



UMA
Universidad
María Auxiliadora

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN SALUD FAMILIAR Y
COMUNITARIA**

**ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE
LABORA EN EL CENTRO DE SALUD DE HUARUPAMPA,
HUARAZ, 2024**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN SALUD FAMILIAR Y
COMUNITARIA**

AUTOR:

LIC. LOZANO BROCA JOSE EMILIO

<https://orcid.org/0009-0002-3220-3323>

ASESOR:

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

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

LIMA – PERÚ

2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, José Emilio Lozano Broca, con DNI: 17892796, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en Salud Familiar y Comunitaria, de título **“Estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el Centro de Salud de Huarupampa, Huaraz, 2024”** **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 **13%** 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 02 días del mes de setiembre del año 2024.



José Emilio Lozano Broca
DNI:17892796



Eduardo Percy Matta Solis
DNI: 42248126

PROYECTO EBE LOZANO FINAL PARA TURINTIN

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	2%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	

1 %

10

www.sesametime.com
Fuente de Internet

1 %

11

Submitted to Pontificia Universidad Catolica
del Ecuador - PUCE
Trabajo del estudiante

1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	07
ABSTRACT.....	08
I. INTRODUCCION.....	09
II. MATERIALES Y METODOS.....	19
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
ANEXOS.....	34

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION.....	31
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	34
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	37

RESUMEN

Objetivo: Identificar el nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería que labora en el Centro de Salud Huarupampa, Huaraz, 2024.

Materiales y Métodos: La presente investigación tiene el enfoque, cuantitativo, descriptivo, no experimental y se desarrollará en la Ciudad de Huaraz, Ancash, Perú. La población de estudio estará conformada por 35 licenciados en Enfermería que laboran en dicho Centro de Salud. Para la obtención de la muestra se aplicará el diseño no probabilístico, siendo un total de 35 licencias en enfermería. Para la recolección de datos se aplicará la técnica de la encuesta, en el que se usará un cuestionario para medir la variable sobre el nivel de estrés en el personal de enfermería.

Resultados: Para el proceso de descripción y análisis de los datos obtenidos, se usarán las medidas de tendencia central, como la media, la mediana y la moda y la frecuencia con la que ocurre cada valor en una variable. Finalmente, para poder ilustrar claramente la distribución de la información procesada se usarán los histogramas, diagramas y gráficos descriptivos.

Conclusiones: Las conclusiones serán arribadas en base al objetivo general propuesto y la discusión a través del contraste entre las teorías y los resultados obtenidos para finalmente obtener nuevos conocimientos que serán de importancia para la profesión de enfermería.

Palabras Clave: Estrés laboral, personal de enfermería, Centro de Salud.

ABSTRAC

Objective: Identify the level of work stress in the Nursing staff who work at the Huarupampa Health Center, Huaraz, Perú. 2024.

Materials and Methods: This research has a quantitative, descriptive, non-experimental approach and will be developed in the City of Huaraz, Ancash, Peru. The study population will be made up of 35 nursing graduates who work in said Health Center. To obtain the sample, the non-probabilistic design will be applied, with a total of 35 nursing graduates. To collect data, the survey technique will be applied, in which a questionnaire will be used to measure the variable on the level of stress in the nursing staff.

Results: For the process of description and analysis of the data obtained, measures of central tendency will be used, such as the mean, median and mode and the frequency with which each value occurs in a variable. Finally, in order to clearly illustrate the distribution of the processed information, histograms, diagrams and descriptive graphs will be used.

Conclusions: the conclusions will be reached based on the proposed general objective and the discussion through the contrast between the theories and the results obtained to finally obtain new knowledge that will be of importance for the nursing profession.

Keywords: Work stress, nursing staff, Health Center.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la prevalencia de trastornos mentales (depresión, ansiedad, trastorno de estrés postraumático, trastorno bipolar y esquizofrenia) fue del 22,1% (95% UI 18,8-25,7) en cualquier momento del año. las poblaciones afectadas por el conflicto evaluadas. La prevalencia puntual media ajustada por comorbilidad y estandarizada por edad fue del 13,0% (95% UI 10,3-16,2) para las formas leves de depresión, ansiedad y trastorno de estrés postraumático y del 4,0% (95% UI 2·9-5·5) para formas moderadas (1).

La OMS refiere en su informe en el 2020, que el estrés laboral afecta a todas las personas que trabajan, sin embargo, hay grupos ocupacionales que son más afectados, como ha ocurrido durante la pandemia, siendo los más afectados los que se encontraban en primera línea, enfrentándose a contagiarse, sobrecarga de trabajo y a tomar decisiones difíciles, así tenemos que, en China, en el personal de salud, las cifras de depresión, llegaron a 50%, de ansiedad 45% insomnio 34% (2).

Según la Fundación Europea el sector salud en el año 2023, y dentro de él los profesionales de enfermería, suelen estar ampliamente afectados por este problema. Se calcula que entre los tres y cinco años 2 después de la graduación, una de cada cinco enfermeras sufrirá niveles elevados de estrés en el trabajo, llegando a ser, en algunas ocasiones, motivo de abandono de la profesión (3).

En el orden Universal el estrés laboral siempre se consideró una de las patologías mayormente comunes y graves en el personal de salud. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2022. En los estados europeos un 44.1 % de médicos y enfermeras, se ven afectados por sobrecarga laboral, agotamiento físico - mental y cansancio. Por otro lado, la organización panamericana de la salud (OPS) en el año 2019, realizó un estudio sobre las condiciones del aspecto laboral en América Central, siendo el resultado que más del 10% de los encuestados se sintieron permanentemente bajo estrés o presión y con depresión, además de insomnio debido a sus diversas ocupaciones y por el tipo de labores que afrontan a diariamente (4).

En Norteamérica, en el año 2020, la tercera parte de las personas viven con un estrés extremo y siendo aproximadamente la mitad un 48% considera que el fenómeno estrés ha aumentado considerablemente en los cinco últimos años. Lo que ha conllevado a tener malas relaciones y disminución de la efectividad laboral, según las

conclusiones de una encuesta que llevó a cabo la Asociación Americana de Psicología (APA) (5).

Por otro lado, estudios que vinculan estrés laboral y estilo de vida en América Latina muestran que en 2022 la proporción de actividad física es menor, por ejemplo del 39%, según la Organización Mundial de la Salud, lo que demuestra que supera la tasa de los países occidentales. En América Latina hay países donde prevalecen los estilos de vida sedentarios, como Brasil con un 47%, seguido de cerca por Costa Rica, Argentina y Colombia con tasas entre 36% y 46%. Ahora les siguen Uruguay, Chile y Ecuador, que muestran las mejores cifras con sólo entre el 22 y el 27 por ciento. Otros nueve países de América Latina y el Caribe, incluidos Bolivia, Perú y Haití, no tenían datos (6).

Los resultados de un estudio de 2019 en el país de Colombia mostraron que el 55% de los cuidadores estaban muy estresados porque tienen que realizar actividades pesadas durante la jornada laboral, el 25% tiene un nivel de estrés moderado y el 20% tiene un nivel de estrés bajo. Se refiere a las necesidades del área donde se encuentra el personal asistencial (7).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) consideran que el estrés laboral es una enfermedad común entre los empleados, las causas más comunes del estrés son: falta de control sobre el trabajo a realizar, monotonía, plazos cortos y trabajo acelerado, ambiente violento o peligroso que puede aumentar el estrés; El mismo artículo muestra que, en Colombia departamento del Cesar, en un estudio sobre la prevalencia de los determinantes de riesgo que afectan al corazón y el estrés del trabajo en un equipo de profesionales que laboran en las alturas, concluyendo que existe una potencial relación, significativa entre el estrés laboral y la HTA en la comunidad constituida por los profesionales observados (8).

En 2020, el estrés afectó al 83% de las enfermeras de Cajamarca, provocando diversas enfermedades, y uno de los principales motivos del diagnóstico fue el agotamiento emocional. Entre las víctimas se encontraron profesionales de entre 28 y 43 años. y mujeres (9).

En el Hospital Central de Arequipa en 2022 se encontró que, debido al impacto de la pandemia, la carga de trabajo del personal de enfermería aumentó aún más, lo que

generó mayores niveles de estrés debido a varios factores psicosociales. En relación con las preocupaciones sobre la epidemia, además de experimentar el mismo ambiente, supervisión constante, control y mayor responsabilidad debido a la falta de personal. Asimismo, según InfoCapital Humano (2022), casi el 60% de la población está estresada y el 70% de ellos ha experimentado estrés, en entrevista con la psicóloga de la UPN Jacqueline Rojas, quien dijo que el principal grupo etario de aparición de esta enfermedad es 25 años. Hasta los 40 años y las mujeres son más propensas a sufrir lesiones (10).

En el año 2021 se realizó un estudio en Lima, Perú con el objetivo de “Determinar el nivel de estrés laboral de los enfermeros de urgencias del Hospital Ventanilla”, estudio descriptivo, no experimental, cuantitativo que involucró a 30 enfermeros de urgencias, 13 visitas de emergencia. Los resultados son: el 80% de los encuestados tiene un nivel medio de estrés laboral, y el 10% de los encuestados tiene un nivel alto y bajo de estrés laboral. Los investigadores concluyeron que el estrés laboral de las enfermeras de emergencia está en un nivel medio (11).

Otro estudio en Perú Lizarraga y colaboradores (12). En 2022 se propuso establecer un vínculo entre la calidad del servicio y el estrés laboral. El estudio se realizó en un hospital de la ciudad de Huancayo y contó con el apoyo de 145 enfermeras. Los hallazgos más sorprendentes fueron que el 40% brindó atención de calidad habitual y el 37% brindó atención de buena calidad; de manera similar, el 43% reportó estrés moderado y el 34% reportó estrés laboral alto. Finalmente, indicaron que la calidad del servicio está relacionada con el estrés laboral.

En la Universidad Nacional del Antiplano Puno 2021, muestra que hay 96,000 licenciados en enfermería inscritos en el colegio de enfermeros del Perú, y únicamente 57,000 ejercen la profesión; la proporción es de 15 enfermeros por 10,000 pobladores y solo desempeñan el 63%, nuestro país caracterizado por tener 32 millones de habitantes; quiere decir que, hay una enorme brecha laboral en el sector salud en licenciados en enfermería, por lo que, se puede afirmar que, hay una sobrecarga laboral, situación que podría menguar su rendimiento o desempeño laboral. Así mismo afirma que, los indicadores profesionales relacionados con el estrés (52,85%), sobrecarga de trabajo (8,6%) y clima organizacional no saludable (64,3%), supervisión y vigilancia excesiva de actividades (74,3%) y ritmo de labores exigente (54,3%) (13).

El Ministerio de Salud informó en 2021 que el 55% de las personas, como todos en nuestro país, experimenta estrés en el trabajo, el 89% de las enfermeras de emergencia experimenta estrés en el trabajo, el 56% de los demás profesionales y el 78% están bajo la supervisión de sus superiores y se encuentran desempeñando muy bien, el 90% no fueron aprobados por los superiores, el 80% fueron necesidades de los pacientes, el 83,9% eran pacientes enfermos y el 77,5% realizaban tareas administrativas y otras tareas no de enfermeras (14).

Pérez y colaboradores (15) ejecutaron un estudio en Trujillo en el 2021 cuya finalidad fue de “Establecer las relaciones existentes entre los niveles de estrés laboral y la calidad de vida profesional en el transcurso del brote de SARS-CoV-2 de un centro hospitalario de la región enfocando en personal de enfermería”. Las pruebas estadísticas del estudio mostraron que $p= 0.0465$ y $X^2= 6.136$, confirmando así que, la relación de las variables, se apoyaron inclusive en el resultado que en la población los niveles que predominaron en el estrés laboral tuvieron una proporción de un 61% en el nivel bajo y 49% demostró una vida laboral de alta calidad, lo que afirmó la influencia inversamente proporcional de las variables y que, cuando el estrés es bajo, el nivel de la calidad de vida laboral aumenta.

Muñante (16) en Perú, en el año 2021, realizó un estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de respuesta rápida en pacientes COVID-19 durante el primer trimestre del año 2021”. El estudio correlacional incluyó 36 licenciados en enfermería y utilizó dos instrumentos. Por supuesto, el estrés está directamente relacionado con el desempeño laboral; Además de medir el agotamiento emocional, el 77,8% de los encuestados también experimentó estrés moderado; en la dimensión "Personalización" - 63,9% estrés bajo y en la dimensión "realización personal" - 83,3% estrés moderado. Se encontró que existía una relación directa entre los niveles de estrés y el desempeño del personal médico subalterno en las unidades de respuesta rápida Covid-19.

Frente a esta realidad, se percibe un importante impacto negativo del estrés laboral sobre los licenciados en Enfermería de los distintos nosocomios a nivel mundial, latinoamericano y nacional; por ello, siendo el profesional de enfermería un gran sector de la comunidad profesional que contribuye al desarrollo de todas las comunidades en forma abnegada como lo caracteriza la profesión de Enfermería.

Por ello, comprometidos con la misión de aportar con estrategias, actividades y tareas para mejorar las condiciones de este sector laboral con el cual nos identificamos como profesionales de salud, es que se debe promover un estudio más concreto para conocer aquellos factores o condiciones presentes o potenciales que, de manera asociada o independientes influyen tal vez en la eficacia o eficiencia en el desempeño profesional y personal de todos los enfermeros de nuestra comunidad y por ende en la satisfacción de los usuarios externos como parte importante en la misión de toda institución de salud.

Además considerando que el personal de enfermería es un profesional muy expuesto a este tipo de patología, no se cuenta con estudios realizados sobre la identificación de factores de riesgo que influyan directamente sobre el personal de enfermería que padecer de estrés laboral, por lo que su ejecución resultaría muy beneficioso para ampliar el conocimiento y tal vez para ser usado como herramienta de gestión en las oficinas de recursos humanos de las diversas instituciones de salud de nuestra comunidad.

Según la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral es una reacción que se presenta en el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se pueden ajustar al espectro cognitivo o capacidades, de igual manera, el Estrés Laboral, subyace en el momento que se presenta un desequilibrio entre el profesional, y su puesto laboral y el entorno laboral, generando un desequilibrio tanto en el ámbito laboral como en lo personal afectando así la salud física y al bienestar emocional del trabajador (17).

Por otro lado, Sánchez y colaboradores (18) señalan que hace más de medio siglo, Hans Selye definió el estrés según la Organización Mundial de la Salud como una reacción inespecífica del organismo ante todas las demandas y condiciones externas provocadas por este síndrome. Específicamente, incluye todos los cambios inespecíficos que ocurren en el sistema fisiológico.

De otra manera para tratar de definir al estrés laboral, Pacheco (19), citando a Selye, define que el estrés laboral ocurre cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente extremo o interno y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para poder restaurar dicho equilibrio.

El estrés laboral es la respuesta del cuerpo a un desafío o demanda. En pequeñas porciones, esto es positivo y le ayuda a evitar peligros o cumplir con los plazos; Sin

embargo, el estrés prolongado puede ser perjudicial para la salud. De igual forma se pueden distinguir tres fases: por un lado, la fase de ansiedad: aparece cada vez que el cuerpo se enfrenta a una situación amenazante, y por tanto sufre cambios fisiológicos, esta es la fase en la que el cuerpo se prepara para responder al estresor, se agota. toda mi energía y tratando de recuperar el control. Una vez que pasa esta circunstancia, el cuerpo vuelve a su estado normal o natural. Luego viene la fase de resistencia, que ocurre cuando persisten las amenazas o situaciones estresantes, en cuyos casos el cuerpo intenta adaptarse, generando agotamiento físico y riesgo de enfermedad, y eventualmente, está la etapa de agotamiento, que ocurre cuando ocurren eventos estresantes. continuamente y durante mucho tiempo. Como resultado, todas las estrategias de afrontamiento adaptativo se agotan, lo que genera frustración y ansiedad. Durante este período, el paciente necesita urgentemente descanso y regeneración, ya que existe el riesgo de que el estrés se vuelva agudo y crónico y, en casos graves, pueda provocar la muerte (20).

El estrés se presenta en tres dimensiones: Físicamente, el estrés se manifiesta de muchas maneras, incluidas la fatiga y la debilidad. Si estos sentimientos persisten, pueden provocar ansiedad en el individuo, lo que puede provocar daños físicos al profesional sanitario. En el aspecto psicológico, el estrés se divide en tres características que afectan el carácter, la personalidad, la percepción y la inseguridad, provocando que la persona no pueda desempeñar su papel de la mejor manera al volverse negativa y sin emociones, y la apatía y finalmente el aspecto social. Es una autoevaluación que identifica aspectos como la autoeficacia, la falta de apoyo y oportunidades de desarrollo profesional. Por otro lado, en este aspecto uno puede tener dificultades para superar obstáculos (21).

Otro sustento teórico del tema en estudio, vale la pena considerar el modelo de adaptación de Callista Roy, quien admite que el modelo surgió de sus experiencias personales y profesionales como enfermera pediátrica, observando que los niños se adaptan fácilmente a los cambios causados por la enfermedad; también sobre sus creencias sobre la humanidad y la motivación de Dorothy Johnson para traducir sus ideas en un modelo conceptual (22).

El presente estudio se sustenta en algunos antecedentes o estudios cuyas variables son similares tal es así que, Muñoz (23) en Manabí – Ecuador, en el año 2021, en cuyo estudio el objetivo propuesto era analizar mediante revisión bibliográfica el estrés

laboral en las enfermeras de cuidado directo, tuvo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo. La estrategia se basó en la revisión bibliográfica, los resultados determinaron que, la mayoría del personal de enfermería son jóvenes y con mucha frecuencia está expuestos a factores estresantes por las condiciones del trabajo; asimismo, se identificó que, el mayor porcentaje corresponde al sexo femenino y el personal rotativo se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tiene flexibilidad en los cambios de turnos, entre otras situaciones como la sobrecarga laboral que aceleran el estrés en el equipo de enfermería.

Así mismo, Orozco (24), en Ambato - Ecuador, en el 2023, en su estudio cuyo objetivo fue interpretar el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, el cual tuvo un enfoque cualitativo, descriptivo, no experimental. Después de la revisión e interpretación de los resultados encontrados en los artículos base del presente estudio, los resultados determinaron que, el estrés laboral en el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos va desde un nivel medio que fácilmente llega a ser de nivel alto por múltiples circunstancias a nivel personal, social y del entorno.

Asimismo, Mamani (25) en La Paz - Bolivia, en 2023, en su estudio cuyo objetivo fue detallar la prevalencia del Síndrome de Burnout, en los profesionales de Enfermería de un establecimiento de salud estatal, regional La Paz, Bolivia año 2022, el cual tuvo un enfoque descriptivo, observacional de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 91 profesionales de enfermería de diferentes departamentos y servicios de la Caja de Salud del Banco Estatal del Departamento de La Paz, Bolivia. El instrumento fue el cuestionario, los resultados permitieron concluir que, Según la prevalencia media y alta del síndrome de burnout entre el personal de enfermería del establecimiento de salud de la caja estatal, el 32% del burnout se registró midiendo el agotamiento emocional, el 41% midiendo la despersonalización y el 60%. Sin embargo, al darse cuenta de que los datos no son tan importantes como indican otros estudios similares, se deben tomar medidas inmediatas para reducir el nivel de riesgo.

Por su parte, Ospina y colaboradores(26) en Colombia, en el año 2023, publicó un artículo cuyo objetivo fue Identificar los factores de riesgo psicosociales que afectan a los colaboradores del sector salud médicos y enfermeras 2023, el cual tuvo un enfoque exploratorio y explicativo junto con el análisis de 40 referencias bibliográficas

no mayores de 7 años como base de datos, obteniendo como resultado que, la mayoría de médicos y enfermeros al realizar un deber en el espacio intra laboral están expuestos a las afecciones físicas y mentales generando problemáticas como el estrés, burnout, cansancio físico y emocional, junto con problemas orgánicos, concluyendo que, es necesario realizar más estrategias para la mitigación de este factor de riesgo dado que se encuentra con más frecuencia una información teórica que una solución a grandes rasgos de la misma.

De la misma manera, Álvarez (27) en Amazonas – Perú, en 2023, en su estudio cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados intensivos de un hospital Regional de Amazonas 2023, el cual tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y descriptivo. La muestra estuvo conformada por 30 personas que laboraron en la unidad de cuidados intensivos de profesión Enfermería del hospital de Amazonas. El instrumento fue la encuesta, los resultados fueron que serían presentados en histogramas, y las conclusiones en base al logro de los objetivos.

También, Medina y colaboradores (28) en Cajamarca – Perú, en 2022, en su estudio cuyo objetivo fue establecer el nivel de Estrés laboral en el ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente sociológico, en el personal de Enfermería que trabaja en el área de Emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2022, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 86 enfermeras del el Servicio de Emergencia del mencionado hospital de Cajamarca. El instrumento fue un cuestionario, los resultados determinaron que, los niveles del estrés laboral en el personal de enfermería en bajo en un 50% de las seguido por un 40% de estrés medio y un 10% de estrés alto.

De otro lado, Bautista y colaboradores (29) en Huaraz – Perú, en 2023, en su estudio para determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de la atención en salud en egresados de enfermería del Centro Médico Monterrey de Huaraz, Perú, 2022. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental a nivel correlacional. La muestra estuvo compuesta por 80 enfermeras del Centro Médico Monterrey en Huaraz, Ancash. Esta herramienta es una encuesta, cuyos resultados muestran que el 85% de los egresados de enfermería del Centro Médico Monterrey en Huaraz tienen algún nivel de estrés en el trabajo. Corto; y el 15% es alto.

A su parecer, Esquivel y colaboradores (30) en Trujillo – Perú, en 2023, en su estudio donde su objetivo era establecer los determinantes asociados al Estrés Laboral que inciden en la calidad del Cuidado de Enfermería en las áreas de Emergencia en el Hospital Belén de Trujillo, 2022, el cual tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de nivel descriptivo, transversal. La muestra estuvo conformada por 32 enfermeras, El instrumento se aplicó a través de 3 cuestionarios, el resultado muestra que el estrés laboral moderado era (62.5%) y la calidad del cuidado de la enfermera es buena (53.1%) y el estrés laboral eran de tipo sociolaborales. Para el estrés de los trabajadores con el tipo de tratamiento social (tiempo de servicio, exceso en la carga del trabajo, falta de liderazgo y estándares de trabajo inestables), psicología (que representan signos o trastornos de ansiedad e insomnio, así como bajo nivel de salud mental), como acceso a la tecnología, informática y seguimientos no suficientes y dificultosos procesos de registro, referencia y contrarreferencia.

En Piura Perú, Pérez (31) en el año 2023, en el estudio titulado “Gestión del desempeño y su relación con el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital de Piura”, el objetivo general fue establecer la relación entre la productividad de la gestión del desempeño y el estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital de Piura. El método de investigación es cuantitativo, de tipo básico, no experimental, de diseño transversal y nivel de correlación, seleccionando una muestra de 50 enfermeras. Los principales resultados descriptivos muestran que el 52,0% de las personas evaluadas perciben el nivel de gestión del desempeño como efectivo, el 36,0% es un nivel medio y sólo el 12,0% es un nivel insuficiente. Además, el 56,0% presentó niveles bajos de estrés en el trabajo, el 28,0% presentó niveles moderados de estrés y sólo el 16,0% presentó niveles altos de estrés. Por lo tanto, se encontró que existió una correlación negativa promedio entre la gestión del desempeño laboral y el estrés laboral entre las enfermeras del Hospital de Piura, ya que Rho de Spearman = -0.653 y se encontró una significación bilateral de $0.000 < \alpha.0.05$, es decir, al mejorar el trabajo. gestión del desempeño, el personal de enfermería estará menos estresado.

El desarrollo de la presente investigación se considera muy importante y necesario para nuestra especialidad; puesto que, existe una gran población laboral como es la de los profesionales de enfermería que determinan en gran magnitud el campo laboral de línea con cuidados directos las 24 horas en los establecimientos de salud de elevada capacidad resolutive en todo el país; por lo que atender el tema del estrés

laboral en ellos se hace imprescindible para promover una cultura de calidad en la atención, tanto en usuarios externos como en los internos. Los conocimientos que se puedan ampliar con este tipo de investigaciones contribuirán a mejorar el concepto del trabajo del personal de enfermería y talvez en otros actores sociales con capacidad de decisión gubernamental y puedan incidir en estrategias para mejorar las condiciones de trabajo en beneficio del personal de salud.

Teóricamente, el presente estudio pretende ampliar los conocimientos sobre el estrés laboral en los profesionales de enfermería con la finalidad de promover políticas, estrategias, actividades y tareas en todos los niveles a fin de mejorar su condición como profesionales en el campo de salud. Con el presente estudio se beneficiarían directamente toda la comunidad o entorno a cada profesional de enfermería que desarrolla este abnegado trabajo de cuidar y atender las respuestas humanas en situaciones de la Promoción en Salud, de riesgo y de Enfermedad; por otro lado, desde el punto de vista práctico, los conocimientos pueden ser usados como herramientas para el desarrollo o idea de otros estudios de mayor aliento en el campo de la enfermería, tanto en la administración, docencia, investigación y el mismo trabajo asistencial. Metodológicamente el estudio se desarrolla en un contexto de estricto control del protocolo facilitado por la Universidad a través de su docente de Enfermería basada en evidencias en esta etapa de desarrollo profesional, como es la segunda especialidad y que garantiza resultados confiables y de carácter científico para su publicación y validación por el ente evaluador ya que se desarrollará bajo los criterios de viabilidad y factibilidad que exige su naturaleza y nivel del tema de investigación.

Estando en este contexto, nuestro objetivo general propuesto será el de Identificar el nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería que labora en el centro de salud Huarupampa, Huaraz, 2024.

I. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de investigación está ubicado en el contexto de las investigaciones cuantitativos, no experimentales, descriptivos y con diseño de corte transversal. El enfoque de la investigación será **cuantitativo** porque será una investigación que permitirá describir, explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos (variables). Esto significa que la meta principal es la prueba de hipótesis y la formulación y demostración de teorías; es de tipo **no experimental** porque se implementará sin manipular variables, los fenómenos o variables ya ocurrieron, y porque se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural; **descriptiva** porque será útil para mostrar las características de las variables con más precisión en todas sus dimensiones de la situación que se investigará; por lo que, nos permitirá definir, o al menos visualizar, el concepto las variables o componentes, sobre qué o quiénes se recolectarán los datos o hechos con más precisión; será con **diseño transversal** debido a que el instrumento de recolección de datos se aplicará temporalmente en un sólo momento (32).

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. Población

La presente investigación se llevará a cabo en la Ciudad de Huaraz, Ubicado en el Distrito de Huaraz, Provincia de Huaraz, Departamento de Ancash, la población objeto de estudio comprenderá a todo el personal de Enfermería que labora en el Centro de Salud “Huarupampa” – Huaraz, durante los últimos 6 meses, de enero a junio del 2024. Esta población de estudio estará **conformada por 35 licenciados en Enfermería** que laboran en dicho CS. Los mismos que serán considerados como unidades estudio y que según la oficina de recursos humanos de dicho establecimiento de salud vienen laborando más de 6 meses consecutivos, por lo que serán objeto de selección bajo los criterios de inclusión y exclusión solicitando así mismo el consentimiento informado para su integración a la muestra de investigación.

Criterios de Inclusión:

- Que ostente el título de Licenciados en Enfermería

- Que sean profesional de Ambos sexos
- Que laboren en el Centro de Salud “Huarupampa”
- Que estén laborando como mínimo 01 año o más, bajo la modalidad contratada o nombrada
- Que laboren en áreas asistenciales

Criterios de Exclusión:

- Que esté laborando menos de 01 año en el referido Centro de Salud.
- Que se encuentren con licencia, permiso o descanso medico laboral
- Que laboren en áreas administrativas

2.2.2. Muestra

Para mantener la representatividad estadística, **la muestra consta de 35 licenciados en enfermería**, los mismos que nos permitirá seleccionar de la población propuesta en base a los criterios de inclusión y exclusión, la cual nos deberá brindar la información suficiente, de calidad y consistente con los objetivos del estudio, el muestreo en el presente proyecto será de tipo no probabilístico ya que se integrará al total del personal de Enfermería que trabaja en dicho CS, no siendo necesario aplicar formula estadística alguna para su determinación.

2.2.3 Muestreo

La técnica de muestreo tendrá un enfoque no probabilístico, ya que la muestra estará constituida por todos los Profesionales de Enfermería, con las mismas oportunidades y condiciones para integrar la muestra de estudio, los cuales serán sujetos de aplicación del instrumento de recolección de datos en el periodo comprendido entre enero y junio del año 2024.

2.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.3.1 Técnica

En el proceso de recolección de datos, se empleará la técnica del cuestionario, tipo liker, con una metodología de preguntas cerradas con cuatro opciones enumeradas para marcar. La técnica propuesta, se usará para obtener información suficiente y de calidad sobre la variable en estudio, materia del presente proyecto de investigación: Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería.

2.3.2 Instrumento

Para la recolección de datos, se usará la Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress (NSS), cuyos autores fueron Gray – Toft y Anderson, creada en el año 1981 y fue adaptada por el español Más y Escriba en 1998 (33).

El instrumento consta de 34 preguntas organizadas en 03 dimensiones: física, psicológica y social, todas bajo la técnica de Liker; 4 ítems para el **aspecto físico**, 20 ítems para el **aspecto psicológico** y 10 ítems para el **aspecto social**, se utilizarán las categorías y puntuaciones siguientes:

- 0 = Nunca
- 1 = Casi nunca
- 2 = Casi siempre
- 3 = Siempre

En relación a su aplicación, éste se puede aplicar de manera personal y grupal. El tiempo estimado para resolverlo y completar el cuestionario podrá ser de 10 a 20 minutos. Por otro lado, el puntaje general se calculará sumando la puntuación obtenida en cada pregunta, dando como resultado un valor que oscile entre 0 y 102 puntos. Cuanto mayor será la puntuación general, mayor sería el Nivel de Estrés presentado. Las categorías de las puntuaciones obtenidas serán dos: alto (55-102) y bajo (0-54).

2.3.3 Validez y confiabilidad

El instrumento que se utilizará para caracterizar las variables del presente fue verificado por el autor Ipurre (34), en su investigación titulada Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho– 2022. La validación se realizó a través del criterio de juicio de expertos y su confiabilidad presentó un Coeficiente Alfa de Cronbach y sus índices en todos los ítems fue de 0.902 ($\alpha = 0.5$).

2.4 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Estrés laboral en enfermería

Definición conceptual. - Según la OMS, el estrés laboral es una reacción que puede tener una persona ante exigencias y presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades. y un ambiente de trabajo que crea desequilibrio tanto profesional como personal, afectando la salud física y mental de los empleados (17).

Definición operacional. – El estrés laboral es la reacción que pueden estar padeciendo los profesionales de Enfermería del Centro de Salud “Huarupampa”, Huaraz, ya que laboran en condiciones características o típicas que pueden estar siendo sujetos de vivencias físicas, psicológicas y sociales que podrían estar generando niveles de estrés laboral importantes ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos o capacidades, esta situación se puede evaluar al aplicar la Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress (NSS) la cual nos permitirá obtener como resultados niveles de estrés laboral importantes para el objetivo de nuestro estudio.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

La recolección de datos se podrá realizar previo a la obtención de la carta de autorización por parte de la Universidad María Auxiliadora, quien se encarga de aprobar los proyectos de investigación, todo ello bajo los procesos administrativos exigidos por dicha universidad, para llevar a cabo el estudio sobre estrés laboral en el personal de enfermería en el Centro de salud Huarupampa de Huaraz, establecimiento donde también se solicitará la autorización al Director de dicho establecimiento de salud , indicando que la recopilación de información se realizará en forma sistemática, con los conceptos técnicos establecidos en la metodología del presente estudio con la aplicación del cuestionario en mención y demás requisitos que requiera dicha autoridad.

Posteriormente, se llevarán a cabo las reuniones de coordinación con el personal de enfermería que labora en dicho establecimiento, para exponer el propósito de nuestra presencia e instruir sobre el llenado del cuestionario, acordando las fechas, turno y

horarios en que se podría ejecutar dicha actividad. Asimismo, se deberá contar con todos los cuestionarios impresos facilitando inclusive los lapiceros. Esto sin descuidar la presentación y el diálogo en un contexto de respeto y colaboración mutua. Finalmente, establecido el contexto para la aplicación del instrumento de recolección de datos, se procederá a su aplicación según protocolo.

2.5.2 Recolección de datos

El proceso de recolección de datos a través de la aplicación del instrumento indicado, se podrá llevar a cabo en los días donde el personal de enfermería esté cumpliendo su servicio laboral según su rol establecido por el departamento de personal de dicho nosocomio, que podría ser en turnos de mañana o tarde de 9 a 12 del mediodía y en las tardes de 4 a 6 pm. Esto podría realizarse en un periodo de un mes o 30 días calendarios. Las entrevistas podrán ser individuales con cada enfermero a quienes se les instruirá sobre el objetivo principal del estudio y se les alcanzará el formato del consentimiento informado, el cual acreditará como evidencia y constancia de su colaboración. El tiempo estimado para cada cuestionario será de 30 minutos, posterior a ello se consolidarán en una base de datos en cuadros de Excel.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Análisis descriptivo:

En el proceso de descripción y análisis de los datos obtenidos, se usarán las medidas de tendencia central, como la media, la mediana y la moda. Y para describir la dispersión y variabilidad de los datos, la desviación estándar, el rango y el rango intercuartílico. Asimismo, para mostrar la frecuencia con la que ocurre cada valor en una variable, se usaran la distribución de frecuencias. Finalmente, para poder ilustrar claramente la distribución de la información procesada se usarán los histogramas, diagramas y gráficos descriptivos.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

La presente investigación se registrá por los principios siguientes:

Principio de Justicia: Incluye equidad, justicia y planificación; Consiste principalmente en atender a quienes más lo necesitan a quienes se les prestará el

servicio; exige que todas las personas sean tratadas por igual, sin discriminación por motivos de raza, etnia, edad, nivel económico o educación; priorizar con precisión las acciones a tomar; Utilice razonablemente los recursos físicos para evitar pérdidas cuando más se necesiten. En nuestro caso, se garantizará que la selección de los participantes se realice de forma justa y equitativa mediante procedimientos objetivos.

Principio de Beneficencia: Partiendo de la necesidad de no hacer daño y siempre beneficiarse, las enfermeras deben comprender a los pacientes y tratarlos como iguales. Se garantizará que la investigación no perjudique a ningún participante ni comprometa la integridad de ninguno de ellos. El objetivo es que la investigación beneficie, no perjudique, a los participantes.

Principio de no maleficencia: Se trata de evitar el daño, evitar la imprudencia y la negligencia. Deben prevenirse los daños físicos, mentales, sociales y psicológicos. En nuestro caso particular, se aplicará el deber de no causar daño a los participantes y evitar sufrimientos innecesarios. El objetivo es mantener la confianza de los participantes de la investigación.

Principio de Autonomía: Se define como la capacidad de una persona para tomar decisiones sobre su enfermedad. Esto significa tener información sobre las consecuencias de las acciones que debes realizar. El principio de autonomía implica también respetar a las personas y tratarlas como son. Apoyar la autonomía del paciente significa reconocer su capacidad para tomar decisiones; Para ello, es necesario establecer relaciones interpersonales sin coerción ni persuasión, en las que predomine la información, la sospecha y la consideración de aspectos de la vida cotidiana. El objetivo de la información no es persuadir al paciente para que acepte la oferta que se le hace sino proporcionarle razones adicionales para tomar una decisión sobre su salud. Se respetará la capacidad del participante para decidir libre y voluntariamente participar en la investigación. Valoramos su autonomía y nos aseguramos de que su consentimiento esté claramente informado y libre de presiones externas (35) (36).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024															
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema																
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios																
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.																
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																
Determinación de la Población , muestra y muestreo																
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos																
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																
Elaboración de los anexos																
Evaluación anti plagio – Turnitin																
Aprobación del proyecto																
Sustentación del proyecto																

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2024				TOTAL
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	s/.
Equipos					
1 laptop	2500				2500
Memoria tipo USB de 8Gb	60				60
Disco duro externo 1 Tb					
Materiales de escritorio					
Lapiceros	20				20
Hojas bond A4	50				50
Sobres de manila					
Material Bibliográfico					
Libros					
Fotocopias e impresiones		50		50	100
Espiralado					
Otros					
Movilidad	90	90	90	90	360
Viáticos					
Comunicación					
Consumo de energía eléctrica	60	60	60	60	240
Consumo de internet	70	70	70	70	280
Recursos Humanos					
Asesor estadístico				800	800
Imprevistos*					300
TOTAL					4720

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Charlson Fiona, Ommeren Mark van y otros. Nuevas estimaciones de la OMS sobre la prevalencia de los trastornos mentales en situaciones de conflicto: una revisión sistemática y un metanálisis. [artículo de Internet]. España 2019. [acceso: 21 de noviembre del 2023]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31200992/>
2. Yovera Llanos J. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2022. [Tesis de especialidad]. Universidad María Auxiliadora. Perú 2023. [Internet]. [acceso: 21 de noviembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1913/TRABAJO%20ACADEMICO-YOVERA%20LLANOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. Fornés-Vives J. Estrés laboral en enfermería: un reto a combatir. Revista Española de Enfermería de Salud Mental. 16 de agosto de 2020. [artículo de Internet]. España 2020. [acceso: 21 de noviembre del 2023]. Disponible en: <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/86/66>
4. Matos Poma M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia de la Clínica Jesús del Norte. [Tesis de especialidad]. Universidad María Auxiliadora 2023.. (internet). [acceso: 21 de noviembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1613/TRABAJO%20ACADEMICO%20-%20MATOS%20POMA%20MELINA.pdf?sequence=1>
5. Flores Apaza GB. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Goyeneche de Arequipa–2022. [Tesis de especialidad]. Universidad María Auxiliadora. Perú 2023. [Internet]. [acceso: 21 de noviembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1885/TRABAJO%20ACADEMICO-FLORES%20APAZA.pdf?sequence=1>
6. Grados Requena LP. Estilos de vida y estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en un hospital nacional de Lima 2023. [artículo de Internet]. Universidad María Auxiliadora. Perú. 2023. [Fuente de internet, acceso el 18 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1929/TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO-GRADOS%20REQUENA.pdf?sequence=1>

7. Arteaga Vásquez FG. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Essalud–Pisco 2022. [Tesis de especialidad]. Universidad María Auxiliadora. Perú 2023. (internet, accesado el 18 de diciembre del 2023). Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1543/TRABAJO%20ACADEMICO-ARTEAGA%20VASQUEZ.pdf?sequence=1>
8. Lafaurie R. Estrés laboral y riesgo cardiovascular en trabajadores de alturas. Cesar, Colombia. [artículo de Internet]. Universidad de los Andes; 2023. [acceso: 30 de octubre del 2023] 23 páginas. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/entities/publication/6618bfc1-d7d2-4d64-b334-dec610c14066>.
9. Medina Zamora RM, Rubio Azañero A. ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA 2022. [Tesis de licenciatura]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca. Perú 2023 [Internet; acceso el 18 de diciembre del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2985/ESTR%C3%89S%20LABORAL%20EN%20EL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20QUE%20LABORA%20EN%20EL%20SERVICIO%20DE%20EMERGENCIA%20DEL%20HOSPITAL%20REGIONAL%20DOCENTE%20DE%20CAJAMARCA%200%20tesis%202.pdf?sequence=1>
10. Castillo Cuba C. Factores psicosociales y estrés laboral en enfermeras del Hospital Central de Majes-Arequipa, 2022. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo 2023. [Internet; acceso el 18 de diciembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117005/Castillo_CC-SD.pdf?sequence=1
11. Marin Sinarahua H. Nivel de Estrés laboral en el Profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica San Felipe 2022. [Tesis de especialidad]. Universidad María Auxiliadora 2023. [Internet; acceso el 18 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1435/TURNITIN-%20MARIN%20SINARAHUA%20HILDA.pdf?sequence=3>
12. Jaimes Marcacuzco PM. Estrés laboral y calidad del cuidado del personal de enfermería en el contexto COVID-19 en un hospital de Lima, 2022. [Tesis de

- maestría]. Lima Cesar Vallejo 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114542/Jaimes_MPM-SD.pdf?sequence=1
13. Pisfil Custodio RL. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los profesionales enfermeros de un hospital de Moyobamba. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106708/Pisfil_CRL-SD.pdf?sequence=4
14. Encalada Ramírez PM. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería en emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins 2022. [Tesis de Especialidad]. Universidad María Auxiliadora Lima Perú 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1555/TRABAJO%20ACADEMICO-ENCALADA%20RAMIREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Atahua Ancco EZ. Estrés laboral relacionado con la calidad de vida laboral de los enfermeros del área de emergencia del Hospital del Sur, Junio-2022. [Tesis de Especialidad]. Universidad Norbert Wiener Lima Perú 2022. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8757/T061_7038_9201_S.pdf?sequence=1
16. Lázaro Muñoz NL. Nivel de estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023. [Tesis de Especialidad]. Universidad Norbert Wiener. Lima Perú 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10075/T061_040_73233_S.pdf?sequence=1
17. Malaver-Prieto AS, VELASCO-LÓPEZ AJ, GONZÁLEZ-García MX, RODRÍGUEZ-López RD. Estrés laboral y el liderazgo en adultos jóvenes en edades entre los 25 y 35 años. [artículo de Internet]. Cuba 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/2349/RodriguezLopez-RocioDelPilar-2023.pdf?sequence=1>

18. Sánchez J. Estrés laboral. Revista Hidrogénesis. 2010;8(2):55-63. [artículo de Internet]. Cuba 2005. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
19. Pacheco Flores. Estrés laboral en el personal de salud del Hospital San Juan de Dios de la ciudad de Pisco, 2022. [Tesis licenciatura]. Perú 2022. Universidad Privada San Juan Bautista Perú 2022. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4699/T-TPLP-PACHECO%20FLORES%20MARIA%20DEL%20CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Orejón Lucho. Nivel de estrés laboral del personal técnico en enfermería del hospital subregional Hugo Pesce Pescetto de Anadahuaylas – Apurímac 2021. [Tesis licenciatura]. Perú 2023. Universidad Autónoma de Ica Perú 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <http://www.repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/2277/1/OREJON%20LUCHO.pdf>
21. Ipurre Palomino N. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho–2022. [Tesis Especialidad]. Perú. Universidad María Auxiliadora 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1569/TRABAJO%20ACADEMICO%20-%20IPURRE%20PALOMINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Anacleto Romero PS, Chanamé Sevilla SM. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos–hospitales nivel III-1, Trujillo 2021. (Tesis de Especialidad) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo Perú 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10818/1/REP_PAOLA.ANACLETO_SILVIA.CHANAME_ESTRES.LABORAL.pdf
23. Muñoz Triviño MA. *Autocuidado y manejo del estrés laboral en las enfermeras de cuidado directo* (Tesis de maestría, Jipijapa-Unesum). [Tesis Maestría] Ecuador. Universidad Estatal del Sur de Manabí 2022. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5054/1/Mu%C3%B1oz%20Trivi%C3%B1o%20Mayra%20Alejandra.pdf>

24. Orozco Paraguay BE. *Interpretación del estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos*. [Tesis Maestría]. Ecuador. Universidad Regional Autónoma de los Andes 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16207/1/UA-MEC-EAC-083-2023.pdf>
25. Mamani NIÑA VS. *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Caja Bancaria Estatal de Salud Regional La Paz–Bolivia, año 2022* (Tesis doctoral). [Tesis Maestría]. Bolivia. Universidad Mayor de San Andrés 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/33155/TM-2175.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Ospina Saldarriaga M, Enríquez Rendón E, Idrobo Paredes RF. Factores de riesgo psicosocial intralaboral asociados a la productividad del personal médico y de enfermería. [artículo de Internet]. Cuba 2023. Disponible en: https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2529/FACTORES_RIESGO_PSICOSOCIAL_INTRALABORAL_ASOCIADOS_PRODUCTIVIDAD_PERSONAL_M%C3%89DICO_ENFERMER%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Álvarez Alvarado CC. *Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital Regional de Amazonas, 2023*. [Tesis Especialidad]. Perú. Universidad Peruana Unión 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/6916/Cinthia_Trabajo_Especialidad_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Medina Zamora RM, Rubio Azañero A. *Estrés laboral en el profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del hospital regional docente de Cajamarca 2022*. [Tesis Licenciatura]. Perú. Universidad Cesar Vallejo 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2985/ESTR%C3%89S%20LABORAL%20EN%20EL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20QUE%20LABORA%20EN%20EL%20SERVICIO%20DE%20EMERGENCIA%20DEL%20HOSPITAL%20REGIONAL%20DOCENTE%20DE%20CAJAMARCA%20%20tesis%202022.pdf?sequence=1>

29. Bautista Vidal CA. Estrés laboral y calidad de atención en licenciadas de enfermería del Centro de Salud Monterrey en Huaraz, Perú 2022. [Tesis Licenciatura]. Perú. Universidad Cesar Vallejo 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115098/Bautista_VCA-Nu%C3%B1ez_MAE-SD.pdf?sequence=1
30. Esquivel Paredes RJ, Ruiz Ramírez M. Factores Asociados al Estrés Laboral que Influyen en la Calidad del Cuidado de Enfermería. Servicio de Emergencia del Hospital Belén, Trujillo-2023. [Tesis de Especialidad]. Perú. Universidad Privada Antenor Orrego 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/11366/1/REP_ROSA.ESQUIVEL_MAGALY.RUIZ_ESTRES.LABORAL.pdf
31. Pérez Figueroa RM. Gestión del desempeño laboral y su relación con el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Piura. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo Perú 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109683/Perez_FRM-SD.pdf?sequence=1
32. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta. México: Mc Graw Hill; 2018.
33. Hernández Machado YD. Estrés laboral en personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Santa María del Socorro Ica, 2023. [Tesis Especialidad]. Perú. Universidad María Auxiliadora 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1862/TRABAJO%20ACADEMICO-HERNANDEZ%20MACHADO.pdf?sequence=1>
34. Ipurre Palomino N. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho–2022. [Tesis Especialidad]. Perú. Universidad María Auxiliadora 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1569/TRABAJO%20ACADEMICO%20-%20IPURRE%20PALOMINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Childress F. Principios de Ética Biomédica, de Tom L. Beauchamp y James. Bioética & Debat. 2011;17(64):2. [artículo de Internet]. Vol. 17, N° 64, Universidad Ramón

Llull. Barcelona, España. 2023. [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023].
Disponibile en:
[https://www.raco.cat/index.php/BioeticaDebat_es/article/download/257097/344145/
0](https://www.raco.cat/index.php/BioeticaDebat_es/article/download/257097/344145/0)

36. Mora Guillart L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. Revista cubana de oftalmología. Junio de 2015; 28 (2): 228-33. Revista cubana de oftalmología [Internet; acceso el 22 de diciembre del 2023].
Disponibile en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21762015000200009&script=sci_arttext&lng=en

ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de la variable

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD HUARUPAMPA, HUARAZ, 2024.								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para valores
Estrés laboral en el personal de Enfermería	Naturaleza	Según la OMS, el estrés laboral es una reacción que puede tener una persona ante exigencias y presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades. y un ambiente de trabajo que crea desequilibrio tanto profesional como personal, afectando la salud física y mental de los empleados (17).	El estrés laboral es la reacción que pueden estar padeciendo los profesionales de Enfermería del Centro de Salud "Huarupampa", Huaraz, ya que pueden estar siendo sujetos de vivencias laborales físicas, psicológicas y sociales que generen estrés laboral importantes ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos o capacidades, de igual manera, el estrés laboral, subyace cuando se presenta un desajuste entre los profesionales de Enfermería, el puesto de trabajo y su entorno, generando un desequilibrio tanto en el ámbito laboral como en lo personal, afectando así la salud física y al bienestar	Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Muchas tareas • Falta de tiempo • Trasferir a otra unidad • Insuficiente personal 	4 ítems	Alto	De 69 a 102 puntos
	Cualitativa						Medio	De 35 a 68 puntos
	Ordinal						Bajo	De 0 a 34 puntos

			<p>emocional de los Enfermeros, esta situación se puede evaluar al aplicar la Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress (NSS) la cual nos permitirá obtener como resultados niveles de estrés laboral importantes para el objetivo de nuestro estudio.</p>	<p>Psicológico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habar de Muerte. • Sufrimiento. • La muerte le es difícil. • La muerte le entristece. • Decisión por un paciente. • Frustration. • Sentimientos negativos. • No ayudar, la desmoraliza. • Confusiones. • Estado emocional. • Temores. • Fastidio. • Miedos. • Sentimientos de culpa. • Falta de oportunidades de hablar. • Siente Impotencia • Irritabilidad. • Perder la cordura. • La ausencia de un/a médico da miedo. • La ausencia de un médico le produce pánico. 	<p>20 ítems</p>		
--	--	--	--	---------------------------	--	-----------------	--	--

				<p>Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conflictos • Ser criticada • Desacuerdos • Contradicciones. • Criticas • Tiene conflictos con el/la supervisor/a. • Las dificultades al trabajar • Pocas oportunidades de compartir sentimientos • Dificultades • Ser criticado/a. 	10 ítems		
--	--	--	--	--	----------	--	--

ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LA ESCALA DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA

I. PRESENTACIÓN

Buenos días, soy estudiante de enfermería de la Universidad María Auxiliadora y pido colaboren en facilitarme información que permita determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería que labora en el Centro de Salud "Huarupampa" de Huaraz. No dude en preguntar ante cualquier interrogante que se presente.

II. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

Edad: ____ años

Sexo: Femenino () Masculino ()

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

Condición laboral: Contratada () Nombrada ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

() 1 años () 5 años () 10 años () > 15 años

Marque según el tipo de familia que corresponda

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

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

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

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

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

() Persona sola: Convive sola

III. **INSTRUCCIONES:** A continuación, se presentan tres dimensiones y distintas preguntas. Debe marcar con un aspa (X) con qué frecuencia en su servicio laboral actual ha encontrado las situaciones estresantes. Se tendrá en cuenta la confidencialidad de sus respuestas.

IV. CUESTIONARIO MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

N°	Dimensiones	Siempre (3)	Casi siempre (2)	Casi Nunca (1)	Nunca (0)
Físico					
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería.				
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera.				
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal.				
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio.				
Psicológico					
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente				
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve.				
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar.				
8	La muerte de un/a paciente, le entristece				
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza.				
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración				
11	Le falta oportunidades para expresar a otras personas de sus sentimientos negativos hacia los pacientes.				
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza				
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde.				
14	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional.				
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor.				
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera.				
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta				

18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.				
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.				
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.				
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc.), le irritan demasiado.				
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.				
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.				
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico.				
Social					
25	Tiene conflictos con un médico.				
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece				
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa.				
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.				
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente.				
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a				
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia				
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.				
33	Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad.				
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio.				

Gracias por su colaboración.

ANEXO C: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD

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

Título del proyecto: Nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería que labora en el Centro de Salud "Huarupampa" de Huaraz, 2024.

Nombre del investigador principal: Lic. José Emilio LOZANO BROCA

Propósito del estudio: Identificar el nivel de estrés laboral en el personal de Enfermería que labora en el centro de salud Huarupampa, Huaraz, 2024.

Beneficios por participar: Tendrá la oportunidad de tomar conocimiento de los resultados de la investigación de manera oportuna y a través de los medios más adecuados (de manera individual o grupal) lo cual podrá ser de invaluable utilidad en para su desempeño 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 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 José Emilio Lozano Broca, coordinador del equipo (celular: 943680688).

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, ubicada en la Av. Canta Bello 431, San Juan de Lurigancho.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico:	
Nombre y apellidos del investigador:	Firma
N° de DNI:	
N° teléfono móvil:	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores:	Firma
N° de DNI:	
N° teléfono:	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
teléfono:	

Huaraz, ___ de _____ de 20__

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

Firma del participante