bermúdez-García S, Fernández-García E, Bueno-Ferrán M, Badanta B. The Nursing Stress

Scale-Spanish version: An update to its psychometric properties and validation of a short-form version in acute care hospital settings. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 [Citado el 22 de setiembre de 2023]; 17(22):8456. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17228456>.

25. Rosa O, Domínguez A, Malpica CC. Principios bioéticos aplicados a la investigación epidemiológica. *Acta Bioeth* [Internet]. 2008 [Citado el 23 de setiembre de 2023]; 14(1):90–6. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2008000100012

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE									
TÍTULO: ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE AMBULANCIAS MAYDAY – SERVICHECK SALUD – LIMA, 2023.									
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES	
Estrés laboral	Tipo de variable según su naturaleza:	El estrés se puede definir como la tensión mental provocada por una situación difícil. Todas las personas experimentan algo de estrés como respuesta natural a las amenazas ambientales y otros estímulos externos. La forma en que respondemos al estrés determina cómo afecta nuestro bienestar (6).	El estrés laboral es una reacción fisiológica del organismo, donde entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación percibida como amenazante o exigente, resultante de situaciones especiales que generan actividades y medidas en un menor tiempo, y bajo presión, muchas veces causada por familiares y otras tareas y/o situaciones que pueden surgir durante cada turno (8).	Físico	Carga laboral.	06	Nivel bajo de estrés laboral Nivel medio de estrés laboral	0- 34	
	Cuantitativo			Psicológico	Muerte y sufrimiento de los pacientes.	05			Nivel bajo de estrés laboral
	Escala de medición:				Preparación inadecuada para afrontar las necesidades emocionales de los pacientes y familias.	06	Nivel medio de estrés laboral	69 - 102	
	Ordinal				Falta de apoyo personal.	03			A mayor valor, mayor nivel de estrés laboral
					Incertidumbre relativa a los tratamientos	04			
					Social	Conflicto con los compañeros	05		
	Conflicto con los jefes y supervisores				05				

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

LA ESCALA DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

I. PRESENTACIÓN:

Buenos días soy Lic. En enfermería y estudiante de la Universidad María Auxiliadora y en esta ocasión pido sírvanse a llenar este cuestionario lo cual me dará algunos datos que me ayudaran en este estudio para determinar el nivel de estrés que presenta el personal de salud. Esta encuesta es anónima y confidencial.

II. INSTRUCCIONES GENERALES:

Para cada enunciado, use una (x) para indicar con qué frecuencia ha observado y/o encontrado situaciones estresantes en su área de trabajo. Sus respuestas se mantendrán confidenciales.

DATOS GENERALES

Edad:

Sexo: F () M ()

Estado Civil

() soltero(a) () casado () Conviviente () divorciado(a) () Viudo(a)

Condición laboral:

Contratada () Reemplazo ()

Años de servicio en la Institución:

() 1 año () 2 años () 03 años () 04 años

Marque según el tipo de familia que corresponda

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

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

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

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

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

() Persona sola: Convive sola.

III.CUESTIONARIO

Nº	ENUNCIADOS	NUNC A	A VECES	FRECIENTEME NTE	MUY FRECIENTEME NTE
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un medico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
5	Problemas con un supervisor	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros(enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3
9	Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otroscompañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otroscompañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del serviciomis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios\	0	1	2	3

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

Anexo C: Consentimiento informado

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO/TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Se le invita a participar en el presente estudio o investigación. Antes de considerar su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Estrés laboral del personal de salud de ambulancias Mayday – Servicheck Salud – Lima, 2023.

Nombre del investigador principal:

Inga Maguiña Lusmet

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud de ambulancias Mayday – Servicheck Salud - Lima, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal), lo cual 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 protegida. Solo los investigadores podrán conocerla. Además, 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 consultar a quien dirige la encuesta.

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 manifestarlo al siguiente correo: (por ahora quedará en blanco)

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer

preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

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

Lima, ----- de 2023

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

.....
Firma del participante