



UMA
Universidad
María Auxiliadora

FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE
SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA HERMILIO VALDIZÁN,
SANTA ANITA – 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO DE ENFERMERÍA**

AUTORES:

CONDEZO HURTADO, JOSE JUAN
<https://orcid.org/0000-0002-7807-120X>

SOLIS SOLIS, LEYLA ROMINA
<https://orcid.org/0000-0002-9799-0244>

ASESOR:

Dr. Matta Solis, Eduardo Percy
<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ
2024

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **CONDEZO HURTADO, JOSE JUAN** , con DNI **20082192** en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico) presentada para optar el **TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA** de título “**NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA HERMILIO VALDIZÁN, SANTA ANITA – 2024**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, 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.

Indicar que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **DIECIOCHO PORCIENTO (18%)**, 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.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima, 04 de octubre 2024.



CONDEZO HURTADO JOSE JUAN
DNI: 20082192



DR. EDUARDO PERCY MATTA SOLIS
DNI: 42248126

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

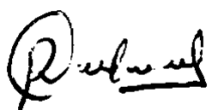
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **SOLIS SOLIS, LEYLA ROMINA** , con DNI **73831316** en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico) presentada para optar el **TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA** (grado o título profesional que corresponda) de título **“NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA HERMILIO VALDIZAN , SANTA ANITA 2024”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, 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.

Indicar que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **DIESCIOCHO PORCIENTO (18%)** 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.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima, 04 de octubre 2024



SOLIS SOLIS LEYLA ROMINA
DNI: 73831316



DR. EDUARDO PERCY MATTA SOLIS
DNI: 42248126

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

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN






18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

El trabajo de investigación es dedicado en primer lugar a dios por permitirnos llegar a culminar una parte de nuestra carrera, en segundo lugar, a nuestro asesor que siempre estuvo en todo momento apoyándonos en realizar hasta el mínimo detalle para realizar el informe final.

AGRADECIMIENTO

Agradecer al Hospital Hermilio Valdizán por apoyarnos en realizar nuestra investigación dentro del establecimiento, y el apoyo de todo el equipo de profesionales de salud.

Índice general

Índice general.....	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Índice de Anexos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	14
2.1.Enfoque y diseño de la investigación.....	14
2.2.Población muestra y muestreo	14
2.3.Variable de estudio.....	15
2.4.Técnica e instrumento de recolección de datos.....	15
2.5.Plan de recolección de datos.....	17
2.6.Métodos de análisis estadístico	17
2.7.Aspectos éticos.....	18
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	25
4.1.Discusión	25
4.2.Conclusiones	28
4.3. Recomendaciones	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1.	Datos sociodemográficos del personal de enfermería del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60).....	20
Tabla 2.	Nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60).....	21
Tabla 3.	Nivel de estrés en su dimensión física del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)	22
Tabla 4.	Nivel de estrés en su dimensión Psicológica del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)	23
Tabla 5.	Nivel de estrés en su dimensión Social del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)	24

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60).....	21
Figura 2. Nivel de estrés en su dimensión física del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)	22
Figura 3. Nivel de estrés en su dimensión Psicológica del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)	23
Figura 4. Nivel de estrés en su dimensión Social del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)	24

Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de la variable.....	39
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos	40
Anexo C. Consentimiento informado y/o Asentamiento informado	44
Anexo D. Validez del instrumento	46
Anexo E. Evidencias del trabajo de campo (Fotos).....	47

Resumen

Objetivo: Determinar el nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita 2024.

Material y método: El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y transversal. La muestra censal fue de 60 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán. El instrumento fue la escala de Estrés de Enfermería (The Nursing Stress Scale o NSS) que presenta 34 ítems con tres dimensiones (físico, psicológico y social).

Resultados: El 43.3% de los participantes fue masculino y el 56,7% femenino. El nivel de estrés en el 70% (N=42) es medio, el 15% (N=9) bajo y otro 15% (N=9) alto. En la dimensión física el 78,3% (N=47) nivel medio, el 11,7 % (N=7) bajo y 10% (N=6) alto; en la dimensión psicológica el 68,3% (N=41) medio, 20,0% (N=12) bajo, y el 11,7 % (N=7) alto; en la dimensión social el 50,0% (N=30) medio, 46,7% (N=28) bajo y el 3,3% (N=2) alto.

Conclusiones: El nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán fue mayormente medio, luego bajo y alto.

Palabra clave: Estrés, Salud Mental, Urgencia (DeCS/MeSH).

Abstract

Objective: To determine the stress level of nursing staff in the emergency service of the Hermilio Valdizán mental health and psychiatry hospital, Santa Anita 2024.

Material and method: The approach was quantitative, non-experimental, descriptive and transversal design. The census sample was 60 nursing professionals from the emergency service of the Hermilio Valdizán mental health and psychiatry hospital. The instrument was the Nursing Stress Scale (The Nursing Stress Scale or NSS), which has 34 items with three dimensions (physical, psychological and social).

Results: 43.3% of the participants were male and 56.7% female. The stress level in 70% (N=42) is medium, 15% (N=9) low and another 15% (N=9) high. In the physical dimension, 78.3% (N=47) had a medium level, 11.7% (N=7) had a low level and 10% (N=6) had a high level; in the psychological dimension 68.3% (N=41) medium, 20.0% (N=12) low, and 11.7% (N=7) high; in the social dimension 50.0% (N=30) medium, 46.7% (N=28) low and 3.3% (N=2) high.

Conclusions: The stress level of the nursing staff in the emergency service of the Hermilio Valdizán mental health and psychiatry hospital was mostly medium, then low and high.

Keyword: Stress, Mental Health, Emergency (DeCS/MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS) documentó que el estrés ocupacional es el factor principal que conduce a problemas de salud relacionados con el trabajo en todo el mundo. En los Estados Unidos, se calcula que el 83% de los empleados sufren estrés relacionado con el trabajo. Además, en toda Europa, una encuesta realizada en 2021 reveló que el 60% de la fuerza laboral considera que su trabajo provoca estrés, y la mitad reconoce que el estrés relacionado con el trabajo es un fenómeno prevalente (1).

Un estudio en el 2024, según números estadísticos de la Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), menciona que, en el 2021, España tenía una cantidad aproximada de 6,57 profesionales de enfermería por 1000 habitantes. Las condiciones de trabajo deficientes y otros factores ocasionaron gran migración y abandono de la profesión. Por otro lado, se ha demostrado en los países que ocupan la gran mayoría de enfermeras en sus establecimientos, presentan mejores resultados de salud y altos niveles de satisfacción por parte de los usuarios. Por ello los países con infradotación de enfermeras alcanzan un alto nivel de estrés, burnout e insatisfacción laboral a causa de la sobrecarga que soportan provocando el desgaste y abandono de la profesión (2).

Un estudio en España en el año 2021, revelaba que aproximadamente 74 mil profesionales de la salud padecieron de cuadros depresivos asociados al estrés; asimismo el aumento de jornadas laborales, rotación de servicios, incremento de protocolos y de paciente, ha provocado que el personal de salud estuviese más propenso a desarrollar estrés laboral a consecuencia de la presión de aquel episodio. Además, en Bélgica en el mismo año 2021 en un estudio se detalló que el 68.7%, el 53.3%, 52.2 y el 40.3% del personal de enfermería examinados tuvieron síntomas con grados de leve a graves de insomnio, ansiedad, depresión y estrés de grados severo a considerablemente severo respectivamente, cabe mencionar que las enfermeras mostraron un grado moderado de ansiedad a diferencia con los médicos que si tuvieron un grado normal de ansiedad (3).

Según los datos proporcionados en septiembre del 2022 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), a nivel mundial se estima que cada año se pierden

12 000 millones de días de trabajo debido a la presencia de depresión y ansiedad, lo que se traduce en un costo financiero de 1 billón de dólares estadounidenses cada año debido a la disminución de la productividad. Existen estrategias que han demostrado su eficacia para evitar los riesgos para la salud mental en el lugar de trabajo, fomentar y abogar por el bienestar mental en los entornos laborales y ofrecer asistencia a los empleados que luchan contra enfermedades mentales (4).

Por el contrario, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) declaró en 2022, en la República Bolivariana de Venezuela y Chile en una publicación sobre el estrés y el bienestar mental, que un porcentaje que oscilaba entre el 14,7 y el 22% de los profesionales de la salud encuestados en 2020 mostraban signos de episodios depresivos, y entre el 5 y el 15% contemplaban el suicidio. Los resultados de 2020 indican que se agudiza el estrés, la ansiedad y la depresión entre el personal sanitario subrayan la ausencia de protocolos específicos destinados a proteger la salud mental (5).

Sin embargo, en 2023 el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) hace hincapié en la importancia de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, en consonancia con las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Cabe destacar que un estudio del CIE, 1 de cada 4 enfermeras denunciaba haber sufrido violencia física en el trabajo en el año anterior, y el 4% agresiones verbales, los profesionales de enfermería a menudo se enfrentan agresiones físicas, verbales y emocionales por parte de pacientes y sus familiares estos incidentes conllevan a daños en dimensiones psicológicas y físicas (6).

Además, una publicación del 2023 del Consejo Internacional de Enfermeras (ICN) sostiene que la escasez mundial de enfermeras debe abordarse como un problema crítico de salud pública con implicaciones mundiales. El documento ofrece evidencia de estudio de profesionales de enfermería en Australia, Bélgica, Canadá, República Checa, Alemania, Ghana, India, Irán, Irlanda, Jordania, Malasia, México, Países Bajos, Noruega, Filipinas, Polonia, República de Corea, Rumanía, Sudáfrica, España, Suecia, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido, Estados Unidos de América y otros. hace referencia a más de 100 artículos de científicos durante la pandemia en los que se destaca que entre el 40 y el 80% del profesional de enfermería han notificado síntomas de angustia psicológica.

Además, señala una tendencia preocupante de intención de abandonar la profesión, con un 20% o más, y un aumento notable de las tasas de rotación del personal hospitalario, que superan el 10% en algunos casos (7).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el año 2023 publicó el porcentaje actual de profesionales de enfermería que enfrentan estrés laboral en América Latina y el Caribe es del 13,8%, lo que plantea desafíos para su desempeño y actividades profesionales. Preocupa especialmente la creciente carga de pacientes y el desabastecimiento de infraestructura y equipo médico especializado actuando en el primer nivel, esto presenta un panorama preocupante que puede gestionarse eficazmente mediante la implementación de estrategias apropiadas en el breve plazo (8).

En el año 2023 en América Latina, se han realizado pocas investigaciones sobre la prevalencia general del estrés laboral entre los profesionales de enfermería, en Brasil, el 70% de los trabajadores de la salud reconocieron haber sufrido estrés en el trabajo, en México se reportada del 60%, en Ecuador una tasa de estrés general del 54%, estas estadísticas cuestionan la idea de que el estrés laboral entre las enfermeras es insignificante en América Latina, como lo indican las investigaciones que muestran cómo los trabajadores de la salud se enfrentan a situaciones que provocan estrés como resultado de diversos factores presentes en diferentes entornos de atención médica (9).

En América Latina, se realizó diversos estudios en el año 2023, donde se han evidenciado altos niveles de estrés entre profesionales de enfermería. En Perú el 42,9% de los enfermeros experimentaron un alto agotamiento emocional y el 38,6% siente una baja realización personal. En Chile, más del 90% del personal médico y de enfermería presenta estrés laboral, con síntomas moderados a severos. En Brasil, entre el 50% y el 58,7% de los profesionales de enfermería muestran altos niveles en la dimensión de estrés laboral, reflejado en agotamiento físico y psicológico, desconexión del trabajo y sensación de incompetencia. En Colombia, el 20,1% de los profesionales de enfermería padecen estrés laboral y el 52,3 % están en riesgo de desarrollo, además en la ciudad de Medellín, un estudio en tres hospitales privados encontró una incidencia del 67,9% de estrés laboral (10).

Asimismo, el 2020 el Continente Americano en pandemia presentaba altos porcentajes de contagios entre los profesionales de salud que generaron

alteraciones psicológicas, como el estrés laboral, insomnio, hasta el síndrome post traumático, en Argentina, el 14 % del personal de salud estaban contagiados por COVID-19, los datos de registro son de 2,45 % sobre el total de fallecimientos registrados por el Ministerio de Salud de Argentina. El mismo año en Ecuador, un estudio mostraba resultados preocupantes, como un 52,4% de los 84 profesionales evaluados presentan diferentes niveles de estrés, de leve con el 16,6%, hasta severo 26,2% con síntomas asociados a esta pandemia (11).

En cuanto a México el 2021, la secretaria general de salud manifestaba que 224 mil 898 trabajadores de salud dieron positivo a la enfermedad, siendo el 23% del total; cabe mencionar que de los infectados el 40% son enfermeras, el 26% médicos y 30% los demás grupos de salud, ,entre los factores esta las condiciones laborales, la multiplicidad de acciones, estrés y agotamiento, son determinantes para la infección, conjuntamente a estos datos se dio a conocer que se registró 3284 muertes al 15 de febrero del 2021 de los cuales el 46% de fallecidos son médicos y el 19% enfermeras (12).

Sin embargo, un estudio ejecutado en el 2021 en Chile aplicados a 125 profesionales de la salud, mostro que un 65% del personal sanitario refería señales depresivas, el 74% de ansiedad, insomnio el 65 % y el 57% distrés. Los médicos obtuvieron porcentajes más bajos en comparación con las enfermeras y otros colaboradores de la salud que atendieron a los pacientes con infecciones respiratorias o COVID-19 quienes evidenciaban escalas más altas, siendo en ellos más frecuente los problemas de salud mental y es donde se debe de aplicar medidas atenuantes (13).

En Perú, el Ministerio de Trabajo emitió una advertencia en 2022 sobre la aparición y la escalada del estrés en los últimos tiempos. El advenimiento de la crisis de salud ha generado importantes repercusiones económicas, sociales y sanitarias en múltiples sectores, particularmente en el ámbito de la salud. Los hospitales están mal equipados para abordar las crecientes necesidades sociales, lo que contribuye al estrés que sufre el personal sanitario y genera descontento ocupacional (14).

Un estudio realizado en Lima en 2023 reveló la presencia de estrés laboral en el 60% del personal de enfermería encuestado en el Hospital Almenara. Por el contrario, se observaron niveles de estrés en la población de enfermería: el 52,6% experimentó un estrés moderado y el 48,5% mostró un desempeño

laboral inadecuado. Además, un estudio realizado en Cañete en 2020 informó que todos los participantes experimentaban niveles moderados de estrés, al tiempo que demostraban niveles altos de rendimiento laboral (8).

El Ministerio de Salud (MINSA) informó en 2021 que en la población general existe, un estrés laboral a una tasa del 55%. Entre las enfermeras de urgencias y emergencias es mayor con un 89%, y se atribuye a las relaciones laborales subóptimas con sus compañeros. Otros profesionales experimentan estrés a un ritmo del 56%, y el 78% se siente presionado por sus superiores. Además, un 90% de las personas que desempeñan estos roles no se sienten apreciadas por su liderazgo. La carga de pacientes contribuye al estrés para el 80%, mientras que el 83,9% afirma que el sufrimiento de los pacientes y un 77,5% de los encuestados indica que la realización de tareas no relacionadas con la enfermería (15).

En el Hospital Huaycán de Ate, en el año 2019 un estudio detallado sobre el alcance del estrés laboral entre 80 graduados en enfermería, revelaron que el 52% presentaba un nivel promedio, mientras que el 42% experimentaba niveles bajos y el 6% informó de niveles altos de estrés laboral. En concreto, en cuanto al estado civil, el 68% de las enfermeras casadas mostraron un nivel alto de estrés y el 70% de las enfermeras solteras mostraron un nivel medio de estrés laboral. Del mismo modo, un estudio en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa examinó la correlación entre los niveles de estrés laboral y la edad, en 49 enfermeras, los resultados fueron que el 60,42% experimentaban un nivel moderado, el 20,83% niveles bajos y el 18,75% niveles altos de estrés (16).

En el año 2020, un estudio en Lima y Callao entre enfermeras de urgencias durante la pandemia de la COVID-19 reveló que el 39,1% experimentaba ansiedad, el 24,6% informaba de depresión y el 8,8% indicaba estrés, siendo la ansiedad más prevalente en comparación con la depresión. Otra investigación en el año 2021, en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, se centró en examinar la interconexión entre la depresión, el estrés laboral y la ansiedad en el personal sanitario. El análisis mostró que el 51,1% refería una ansiedad leve, el 31,1% ningún signo de ansiedad. En cuanto a la depresión, el 6,7% de los empleados no estaban deprimidos, el 26,7% tenían una depresión leve y el 82,2% no mostraban niveles de depresión (17).

Según los hallazgos de varios estudios y análisis estadísticos realizados por

diversas instituciones de salud, es evidente que una proporción considerable del personal de enfermería corren un mayor riesgo de desarrollar enfermedades relacionadas con el estrés. Este aumento del riesgo puede atribuirse a múltiples factores, como la disponibilidad inadecuada de equipo de protección personal, el aumento de la demanda laboral y una infraestructura de salud deficiente. Estos factores contribuyen colectivamente a los elevados niveles de estrés que experimenta el personal de enfermería a diario. En consecuencia, las ideas extraídas de estos estudios desempeñan un papel crucial a la hora de configurar el desarrollo de iniciativas, la formulación de políticas y las intervenciones sanitarias destinadas a mitigar los impactos adversos de este problema en diferentes ámbitos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como una afección caracterizada por la preocupación o la tensión psicológica que surgen de circunstancias difíciles. Cada individuo experimenta un nivel de estrés, dado su papel innato en la respuesta a los peligros y diversos estímulos. Por el contrario, se cree que el impacto del estrés en el bienestar está determinado por la respuesta de una persona a los factores estresantes (18).

Otro concepto de estrés según la Organización Mundial de la Salud (OMS) se puede caracterizar como «el conjunto de respuestas fisiológicas que preparan al cuerpo para la actividad». Esencialmente, denota un mecanismo de alerta corporal crucial para la supervivencia. Diversos acontecimientos de la vida que obligan a salir de la zona de confort, como los cambios de carrera, hablar en público, las entrevistas de trabajo o las situaciones relacionadas con la seguridad personal, pueden inducir estrés y, al mismo tiempo, influir en el bienestar general de las personas (19).

Otra noción de estrés implica una reacción inespecífica del cuerpo a diversas demandas, caracterizada por síntomas como presión arterial elevada, cambios hormonales, aumento de la frecuencia respiratoria, tensión muscular, sudoración y frecuencia cardíaca rápida. El cuerpo está preparado para responder al estímulo que induce el estrés, especialmente en situaciones en las que está en juego la supervivencia (20).

El estrés representa un estado perpetuo en el ámbito de la existencia humana, y desempeña un papel fundamental en la iniciación de dolencias físicas y psicológicas. La asociación entre el estrés y el lóbulo frontal del cerebro está bien

documentada, lo que indica que la génesis del estrés se origina en el cerebro y se extiende por todo el cuerpo. En consecuencia, el estrés se caracteriza como la reacción neurobiológica, afectiva y conductual del cerebro, según la cual la interpretación del individuo dicta el nivel de estrés percibido en una circunstancia determinada (21).

La reacción al estímulo estresante se da en tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. El estrés se manifiesta como una respuesta de alarma, caracterizada por el ajuste por parte del cuerpo de sus procesos fisiológicos y la activación de las glándulas excretoras de adrenalina, lo que aumenta los niveles de energía y ayuda a la persona a detectar y evitar posibles amenazas. Esto provoca tensión, cefalea, sudoración e insomnio. Durante la etapa de resistencia, el individuo experimenta adaptaciones físicas al factor estresante, pueden incluir taquicardia, hipertensión arterial, dificultades para hablar, fatiga y sentimientos de frustración. En la fase final, se produce el agotamiento, lo que provoca una interrupción de las funciones corporales debido a factores estresantes abrumadores que pueden iniciar la depresión, los problemas gastrointestinales, los trastornos cardiovasculares y, en última instancia, limitar las capacidades de la persona (22).

Por lo cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que, el estrés conlleva al desequilibrio entre las demandas percibidas y las capacidades individuales, lo que provoca respuestas físicas y emocionales dañinas. En el contexto laboral, el estrés está influenciado por factores organizativos, el diseño y las relaciones laborales, y surge cuando las demandas laborales superan las capacidades, los recursos o las necesidades de los trabajadores, o cuando los conocimientos y las habilidades de los trabajadores no se alinean con las expectativas de la cultura empresarial (23).

La magnitud del estrés representa una respuesta fisiológica del organismo en la que se desencadenan múltiples procesos para hacer frente a una amenaza o desafío percibido. El estrés, por lo tanto, sirve como una reacción esencial e innata vital para la preservación de la vida. Sin embargo, una carga excesiva de estrés puede provocar la aparición de patologías dentro del organismo, impidiendo el normal crecimiento y funcionamiento del organismo (24).

Por el contrario, la delimitación precisa del estrés relacionado con el trabajo implica la mirada de reacciones corporales a los estímulos ambientales

perjudiciales, que provienen de la fuerza externa que precipita la tensión psicológica o física. Esta tensión amplía los límites del equilibrio e induce tensión en el individuo. El estrés laboral emana de la interacción dinámica entre una persona y su entorno profesional, en la que las condiciones de trabajo superan y agotan los recursos personales, comprometiendo principalmente la salud (25). El término “entorno físico” se refiere al entorno laboral y las condiciones en las que trabajan las personas, y desempeña un papel crucial a la hora de influir en el desempeño de las enfermeras. Sin embargo, factores como las cargas de trabajo excesivas, el aumento de las demandas de los usuarios y los niveles inadecuados de personal sanitario pueden contribuir al estrés y, por lo tanto, dificultar la capacidad de satisfacer eficazmente las necesidades de los usuarios y brindar una atención de alta calidad (26).

En el contexto psicológico, los profesionales de enfermería sufren una exposición continua al estrés ocupacional debido a su participación en intensas dinámicas psicosociales derivadas de la observación diaria del sufrimiento y la mortalidad de los pacientes, sentimientos intensos relacionados con los pacientes, los miembros de la familia y los colegas, lo que se traduce en un mayor nivel de estrés, lo que impulsa el desarrollo de la resiliencia y las habilidades de regulación emocional entre ellos. En el ámbito social, las importantes presiones a las que se enfrentan el personal de enfermería en sus entornos profesionales pueden tener repercusiones como desafíos biosociales y organizativos, es crucial reconocer que, en este contexto, los impactos del estrés ocupacional son evidentes a través de la dinámica laboral, las circunstancias familiares y el entorno social más amplio de las enfermeras (27).

Steiler y Rosnet sostienen que, al evaluar el estrés laboral, es esencial adoptar una perspectiva de enfoque que considere dos aspectos. En primero, el estrés es intrínsecamente individualista y depende de la respuesta de cada trabajador a las situaciones relacionadas con el trabajo. En segundo, el estrés es dinámico y está sujeto a cambios en función de los factores situacionales, lo que exige una evaluación continua. Los autores abogan por la selección de un marco teórico y enfatizan la importancia de alinear la herramienta de medición elegida con las limitaciones teóricas. Por lo tanto, se recomienda a los profesionales de la salud ocupacional que examinen detenidamente las estrategias para gestionar el estrés relacionado con el trabajo (28).

La escala “Nursing Stress Scale” (NSS) desarrollada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, es una de las más utilizadas para analizar al personal sanitario en relación con el estrés, mide la regularidad de determinadas situaciones en el profesional de enfermería percibe como estresantes (29).

En el entorno profesional, las diversas tareas y requisitos asociados a cada puesto generan cierto grado de estrés, y las investigaciones han indicado que el estrés es particularmente pronunciado en el ámbito de la salud. El síndrome de agotamiento, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional, puede estar provocado por una multitud de factores estresantes. Este síndrome surge como reacción a la presión prolongada experimentada en el lugar de trabajo. Si bien el estrés y el síndrome de agotamiento son fenómenos a los que se enfrentan los empleados durante sus horas de trabajo, representan conceptos distintos. El estrés se refiere a procesos transitorios, mientras que el síndrome de agotamiento es una consecuencia del estrés persistente caracterizado por una visión pesimista de las propias responsabilidades profesionales (30).

En el modelo de adaptación de Callista Roy, la entidad humana se conceptualiza como un sistema, integrado en sistemas humanos más amplios e intrincados, como colectivos, parentescos, sociedades y establecimientos que funcionan colectivamente como entidades completas. El individuo humano demuestra una adaptabilidad inherente, y los mecanismos de adaptación se manifiestan desde la primera infancia. Estos estímulos provienen de tres fuentes distintas: el estímulo focal primario, que ejerce la presión más significativa sobre el mecanismo de adaptación; el estímulo contextual, que acompaña inevitablemente al estímulo primario; y el estímulo residual, que complementa los dos primeros. Ante estos estímulos, la entidad humana activa mecanismos de defensa, canalizándolos hacia cuatro objetivos específicos: la adaptación fisiológica a las demandas ambientales, la alineación de la autoimagen o el autoconcepto con las percepciones psicológicas de la situación, la función del rol en el proceso adaptativo y la adaptación a la interdependencia. En respuesta a estos cuatro modos de adaptación, el individuo humano puede adaptarse de manera eficiente o ineficiente; el primero contribuye al éxito de la adaptación, mientras que el segundo resulta en intentos fallidos (31).

El modelo transaccional del estrés, desarrollado por Lazarus y Folkman, es digno de mención, ya que destaca el proceso dinámico de hacer frente a los factores

estresantes mediante la evaluación y reevaluación continuas de varias estrategias por parte del individuo. Este proceso tiene como objetivo mitigar los impactos psicológicos del estrés mediante la evaluación de la situación de amenaza y la determinación de los mecanismos de afrontamiento adecuados. En circunstancias estresantes, las personas realizan dos tipos de evaluaciones: una que se centra en la gravedad y el daño potencial de la situación, y la otra en la disponibilidad de estrategias de afrontamiento eficaces. La respuesta de afrontamiento elegida, ya sea conductual o cognitiva, depende de la capacidad percibida para abordar el evento estresante, lo que subraya la importancia de los recursos de afrontamiento para controlar el estrés. Lazarus y Folkman hacen hincapié en las estrategias de afrontamiento relacionadas con la acción y la emoción, donde las primeras implican la modificación o la alteración del problema, y las segundas entran en juego cuando alterar el entorno estresante se considera difícil, como hacer frente a la pérdida de un ser querido (32).

La teoría de Peplau delinea la interacción entre una persona que busca ayuda y una enfermera que posee la formación adecuada para identificar sus necesidades y adoptar medidas terapéuticas. La relación mutuamente beneficiosa que se establece implica intervenciones de enfermería dirigidas no solo al paciente, sino también en colaboración con él, fomentando consideraciones de respeto, crecimiento y adquisición de conocimientos para ambas partes. Este marco teórico humanista constituye un segmento del paradigma de la integración, por lo que instruye a las enfermeras a reconocer la naturaleza multifacética de cada individuo, que abarca los aspectos biológicos, psicológicos, culturales, sociales y espirituales, y a brindar una atención que abarque sus dimensiones físicas, sociales y mentales (33).

García y colaboradores (34), en el país de México del año 2020, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores que presenta el personal de enfermería ubicados en el contexto de la pandemia COVID-19”, el enfoque fue cuantitativo de diseño descriptivo transversal. La muestra fue de 126 enfermeras, los instrumentos aplicados fueron un cuestionario en línea con datos personales y laborales y la escala de estrés en Enfermeras (NSS). Los resultados mostraron que el 59.5% de los participantes presentaron niveles medios de estrés, el 37.3% niveles bajos y solo el 3.2% niveles altos. Se concluye que el nivel de estrés predominante fue medio

y el turno de 12 horas se identificó como un factor significativo para el aumento del estrés.

Betancourt y colaboradores (35), Ecuador del 2020, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el nivel de estrés de los enfermeros, auxiliares de enfermería y estudiantes de pregrado de enfermería (internos) durante la Pandemia”, el enfoque fue observacional, analítico de corte transversal, la muestra fue conformada por todos los enfermeros licenciados, técnicos y estudiantes de pregrado (internos) del área de UCI del Hospital Mariano Zambrano. El instrumento fue la encuesta aplicada “The Nursing Stress Scale”. Los resultados obtenidos fueron que el 21% se encuentra expuesto a un nivel mayor de estrés, y a un bajo nivel de estrés el 79%. Se concluyó que existe mayor índice de estrés laboral en el género femenino y es necesario evaluar los factores en función de los mecanismos de afrontamiento individual, a fin de minimizar la probabilidad de experimentar estrés.

Maldonado y colaboradores (36), el 2020, en México, en su estudio cuyo objetivo fue de “Analizar el nivel de fatalismo y estrés percibido a la pandemia”, el enfoque fue cuantitativo correlacional de diseño observacional transversal, cuya muestra fue 551 enfermeras del estado de Hidalgo, el instrumento fue la escala de fatalismo que está directamente relacionado con el COVID-19 y la escala de estrés relacionado con la pandemia, mediante una encuesta de la aplicación Google Drive. Con resultados que el 3.1% tiene el estrés alto, 59.9% medio y 37% bajo; 61% se evidencia nulo fatalismo ante una posible infección y contagio por el Covid, si el 39%. En conclusión, que no existe un relacionado significativo en el fatalismo y el nivel de estrés relacionado con la pandemia de los profesionales de enfermería.

Matta y colaboradores (37) en el Perú el 2022, en su estudio cuyo objetivo es “determinar el estrés laboral durante la pandemia en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima”, de enfoque cuantitativo, de diseño metodológico fue descriptivo y transversal, la población estuvo conformada por 52 participantes. La técnica realizada fueron la encuesta y el instrumento designado fue el NSS. Los resultados son que el nivel de estrés laboral con el 53.8% fue bajo, el 38.5% medio y el 7.7% alto. En la dimensión física predominó el 71.2% bajo, 23.1% medio y el 5.8% alto, en la dimensión psicológica el nivel bajo 50%, medio 42.3% y alto 7.7%, y en la dimensión social, se mostró que el

nivel de estrés bajo tenía un 63.5%, el 28.8% medio y el 7.7% alto. Se concluyó que el estrés laboral de nivel bajo predominó, seguido del estrés medio y alto. Vega y colaboradores (38) en el Perú en el 2022, en su investigación cuyo objetivo fue “Evaluar el estrés durante la pandemia en los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización de EsSalud del Callao”. Se realizó un enfoque cuantitativo, diseño metodológico descriptivo-transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento, fue el cuestionario NSS. Los resultados fueron que el 45.5% tenía un nivel de estrés bajo, el 44% medio y 10.5% alto. En la dimensión física 56.5% bajo, 37% medio y 6.5% alto, en la dimensión psicológica el 49% medio, 40.5% bajo, 10.5% alto y la dimensión social 54.5% bajo, 36% medio, 9.5% alto. En conclusión, el estrés bajo fue más predominante de igual forma en las dimensiones físicas y sociales, pero en la dimensión psicológica el nivel de estrés medio fue mayor.

Sebastián y colaboradores (39) en el Perú en el 2022, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales Lima”. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal; la muestra fueron 184 enfermeras. La recolección de datos fue a través de un cuestionario, su instrumento, en su versión castellana The Nursing Stress Scale (NSS) con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.939. Los resultados fueron en su dimensión física el 50% ha tenido un nivel bajo de estrés, 42% medio y 8% alto; en la dimensión psicológica el 52% mostró nivel bajo, 44% medio y 4% alto; en la dimensión social el 64% manifestó un nivel bajo de estrés, 34% medio y 2% alto. Concluyeron que el trabajador del área de enfermería evidencia un nivel de estrés bajo en las tres dimensiones.

Por tal razón es muy importante considerar el presente trabajo porque beneficiara al profesional de enfermería, a partir de las conceptualizaciones sobre el nivel de estrés, generar acciones preventivas y correctivas en el personal de salud, para evaluar constantemente un óptimo desempeño en las funciones que realizan en el sector salud, del mismo modo, contribuirá en referencia a investigaciones futuras, siendo la clave para desarrollar y reforzar estrategias de solución.

El estudio tiene como justificación teórica el aporte de conocimientos mediante el incremento de la comprensión actual del estrés laboral entre el personal de enfermería. Además, se sitúa en el ámbito de la gestión de los servicios de salud.

Se suma la utilización de las teorías de enfermería que aclarará la dinámica de la variable y guiará la formulación de estrategias de mejora basadas en los hallazgos.

En el ámbito de la justificación práctica, los resultados están preparados para mejorar el bienestar mental del personal de enfermería, que son las principales receptoras de dichos beneficios. La capacidad de las enfermeras para mejorar la satisfacción general del paciente depende de su habilidad para comunicarse de manera competente y empática con el paciente. Los enfermeros desempeñan un papel fundamental a la hora de proporcionar una atención de alto nivel a los pacientes y, al mismo tiempo, mitigar las preocupaciones y los reparos de cada usuario; por lo tanto, necesitan un bienestar mental sólido para cumplirlo.

El método utilizado en la siguiente investigación son instrumentos validados a nivel nacional e internacional, como es la escala de evaluación del estrés en enfermeras, que es muy útil para la investigación, además el presente trabajo sigue los pasos del método científico para encontrar respuestas probables a problemas planteados.

Esta investigación es relevante en el campo de la salud, en los profesionales de enfermería que se encuentran en la primera línea de atención, porque se relaciona con la práctica del cuidado holístico del paciente y de la salud mental del personal que brinda los cuidados. Por lo significativo del estudio el objetivo es determinar el nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital de Salud Mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En el presente estudio se empleó una metodología cuantitativa, ya que se utilizó herramientas estadísticas para la medición de la variable. El enfoque metodológico no fue experimental, ya que no se crearon escenarios artificiales; más bien, las situaciones existentes se limitaron a ser observados sin manipulación deliberada. Además, la investigación adoptó un diseño transversal, que implicó la recopilación de datos en un momento específico. El estudio fue de naturaleza descriptiva y tuvo como objetivo explorar el alcance de una variable en particular dentro de una población determinada, el tipo de estudio fue aplicado porque se genera evidencia para ser aplicada en un contexto específico (40).

2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

En el presente estudio se trabajó con la población conformada por el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán durante el año 2024. El total del personal de enfermería según la información de jefatura de enfermería del servicio de emergencia es de 60 profesionales asistenciales laborando, actualmente.

Criterios de inclusión

- El participante debe ser personal de enfermería que haya laborado en el servicio de emergencia del hospital.
- El participante que se encuentra trabajando de forma presencial en el servicio de emergencia.
- El participante debe de firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- El personal de enfermería que esta de licencia laboral.
- El personal contratado los últimos tres meses.

En la presente investigación, la muestra fue conformada por el total de la población, denominándose muestra censal.

La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia.

2.3. VARIABLE DE ESTUDIO

La presente investigación presenta el estrés en el personal de enfermería como una variable principal, cualitativa, según su naturaleza, y su escala de medición que se va utilizar es ordinal.

Definición conceptual: El estrés es la respuesta física y emocional dañina originada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades percibidos de una persona para hacer frente a esas exigencias (23).

Definición operacional: El estrés es la respuesta física y emocional dañina originada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, los recursos y capacidades percibidos del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Hermilio Valdizán para hacer frente a esas exigencias en el ambiente físico, psicológico y social, que será evaluado mediante la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), elaborado por Pamela Gray – Toft y James G. Anderson.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la recolección de datos fue la encuesta, técnica más utilizada en el desenvolvimiento de investigaciones cuantitativas y descriptivas, en el área de salud nos facultó recolectar un considerado número de datos de una forma sencilla para los partícipes de la investigación (40).

Instrumentos de recolección de datos

Para medir la variable principal de la investigación que es el estrés en el personal de enfermería, se utilizó el instrumento The Nursing Stress Scale o NSS, elaborado por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson creada en el año 1981 y tiene como finalidad medir la frecuencia de incidencia en las fuentes de estrés; presenta 34 ítems con tres dimensiones (entorno físico, psicológico y social), cada proposición tiene cuatro opciones de contestación (0= nunca, 1= alguna vez, 2= frecuentemente y 3= muy frecuentemente), y la categoría de puntuación global es de 0 a 102, a mayor número, mayor estrés percibido (29).

La adecuación cultural de la escala se realizó a través del procedimiento de traducción-retrotraducción. Fue validado sobre una muestra al azar de 201 enfermeras de un hospital estatal en Valencia. La fiabilidad de la escala se estimó en una submuestra de 30 enfermeros, con un intermedio de 15 días. La validez de constructo, se obtuvo mediante la correlación con otras dos escalas: Cuestionario de Salud General de Goldberg en su versión de 28 preguntas y 7 dimensiones del formulario de Salud SF-36. Resultados: el reparto de las puntuaciones no varió estadísticamente desde la primera administración del cuestionario hasta la segunda aplicación en los quince días siguientes. El coeficiente alfa de Cronbach es de 0,92 para la escala general y cada sub escala oscila entre 0,83 y 0,49. La correlación al cuestionario GHQ-28 ítems es de 0,34. y para cada una de las siete dimensiones del formulario SF-36 las correlaciones varían entre 0,21 y 0,31 (41).

Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos:

En Perú Alvarado y colaborador, en el 2020, ejecutaron en su estudio la validez de contenido del instrumento NSS, donde participaron jueces expertos quienes dieron un puntaje promedio final de 86,4% interpretándose como bueno. La validez estadística fue desarrollada por medio de las pruebas de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, obteniendo un valor de 0,806 ($KMO > 0,5$) y la prueba de

Bartlett obteniendo p 0,6), interpretándose como fiable (42).

2.5. PLAN DE RECOLECCION DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para la realización del estudio en el campo, se solicitó permiso mediante una carta de presentación proporcionado por la universidad María Auxiliadora dirigido al director de la institución, con la finalidad de obtener la aprobación y acceso al hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizan, para poder abordar al personal de enfermería.

2.5.2. Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La recolección de datos, se desarrolló la aplicación del instrumento mediante el cuestionario online, ya que no se encontraron laborando en su totalidad el personal de enfermería para llenar dicha encuesta, para ello se tuvo que hacer una previa coordinación para fijar las fechas correspondientes, antes de ello se les explicó detalladamente sobre los objetivos del estudio y de la importancia de su participación de cada uno de ellos, también se les comunicó que el instrumento será netamente anónimo y confidencial, de tal manera se hizo entrega del consentimiento informado mediante correo electrónico y fueron remitidos escaneados con sus datos completos y firmas impresas. Por último, al culminar dicho trabajo de campo se verificó detalladamente cada una de las fichas, donde se valoró el llenado y codificación que corresponde.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Para el procedimiento del estudio estadístico detallado de la variable del Estrés, se ejecutó dicho estudio, que nos permitió obtener con la programación de Microsoft Excel 365. Por lo tanto, los resultados

obtenidos serán derivados por el software SPSS para ello se podrá visualizar y obtener las estadísticas para la descripción de la variable con el único propósito de obtener la base de datos importantes, que fueron elaborados en tablas y figuras, además nos aprobó plasmar secciones de resultados y discusión.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Es de suma importancia reflexionar sobre los cuatro aspectos bioéticos como la beneficencia, autonomía, maleficencia y justicia, con el único propósito de poder brindar la protección a nuestros participantes de la investigación, así que se presentará el consentimiento informado, por ello se dará la información clara y precisa de dicha investigación a los colaboradores que son todo el personal de enfermería (43).

Principios de Autonomía

Uno de los principios como es la autonomía deberá ser respetado, autorizado y utilizado como el principal propósito de la investigación, el presente documento es de decisión libre, actuar sin condición alguna. Por lo cual, el consentimiento informado deberá ser presentado a los colaboradores de enfermería del servicio de Emergencia de dicha institución (44).

Principios Beneficencia

El principio de la beneficencia se refiere al deber moral de actuar en beneficio de los demás, apoyar a los otros para prevenir el daño, para fomentar el bien a los demás, Helsinki también nos detalla que considera la preparación del documento del consentimiento informado esté ligado entre los riesgos y beneficios, con el objetivo del bienestar y derechos que tendrá la población en dicho estudio. Se brindará información a los profesionales de enfermería sobre los beneficios y aportaciones que se alcanzará como resultado positivo en nuestra investigación (45).

Principios de No maleficencia

En este principio citado nos refiere una gran sabiduría a no vulnerar el daño planeado, nos advierte el descenso de futuros riesgos que pueden causar la preocupación, tiene como sustento el juramento hipocrático en los profesionales de la salud, de tal manera que los obliga a no faltar dicho acuerdo. Si existiera en algún instante que no podamos formar el bien, de alguna forma se deberá evitar el mal. A cada uno de los participantes de la investigación se detallará que no se exhibirá su integridad (46).

Principios de justicia

En este principio de la justicia que tiene como termino la expresión operativa ética del estudio, en la que no existe la distinción de los participantes seleccionados que serán evaluados en la investigación. Se direcciona a la igualdad para todos los riesgos y beneficios que conlleva, los beneficios obtenidos sean compartidos con todos los colaboradores como en primera instancia, también se habla de la equidad deberá ser comprendida entre todos los participantes, como el respeto del buen trato, por lo cual con pleno conocimiento en las respuestas obtenidas serán para un mismo beneficio (47).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Estadístico Descriptivo

Tabla 1. Datos sociodemográficos del personal de enfermería del Hospital de Salud Mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)

Información de los participantes	Total	
	N	%
Total	60	100
Edad	Mínimo-Máximo	Media (D.T.)
Min - Max	27- 55	38,42 (\pm 7,690)
Sexo	Frecuencia(f)	Porcentaje (%)
Masculino	26	43,3 %
Femenino	34	56,7%
Condición Laboral	Frecuencia(f)	Porcentaje (%)
Nombrado	47	78,3%
Cas	12	20,0%
Terceros	1	1,7%

Fuente: cuestionario aplicado al personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizán

En la tabla 1, Se representa los resultados de los datos obtenidos sociodemográficos de los participantes del estudio, en su totalidad fueron 60 participantes personal de enfermería.

En cuanto a la edad de las participantes se observa la edad mínima registrada fue 27 años, mientras que la edad máxima fue 55 años y la media dio como resultado de 38,42 años.

Con respecto al género de los participantes, 26 representan el 43.3 % corresponde al sexo masculino y 34 que representan el 56,7% del total corresponde al sexo femenino.

En cuanto a la condición laboral de los participantes, 47 representa el (78,3%) corresponden a los tipos de contrato nombrado, el 12 representa el (20,0%) corresponde a Cas, y por último el 1 representa el (1,7%) corresponden a terceros.

Tabla 2. Nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024(N=60)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	15,0	15,0	15,0
Medio	42	70,0	70,0	85,0
Alto	9	15,0	15,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan

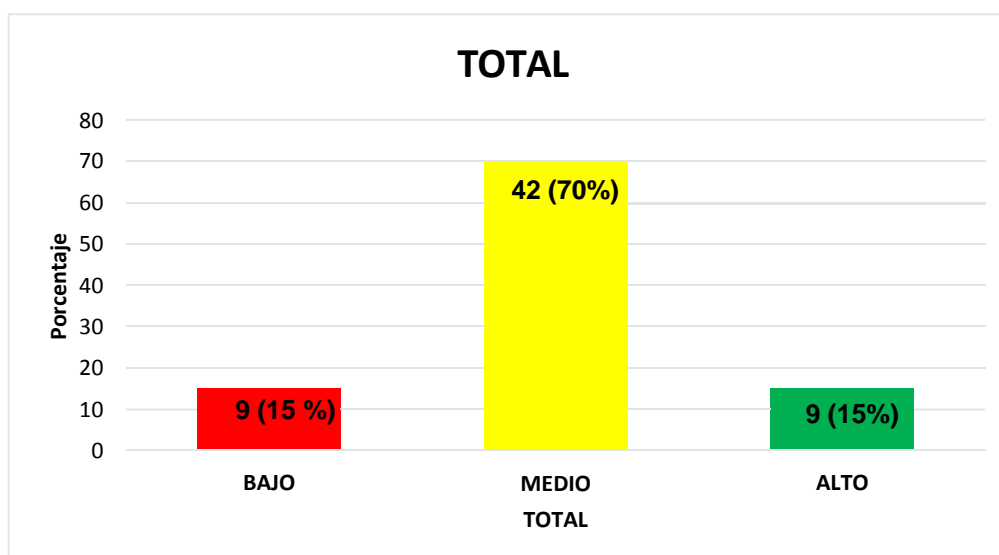


Figura 1: Nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)

En la tabla 2, figura 1, respecto al nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita, 9 participantes que representan el 15 % obtuvieron un nivel de estrés baja, 42 participantes que representan el 70% obtuvieron un nivel de estrés media y finalmente 9 participantes que representan el 15% obtuvieron un nivel de estrés alto.

Tabla 3. Nivel de estrés en su dimensión física del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	11,7	11,7	11,7
Medio	47	78,3	78,3	90,0
Alto	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán

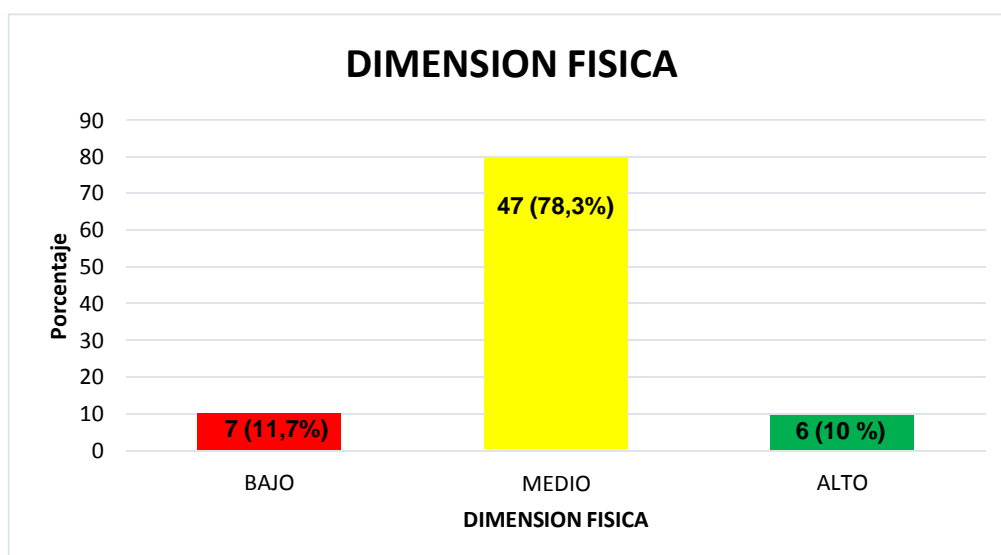


Figura 2. Nivel de estrés en su dimensión física del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)

En la tabla 3, figura 2, con respecto en su dimensión física del nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita, 7 participantes que representan el 11,7 % obtuvieron un nivel de estrés bajo y el 47 de participantes que son 78,3% obtuvieron un nivel de estrés medio y finalmente 6 participantes que son el 10% obtuvieron un nivel de estrés alto.

Tabla 4. Nivel de estrés en su dimensión Psicológica del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	20,0	20,0	20,0
Medio	41	68,3	68,3	88,3
Alto	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán

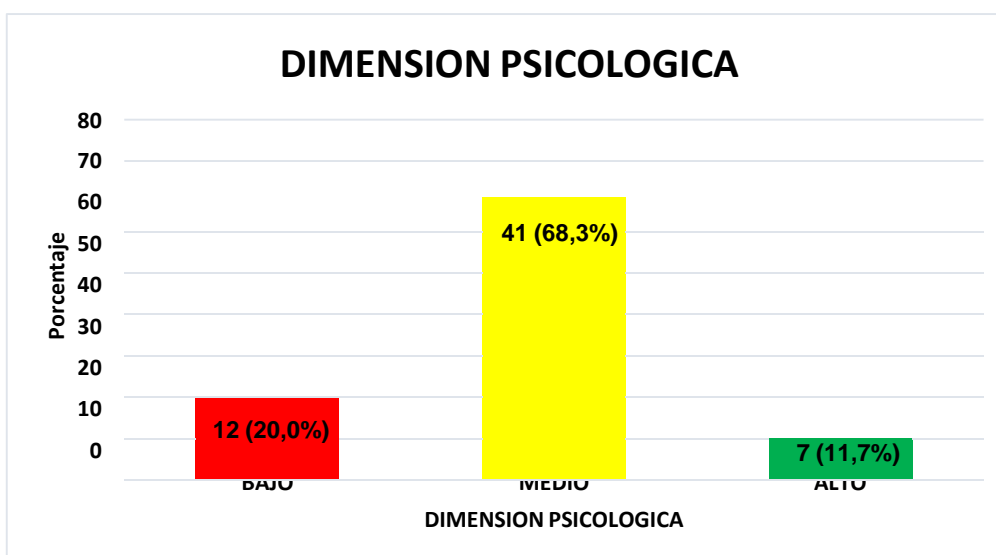


Figura 3. Nivel de estrés en su dimensión Psicológica del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)

En la tabla 4, figura 3, con respecto a la dimensión psicológica del nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita, 12 participantes que representan el 20,0% obtuvieron nivel de estrés bajo, y 41 participantes que representan el 68,3% obtuvieron nivel de estrés medio y finalmente 7 participantes que representan el 11,7 % obtuvieron nivel de estrés alto.

Tabla 5. Nivel de estrés en su dimensión Social del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	28	46,7	46,7	46,7
Medio	30	50,0	50,0	96,7
Alto	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado al personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan

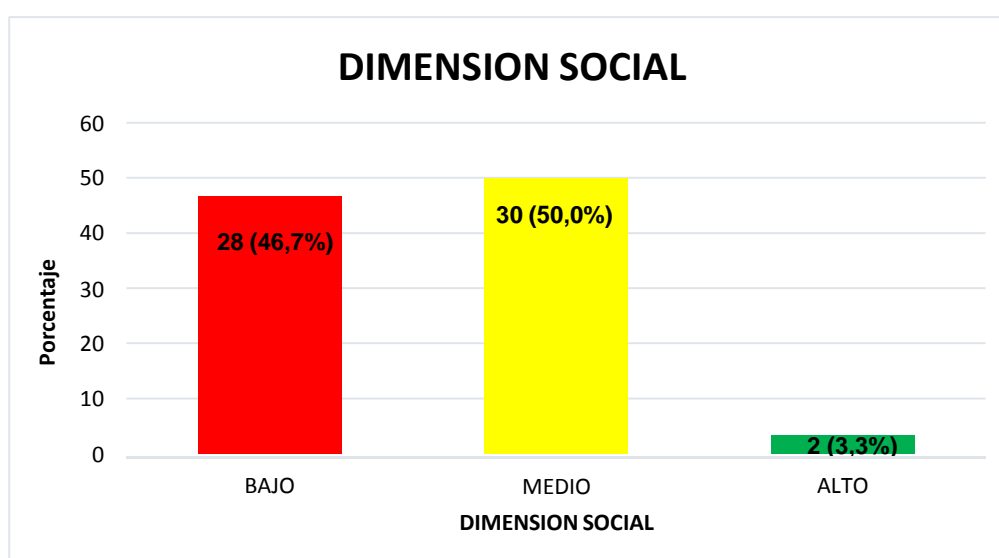


Figura 4. Nivel de estrés en su dimensión Social del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita – 2024 (N=60)

En la tabla 5, figura 4, con respecto a la dimensión social del nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y Psiquiatría Hermilio Valdizán, Santa Anita, 28 participantes que representan el 46,7% obtuvieron nivel de estrés bajo, 30 participantes que representan el 50,0% obtuvieron un nivel de estrés medio y finalmente 2 participantes que representan el 3,3% obtuvieron un nivel de estrés alto.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión de resultados

Los niveles de estrés en los profesionales que laboran en hospitales son de suma relevancia puesto que genera situaciones que afectan a su salud psicológico, físico y social. se buscó evidenciar el nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de emergencia, en sus tres dimensiones, mediante la Escala de Estrés de Enfermería (NSS). En cuanto al objetivo general se obtuvo como resultado que la mayoría del personal de enfermería tiene un nivel de estrés medio y en igualdad de porcentaje aparece el nivel bajo y nivel alto de estrés.

Al respecto García y colaboradores (34), en su estudio del 2020 obtienen unos resultados similares donde el porcentaje mayor se sitúa en el nivel medio de estrés con un porcentaje del 59.5% luego bajo con un 37.3% y último el nivel alto con un 3.2%.

Además, Maldonado y colaboradores (36) en su estudio en el mismo año 2020 hallaron que el nivel de estrés se encuentra en un nivel medio con un 59.9%, bajo con 37% y alto 3.1%. resultados que se asemejan al obtenido en el estudio.

Pero, Betancourt y colaboradores (35), en su estudio del mismo año obtuvieron un resultado diferente a lo hallado donde el nivel bajo de estrés fue que predominó con un 79% seguido de un nivel alto con un 21%, no hubo porcentaje que se situó en el nivel medio de estrés, estos resultados se pueden explicar, porque el estudio se realizó en el servicio de UCI, servicio que fue desde un inicio de la pandemia azotado por mayor número de estresores, como el desabastecimiento y la falta de recursos, además el personal de enfermería sufrió el alto índice de contagios y muerte por el virus del Covid-19 factores estresantes de relevancia que se evidencia en un 21% alto de estrés, sin embargo también se observa que el personal de esta área posee un mejor mecanismo de adaptación y respuesta a estos estresores mostrándose con un 79% en el nivel bajo.

Por el contrario el estudio de García y colaboradores (34) la población del estudio fue de todos los servicios de un hospital público, se observa que el

nivel medio que predominó en los resultados es porque hubo estresores de menor importancia como la menor exposición a los contagios, sufrimiento y muerte de pacientes, la forma como cambió las horas laborables en muchos casos al trabajo remoto, cuidando la exposición al virus Covid -19, además el estudio es en un hospital de zona fronteriza que en época de pandemia tuvo mayor control para sus accesos.

Así mismo en el estudio de Maldonado y colaboradores (36) la población se amplía a todo el estado de Hidalgo donde la deficiencia de equipo e insumos de protección personal eran más escasos pero los cambios que se realizó en la forma de trabajo en general para todos los servicios de alguna manera atenuaron que el estrés sea alto y se situó en un nivel medio a comparación de un servicio de especialidad como lo es la unidad de cuidados intensivos (UCI) y en el caso de nuestro estudio la explicación de los resultados obtenidos es debido que el hospital es de especialidad en salud mental y psiquiatría donde la exposición a los pacientes agudos de enfermedades de alto riesgo es bajo, las posibilidades de un contagio de algún patógeno como el Covid -19 es mínimo debido que los casos de enfermedades físicas son derivados a un hospital general pero hay factores estresantes como la falta de personal, equipo e insumos que dificultan en muchas ocasiones el labor del personal de enfermería a esto se suma el riesgo constante de sufrir agresión por los pacientes agresivos.

Sobre el primer objetivo específico se obtuvo que el nivel de estrés en el personal de enfermería en el aspecto físico en un gran porcentaje fue medio, seguido de bajo y alto.

Al respecto Matta (37) en la dimensión física obtiene los siguientes resultados, en primer lugar, el nivel bajo con un 71%, seguido del nivel medio 23.1% y un porcentaje mínimo de nivel alto con un 5.8%, no coincidiendo con los resultados encontrados en el estudio; Además, Vega (38) también halló en su estudio que el nivel de estrés en la dimensión física fue de nivel bajo 56.5%, luego medio con 37% y por último alto con 6.5%, contrario a los resultados hallados en el estudio. Sin embargo, Sebastián (39) en la dimensión física obtiene un nivel de estrés bajo con un 50%, medio con un 42% y alto con un 8 % resultados que no son tan alejados a lo hallado en el estudio a comparación de los dos primeros.

Estos resultados se explican que en pandemia se optó por estrategias para evitar las aglomeraciones en los nosocomios disminuyendo la carga laboral , además las estrategias adoptadas en el horario de trabajo y el mecanismo de adaptación del personal hizo que la carga laboral disminuya, además los tres estudios comparados fueron realizados en hospitales generales y no de salud mental y de psiquiatría como es el área de emergencia del hospital de nuestro estudio donde la demanda de atenciones en problemas en salud mental como la ansiedad ,depresión e esquizofrenia se ha incrementado por consecuencia de la pandemia, la inseguridad social, el consumo de drogas, la emigración y el déficit del personal de enfermería en la especialidad de salud mental haciendo que se incremente la carga laboral.

En los resultados del segundo objetivo específico se obtuvo que el nivel de estrés en el personal de enfermería en el servicio de emergencia en la dimensión Psicológica está en un nivel medio, luego bajo y un porcentaje mínimo alto.

Al respecto Matta (37) obtiene en su estudio un nivel bajo con un 50%, seguido del nivel medio con un 42.3% y por último un menor número en el nivel alto con un 7.7%, resultados que no concuerdan a los encontrados en el estudio. Sin embargo Vega (38), obtuvo en la dimensión psicológica en primer lugar se encuentra el nivel medio con un 49% y el nivel bajo con un 40.5% de estrés y un número mínimo de estrés en el nivel alto con un 10.5%, resultados que sí coinciden con los obtenidos en el estudio , la explicación a estos hallazgos es que ambos estudios fueron ejecutados en un hospital general pero en diferentes servicios ,aparentemente el personal de área crítica muestra un nivel bajo al estrés debido que la atención se reduce aun número estable de pacientes en cada turno así su estabilidad emocional no es alterado como si el personal de los demás servicios donde la afluencia de pacientes y familiares es continuo teniendo mayor exposición a los estresores de cuadros agudos, conflictos con los familiares ,situación que ocurre en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán mostrado en el resultando de nivel medio de estrés en esta dimensión.

En los resultados del tercer objetivo en la dimensión social, los resultados obtenidos fueron un porcentaje ligeramente mayor en el nivel medio de estrés, seguido del nivel bajo y un nivel mínimo de estrés alto.

Al respecto Matta (37) tiene como resultado un mayor número en el nivel bajo con un 63.5% de estrés, luego medio con un 28.8% y un número menor en el nivel alto de 7.7%. Así mismo Sebastián (38) en sus resultados obtiene para esta dimensión el nivel bajo de estrés con un 64%, un nivel medio con un 34% y nivel alto con un 2%. Ambos estudios no coinciden con los resultados del estudio.

La explicación a esta diferencia son los escenarios entre el servicio de un hospital general y de un hospital de salud mental y psiquiatría en ocasiones la ausencia de personal hace que el personal rote a otras áreas desabasteciendo el servicio y de esa forma recargando las labores de enfermería.

En cuanto a las limitaciones del estudio, se obtuvo inconvenientes para acceder a la muestra, debido a las demoras en el permiso de la institución, porque el estudio se sometió a las revisiones del departamento de docencia del hospital de estudio y a la subsanación de las observaciones de la comisión de ética de la institución.

Este estudio representa un gran aporte al campo de la enfermería, porque nos permite evidenciar el nivel de estrés que es sometido el personal de enfermería en salud mental y de psiquiatría en forma general y en cada uno de sus dimensiones, conocimiento que es vital en estos tiempos post pandemia y de incremento sustancial de la demanda en atenciones en salud mental, estos resultados colaboraran a implementar acciones de prevención en la salud mental del personal de enfermería.

4.2. Conclusiones

- El nivel de estrés del personal de enfermería en el Hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán fue en su mayoría medio, seguida de bajo y alto.
- El nivel de estrés en su dimensión física del personal de enfermería en el Hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán fue en un nivel medio, seguido de bajo y alto.
- El nivel de estrés en su dimensión psicológica del personal de enfermería fue en mayor número medio, seguido de bajo y el nivel alto.
- El nivel de estrés en su dimensión social del personal de enfermería en el hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizán fue entre

medio y bajo y un nivel mínimo alto.

4.3. Recomendaciones

- De acuerdo a los hallazgos obtenidos se recomienda a la institución implementar actividades destinadas a atenuar los estresores, incremento de personal asistencial en el área de emergencia y que el departamento de buen clima laboral intensifique sus labores de prevención.
- Con los datos obtenidos en la dimensión física y psicológica se recomienda al personal de enfermería a fortalecer sus mecanismos de adaptación y bloqueo ante situaciones estresantes.
- Con los resultados observados y las comparaciones realizadas se sugiere que en futuros estudios se combine otras escalas de medición que evidencie los grupos con mayor relevancia en la determinación de las situaciones estresantes.
- De acuerdo a las evidencias se recomienda realizar trabajos de investigación de tipo experimental y observacional donde se profundice los signos somáticos del personal manifestados durante una situación de emergencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Instituto del Estrés. Transforma el estrés en tu aliado [Sede Web]. Instituto del estrés, 2022. [acceso 10 de marzo 2024]. [Internet] Disponible en: <https://institutodelestres.com/>
2. Galbany P. y Millán P, Escasez de enfermeras en España: del caso global a la situación particular. Informe SESPAS 2024, Gaceta Sanitaria, [Revista en Internet] 2024 [acceso 10 de marzo de 2024] <https://gacetasanitaria.org/es-pdf-S0213911124000232>
3. Robles LM, Marcos RA. Nivel de estrés y ansiedad en profesionales de enfermería que trabajan en las áreas de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades [Revista en Internet] 2023 [acceso 10 de marzo de 2024] ;4(4):631–43. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1245/1575>
4. World Health Organization: WHO. La salud mental en el trabajo [Sede Web]. Ginebra- suiza: Organización de la salud,2022. [acceso 10 de marzo 2024]. [Internet] Disponible en: <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-mental-health-at-work-panel--world-economic-forum---18-january-2023>
5. Organización Panamericana de la Salud. El estudio de los trabajadores sanitarios COVID -19 (Héroes) [Internet]. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud; 2020 [acceso 14 de agosto 2024]. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55563/OPSNMHHMHCVID-19220001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. David S. Informe sobre el Día Internacional de la Enfermera 2023 - Nuestras enfermeras. Nuestro futuro. [Sede Web]. ICN- Consejo Internacional de enfermeras. [acceso 10 de marzo de 2024] [Internet] ; Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_SP.pdf
7. Un informe del CIE afirma que la escasez de enfermeras es una emergencia de salud de importancia internacional [Sede Web]. ICN - Consejo Internacional de Enfermeras. [acceso 10 de marzo de 2024];

- [Internet] Disponible en: <https://www.icn.ch/es/noticias/un-informe-del-cie-afirma-que-la-escasez-de-enfermeras-es-una-emergencia-de-salud-de>
8. Causto IG, Marcos RAA. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería [Revista en Internet] 2023 [acceso 10 de marzo de 2024];3(3):7–18.Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829/2051>
 9. Jiménez W, Fonseca N. Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. INSPILIP [Revista en Internet]. 2023 Dic 8 [acceso 10 de marzo de 2024];7(ESPECIAL):18–28.Disponible en : <https://www.inspilip.gob.ec/index.php/inspi/article/view/492/917>
 10. Cano M, Ruiz D, Vergara I, Chaverra L. Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. Cienc. Enferm. [Internet]. 2023 [acceso 10 de marzo 2024]; 29: 29- 31. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v29/0717-9553-cienf-29-31.pdf>
 11. Espín P. Análisis de la bioseguridad frente la pandemia covid-19 y el impacto psicológico en profesionales de enfermería. Polo del Conocimiento [Revista en Internet]. 2020 [acceso 20 de marzo de 2022];5(12):29-38. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2029/html>
 12. Réyez J. Trabajadores de la salud, diezmados por la Covid-19. [Sede Web] Mexico: Contralinea, 2021 [acceso 24 de febrero de 2022] [Internet] Disponible en: <https://contralinea.com.mx/interno/semana/trabajadores-de-la-salud-diezmados-por-la-covid-19/>
 13. Urzúa A., Samaniego A., Caqueo A., Zapata A. Salud mental en trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19 en Chile. Rev Med Chile [Revista en Internet]. 2020 [acceso 25 de febrero de 2022]; 148: 1121-1127 Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v148n8/0717-6163-rmc-148-08-1121.pdf>
 14. Cruzatt N. “Factores asociados al estrés laboral en el Personal de enfermería del centro Quirúrgico del hospital san juan de dios, Pisco 2023” [Tesis de especialista]. 2023 [acceso 11 de marzo de 2024]. Disponible

- en:<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1876/T-RABAJO%20ACADEMICO-CRUZATT%20NAJARRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Chocce M., Quispe A. Estrés laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima norte, durante la pandemia 2022- Lima [Tesis de Licenciatura] [acceso 11 de marzo de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/919/TESIS.pdf?sequence=1>
 16. Morales C. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital de Huaycán Lima, 2019 [Tesis de Licenciatura][acceso 11 de marzo de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3112/TESIS%20Morales%20Glinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 17. Obando Z. Arevalo R. Aliaga R. Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de covid-19 Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería [Revista en Internet] 2020 Dic [acceso 10 de marzo de 2024] , 29 (4): 225-229. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008
 18. Organización Mundial de la Salud. OMS: Estrés. [Sede Web] Ginebra Suiza: OMS-2023 [acceso 10 de marzo de 2024] [Internet]; Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
 19. Torrades S. Estrés y burn out. Definición y prevención. Offarm [Revista en Internet] 2017 [acceso 11 de marzo 2024]; 26(10):104–7. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
 20. Medina L., Espinoza A. Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil [tesis Licenciatura].Ecuador: Universidad Católica de Guayaquil; 2017[acceso 17 de marzo 2024]; [Internet]. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>
 21. Zamorano D. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Rev Gestión las Pers

- y Tecnol [revista en Internet]. 2016 [acceso 17 de marzo 2024] ;9(25):88-90. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
22. Chavez L, Tasayco M.. Factores relacionados al estrés en enfermeras de centro quirúrgico durante la pandemia COVID 19 en un Hospital Nacional. Lima 2022 [tesis de especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2024 [acceso 17 de marzo 2024]; [Internet]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/21291/Chavez_pp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Carranza R. Estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores del área administrativa de la Dirección de Salud Chota, 2023. [tesis de especialidad].Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego [acceso 17 de marzo 2024]; [Internet]. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/22532/REP_ROSMERY.CARRANZA_ESTRES.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Rodríguez A, Zarate. Estrés en Enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima 2022 [Tesis de Licenciado].Lima: Universidad Maria Auxiliadora [acceso 17 de marzo 2024]; [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1072/ESTR%C3%89S%20EN%20ENFERMEROS%20DE%20%C3%81REAS%20CR%C3%8DTICAS%20DE%20UN%20ESTABLECIMIENTO%20HOSPITALARIO%20EN%20LIMA%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Rev. Salud Uninorte. [revista en Internet]. 2019 [acceso 11 de marzo 2024] ;35(1):156-84. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
26. Allande C R, García I JJ, Fagundo J, Navarro A., Rodríguez JA, Gómez Salgado J. Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. Revista española de salud pública, ISSN 1135-5727, ISSN-e 2173-9110,

- Nº 96, 2022 [Internet]. 2022 [acceso 5 de abril 2024];(96):27. Available from:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8620589&info=resumen&idioma=ENG>
27. Ancasi C, Montoro M. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en la unidad crítica especializada de un Hospital del Ministerio de salud, Lima -2022 [Tesis especialista].Lima: Universidad Norbert Wiener [acceso 17 de marzo 2024]; [Internet]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7913/T061_70352849_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Steiler D., Rosnet E. Medición del estrés profesional. Diferentes metodologías de cobranza. La Revue des Sciences de Gestion [Revista en Internet]. 2019 [acceso 14 de marzo de 2024];251(5):71. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3917/rsg.251.0071>
29. Mas R., Agüir V. La Versión Castellana de la Escala. The Nursing Stress Scale. Proceso de Adaptación Transcultural. Rev Esp Salud Pública [Revista en Internet]. 1998 [acceso 24 de Marzo de 2024];72:529-38. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006
30. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Rev. Salud Uninorte. [revista en Internet]. 2019 [acceso 11 de marzo 2024];35(1):156-84. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
31. Alvarado AM, Venegas BC, Salazar M. Aplicación del Modelo de Adaptación de Roy en el contexto comunitario. Revista Cuidarte [Internet]. 1 de septiembre de 2023 [acceso 6 de abril de 2024];14(3). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/3016>
32. Rodríguez A, Zúñiga P, Contreras K, Gana S, Fortunato J. Revisión Teórica de las Estrategias de Afrontamiento (Coping) según el Modelo Transaccional de Estrés y Afrontamiento de Lazarus & Folkman en Pacientes Quirúrgicos Bariátricos, Lumbares y Plásticos. Rev el Dolor [revista en Internet]. 2016 [acceso 10 de marzo de 2022];66:14-23. Disponible en:

<https://www.revistaeldolor.cl/storage/articulos/November2020/TJTBXx57FGjK3J3ctga7.pdf>

33. Linares R. Estudio cualitativo sobre la relación Enfermera-Paciente de Salud Mental desde la perspectiva del usuario. Proyecto de investigación. *Enferm. cuid.* [Internet]. 12 de octubre de 2021 [acceso 6 de abril de 2024];4(3):2-21. Disponible en: <https://enfermeriacuidandote.com/article/view/4295>
34. García P., Jiménez A., Hinojosa L., Gracia N., et al. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia por COVID-19. *Rev Salud Pública* [revista en Internet]. 2020 [acceso 24 de marzo de 2024]; 1(9)65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>
35. Betancourt M., Domínguez W., Peláez I., Herrera R. Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Área de Uci Durante La Pandemia De Covid 19. *Rev Científica Multidiscip.* [revista en Internet]. 2020 [acceso 24 de marzo de 2024];4(3):41-50. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Maria-Herrera-Velazquez-2/publication/346825245_ESTRES_LABORAL_EN_EL_PERSONAL_DE_ENFERMERIA_DEL_AREA_DE_UCI_DURANTE_LA_PANDEMIA_DE_COVID_19/links/5fd137f845851568d15085f7/ESTRES-LABORAL-EN-EL-PERSONAL-DE-ENFERMERIA-DEL
36. Maldonado G., Trejo A., Guerrero A., Mendoza I. Fatalismo y estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19 de los profesionales de enfermería. *Rev Sanus* [revista en Internet]. [acceso 24 de marzo de 2024];(16):1-9. Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/239/208>
37. Matta D, Matta Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. *Ágora* [Revista en Internet]. 2019 [acceso 24 de marzo de 2024];9(1):45-51. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210/166>
38. Vega M. Estrés durante la emergencia sanitaria en personal de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital de Essalud del Callao, 2022 [tesis licenciatura]. universidad de ciencias y humanidades 2022 [acceso 24 de marzo de 2024] [Internet]. Disponible

- en:https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/689/Vega_MD_tesis_enfermeria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Sebastian C. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del hospital Sergio Bernales, Lima, Perú 2022 [tesis licenciatura]. universidad privada del norte [acceso 24 de marzo de 2024] [Internet]. Disponible en:<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35090/Sebastian%20Oncoy%2c%20Cristie%20Marisol.pdf?Sequence=1&isallowed=y>
40. Hernández Sampieri R, Metodología de la Investigación - Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. 6^{ta} Edic. Mexico:McGraw-Hill Interamericana 2018.
41. Escribà V., Más R., Cardenas M., Pérez S. Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: «the nursing stress scale». Rev Gac Sanit [revista en Internet]. 1999 [acceso 24 de marzo de 2024];13(3):191-200. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911199713506>
42. Carrasco C. Rojas J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 un Hospital de Essalud, Callao 2020 [tesis especialidad].Perú: Universidad de ciencias y humanidades ; 2020 [acceso 24 de marzo de 2024] [Internet]. Disponible en: https://repositorio.uch.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12872/518/AI%20varado_CR_Rojas_JD_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
43. Carreno J. Consentimiento Informado En Investigación Clínica: Un Proceso Dinámico. Pers y Bioética [revista en Internet] 2016 [acceso 24 de marzo de 2024];20(2):243. Disponible en: <https://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/article/view/6146>
44. Martín S. Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. Enferm. Cardiol. [revista en Internet] 2013 [acceso 24 de marzo de 2024];1,2:1-4. Disponible en: https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
45. Prieto P. Comités de ética en investigación con seres humanos: Relevancia actual en Colombia Experiencia de la Fundación Santa Fe de Bogotá. Med. Colomb. [revista en Internet] 2011 [acceso 24 de marzo de

- 2024];98-104. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/amc/v36n2/v36n2a09.pdf>
46. Arguedas O. El Ángulo del Investigador- Elementos básicos de bioética en investigación. Acta méd costarric [revista en Internet] 2010 [acceso 24 de marzo de 2024]; 52:76-8. Disponible en:
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v52n2/art04v52n2.pdf>
47. Gaudlitz M. Reflexiones sobre los principios éticos en investigación biomédica en seres humanos. Rev Chil Enf Respir [revista en Internet]. 2018 [[acceso 24 de marzo de 2024];24 (2):138-42. Disponible en:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-73482008000200008

ANEXOS

ANEXO A. Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE										
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		
NIVEL DE ESTRÉS	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa	El estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias (19).	El estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias en personal de enfermería del servicio de emergencia en el hospital Hermilio Valdizan que es evaluado mediante la escala de estrés en enfermería que contiene 3 dimensiones.	Físico	Carga laboral	6 ítems (1,25,27,28,30,34)	Nivel alto Nivel medio Nivel bajo	40 - 60 puntos 15 - 39 puntos 5 - 14 puntos		
	Escala de medición: Ordinal				Psicológico	Fallecimiento y sufrimiento de los pacientes			7 ítems (3,4,6,8,12,13,21)	
						Falta de Preparación para afrontar las necesidades emocionales de los pacientes y familiares			3 ítems (15,18,23)	
						Falta de apoyo personal			3 ítems (7,11,16)	
						Incertidumbre relativa a los tratamientos			5 ítems (17,26,31,32,33)	
						Social			Conflictos con los supervisores y médicos	5 ítems (2,9,10,14,19)
									Conflicto con otros enfermeros y supervisores	5 ítems (5,20,22,24,29)

ANEXO B. Instrumento de recolección de datos

**NIVEL DE ESTRES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL
HERMILIO VALDIZAN
ESCALA DE ESTRÉS EN ENFERMEROS – SSN**

I. PRESENTACION

Buenos días, soy estudiante de enfermería de la Universidad María Auxiliadora, y pido su colaboración en facilitarme ciertos datos que permitirán conocer el Nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizan, Santa Anita – 2024. Este cuestionario no contiene preguntas correctas, ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

II. INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de un hospital. Indique la frecuencia de estas situaciones, que le han resultado estresantes en su actual servicio. No tiene que mostrarle a nadie sus respuestas. Aparte de nosotros, nadie más mirará tu cuestionario una vez que hayas finalizado.

DATOS GENERALES:

EDAD: (..)

SEXO: Femenino (...) Masculino (...)

CONDICION LABORAL: Nombrado (..) CAS (..) Terceros (..)

MARQUE CON UN X UNA SOLA RESPUESTA

PREGUNTAS	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1.-Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2.-Recibir críticas de un médico	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 otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
12.-Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13.-El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14.-Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

Título del proyecto: Nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizan, Santa Anita – 2024

Nombre del investigador principal: Condezo Hurtado Juan José, Solis Solis Leyla Romina

Propósito del estudio: Determinar el Nivel De Estrés Nivel de estrés del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de salud mental y psiquiatría Hermilio Valdizan, Santa Anita – 2024

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Universidad María Auxiliadora.




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 área de la Escuela de Enfermería 4to. Piso del Campus Universitario Canto Bello – 431 San Juan de Lurigancho Telf:982888670 - 982887246

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
Rosa Sandra, Tavera Durand	
Nº de DNI:	
06803272	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
978927809	
Correo electrónico	
rsp.td37@gmail.com	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Jose Juan, Condezo Hurtado	
Nº de DNI	
20082192	
Nº teléfono móvil	
991535585	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Leyla Romina, Solis Solis	
Nº de DNI	
73831316	
Nº teléfono	
950156627	

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



.....
Firma del participante

Anexo D. Validez del Instrumento

“Escala de Escala de Estrés de Enfermería” (NSS)

Profesionales participantes	Congruencia de ítems	Amplitud de contenido	Redacción de los ítems	Claridad y precisión	Pertinencia	Resultado
Profesional 1	85%	85%	85%	85%	85%	85%
Profesional 2	90%	90%	90%	90%	90%	90%
Profesional 3	85%	85%	90%	80%	85%	85%
Profesional 4	90%	90%	85%	85%	85%	87%
Profesional 5	85%	85%	85%	85%	85%	85%
RESULTADO						86,4%

VALORACIÓN DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:	Deficiente	0% - 69%
	Acceptable	70% - 80%
	Bueno	80% - 90%
	Excelente	90% - 100%

La validez de contenido del instrumento fue de 86,4%, lo cual se interpreta como bueno.

Validez Estadística:

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Káiser-Meyer-Olkin.		,806
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1863,553
	gl	561
	Sig.	,000

Anexo E. Evidencias del trabajo de campo



FUENTE: ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE ENFERMERIA

ENCUESTA NIVEL DE ESTRES TESIS 2 - Excel

Marca tiempo	EDAD	SEXO	CONDICION LABORAL	1. Interrupciones	2. Recibir criticas	3. Realizacio	4. Sentirse ii	5. Problema	6. Escuchar	7. No tener	8. La muerte	9. Problema	10. Miedo a
2022/09/15 9	43	MASCULINO	NOMBRADO	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/15 9	29	FEMENINO	CAS	2 FRECUENTEMENTE	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	0 NUNCA	2 FRECUENTE	0 NUNCA	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/15 9	47	MASCULINO	NOMBRADO	1 ALGUNA VEZ	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ2	1 ALGUNA VÍ2	1 ALGUNA VÍ2	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/15 1	40	FEMENINO	CAS	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	0 NUNCA	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/15 1	33	FEMENINO	TERCEROS	2 FRECUENTEMENTE	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ1	3 MUY FRECU	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ2	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/15 1	36	FEMENINO	CAS	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/15 1	45	FEMENINO	NOMBRADO	1 ALGUNA VEZ	0 NUNCA	0 NUNCA	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	0 NUNCA	0 NUNCA	0 NUNCA	0 NUNCA	0 NUNCA
2022/09/16 6	54	MASCULINO	NOMBRADO	1 ALGUNA VEZ	0 NUNCA	2 FRECUENTE	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ3	3 MUY FRECU	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/16 7	42	FEMENINO	NOMBRADO	0 NUNCA	0 NUNCA	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/16 8	38	FEMENINO	NOMBRADO	0 NUNCA	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/16 9	55	MASCULINO	NOMBRADO	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VEZ	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/16 9	33	FEMENINO	TERCEROS	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ2	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/16 1	37	FEMENINO	NOMBRADO	2 FRECUENTEMENTE	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ2	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ2	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/16 1	42	FEMENINO	NOMBRADO	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VEZ	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/16 1	45	FEMENINO	NOMBRADO	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ2	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ2	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA
2022/09/16 1	40	MASCULINO	CAS	2 FRECUENTEMENTE	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ2	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/16 1	31	MASCULINO	TERCEROS	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ2	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/16 1	44	FEMENINO	NOMBRADO	2 FRECUENTEMENTE	1 ALGUNA VEZ	3 MUY FRECU	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ3	3 MUY FRECU	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/16 1	34	FEMENINO	NOMBRADO	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1
2022/09/16 1	33	FEMENINO	NOMBRADO	1 ALGUNA VEZ	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	0 NUNCA	0 NUNCA
2022/09/16 1	52	FEMENINO	NOMBRADO	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VEZ	1 ALGUNA VÍ2	2 FRECUENTE	0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ2	2 FRECUENTE	1 ALGUNA VÍ0 NUNCA	1 ALGUNA VÍ1	1 ALGUNA VÍ1

FUENTE: BASE DE DATOS PROGRAMA DE EXCEL 365

NIVEL DE ESTRES 2024.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 47 de 47 variables

	ID	EDAD	SEX	CONDLAB	DIMENFI	DIMEN_FI	P1	P25	P27	P28	P30
1	1	43	2	1	5	2	2	0	1	1	1
2	2	29	1	1	9	2	1	1	1	1	2
3	3	47	1	1	8	2	2	1	1	1	0
4	4	40	1	2	1	2	0	0	0	0	0
5	5	33	2	1	6	2	1	1	1	1	0
6	6	36	1	1	6	1	1	0	1	1	1
7	7	45	2	1	7	1	1	1	1	1	1
8	8	54	2	1	15	3	3	1	2	3	3
9	9	42	2	1	3	2	1	0	1	0	0
10	10	38	1	1	4	2	1	1	1	0	0
11	11	55	2	1	5	2	0	1	1	1	1
12	12	33	2	1	8	2	2	1	3	1	1
13	13	37	1	1	11	3	1	2	2	3	3
14	14	42	2	2	5	2	1	1	0	1	1
15	15	45	2	2	13	3	2	2	2	2	2
16	16	40	1	1	6	2	1	1	1	1	1
17	17	31	1	1	1	1	0	0	0	0	0
18	18	44	1	2	7	2	1	1	1	2	2
19	19	34	2	2	13	3	3	2	3	1	1
20	20	33	2	2	2	1	0	0	1	0	0
21	21	52	2	1	4	2	1	0	0	1	1
22	22	38	2	3	7	2	2	1	1	1	1
23	23	38	2	1	7	2	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

FUENTE: SPSS

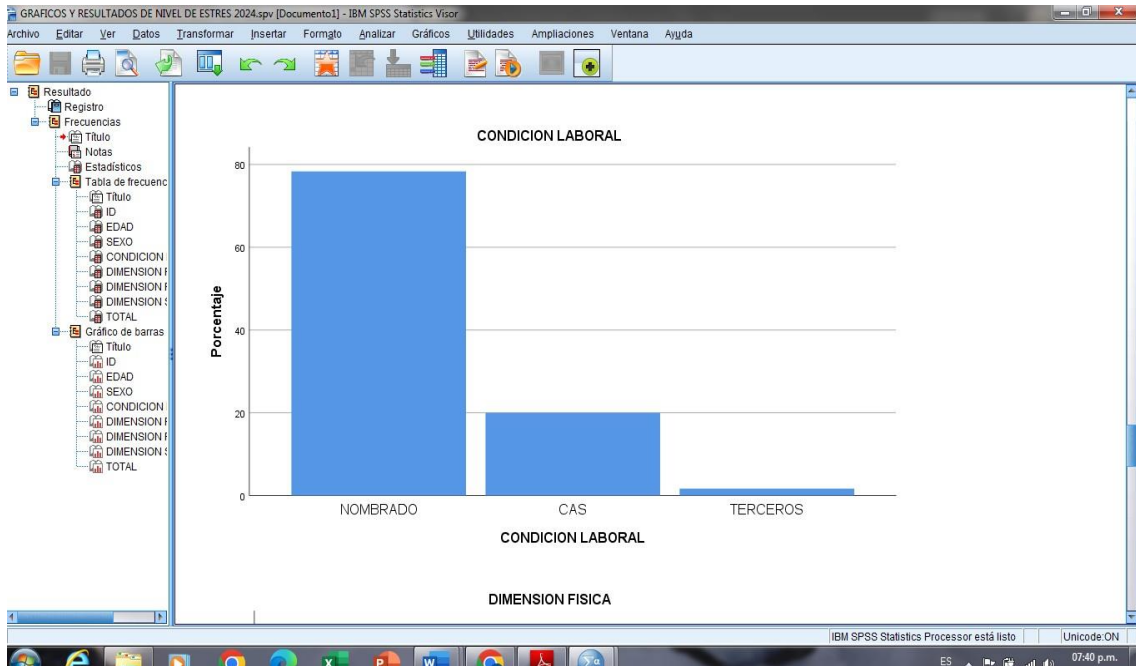
NIVEL DE ESTRES 2024.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ID	Númerico	1	0	ID	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
2	EDAD	Númerico	1	0	EDAD	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	SEX	Númerico	1	0	SEXO	{1, MASCU...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
4	CONDLAB	Númerico	1	0	CONDICION LA... (1, NOMBR...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
5	DIMENFI	Númerico	2	0	DIMENSION FI...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
6	DIMEN_FI	Númerico	1	0	DIMENSION FI... (1, BAJO)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P1	Númerico	1	0	Interrupciones f... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P25	Númerico	1	0	Personal y tum... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P27	Númerico	1	0	Realizar demas... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P28	Númerico	1	0	No tener tiemp... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P30	Númerico	1	0	No tener tiemp... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P34	Númerico	1	0	Falta de person... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
13	DIMENPS	Númerico	2	0	DIMENSION P...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	DIMEN_PS	Númerico	1	0	DIMENSION P... (1, BAJO)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P3	Númerico	1	0	Realización de ... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P4	Númerico	1	0	Sentirse impote... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P6	Númerico	1	0	Escuchar o hab... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P8	Númerico	1	0	La muerte de u... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P12	Númerico	1	0	Muerte de un p... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P13	Númerico	1	0	El médico no e... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	1	0	Ver a un pacie... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P15	Númerico	1	0	Sentirse insufi... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P18	Númerico	1	0	No disponer de ... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P23	Númerico	1	0	Sentirse insufi... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P7	Númerico	1	0	No tener resp... (0, NUNCA)...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

FUENTE: SPSS



FUENTE: ELABORACION DE GRAFICOS EN EL PROGRAMA SPS

Acta o dictamen de aprobación de comité de ética



"Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Santa Anita, 30 de abril de 2024

OFICIO N° 373 -DG-N° - 084 OADI-HHV-2024

Mg. ROXANA M. PURIZACA CURO

Directora de la Escuela Profesional de Enfermería

UNIVERSIDAD MARIA AUXILIADORA

Presente. -

ASUNTO: PROTOCOLO DE INVESTIGACION

REF.: SOLICITUD S/N

(EXP. N° 24MP-04804-00) (0279-OADI-HHV-2024)

(CIEI-HHV) - ACTA DE REUNION N° 003 - 2024

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y manifestarle en relación al asunto, en que solicita autorización para realizar en nuestras instalaciones el trabajo de investigación titulado: **"NIVEL DE ESTRES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE SALUD MENTAL Y PSIQUIATRIA HERMILIO VALDIZAN, SANTA ANITA-2024"**. Tal investigación cuenta con la autorización requerida y tiene **opinión favorable** por el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Hermilio Valdizán (CIEI-HHV). Asimismo, se le solicita dejar una copia del trabajo de investigación culminada en la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación (OADI).



Es propicia la oportunidad para expresar nuestros saludos y especial consideración.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Hospital "Hermilio Valdizán"

Dr. Hugo Wilmar Peña Lovatón
DIRECTOR GENERAL
C.M.P. N° 17286 / R.N.E. 7361

C.C. Archivo





HOJA DE ENVIO DE TRAMITE GENERAL

TIPO DOCUMENTO: SOLICITUD N° EXPEDIENTE: **24MP-04804-00**
 NRO DOCUMENTO: S/N OPERADOR: OFICINA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
 FECHA REGISTRO: 22/03/2024
 REMITENTE: UNIVERSIDAD MARIA AUXILIADORA
 ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION PARA SU TRABAJO DE INVESTIGACION DE LA A
 REFERENCIA:
 FOLIOS: 39

N°	DESTINATARIO	CLAVE	FECHA	REMITIDO POR :
01	DIRECCION GENERAL	04 00	22/03/2024	
02	DR. I	04/11	21/03/24	
03	Carrión I. Gabriela	04/11	22/03/24	
04	DR.	04/15	30/03/24	

MOTIVO DE PASE (CLAVE):

- 01 - Aprobacion
- 02 - Su Conocimiento
- 03 - Informe
- 04 - Por Corresponderle
- 05 - Tomar Nota y Devolver
- 06 - Archivar
- 07 - Prepare Contestacion
- 08 - Expedir Const. de Pago
- 09 - Visacion
- 10 - Hacer Saber al Interesado
- 11 - Verificar
- 12 - Transcripción
- 13 - Devuelto al Interesado
- 14 - Tramite Concluido
- 15 - Ver Observaciones
- 16 - Opinión
- 17 - Proyecto Resolución
- 18 - Formular Pedido
- 19 - Acción inmediata
- 20 - Investigar
- 21 -

OBSERVACIONES: *15 Juan de la Cruz Carpio*

Fecha Impresion : 22/03/2024
 Hora Impresion : 9:09:55
 Usuario Impresion : PGRADOS

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL "HERMILIO VALDEZAN"
 Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
 Fecha: 25/3/24
 Hora: 12:15 PM

