



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Factores que intervienen en el nivel de estrés
laboral del personal de enfermería del servicio de
emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima

2023

**Trabajo Académico para optar el Título de Especialista
en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado por:

Ore Ninanya, Florencio Wilmer

Código ORCID: 0009-0008-4519-9718

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernandez, María Hilda

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y
Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

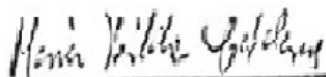
Yo, Ore Ninanya, Florencio Wilmer, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Factores que intervienen en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023”, Asesorado por la Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:221617814, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Ore Ninanya, Florencio Wilmer
 DNI N° 10149595



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda
 CE N° 114238186

Lima, 03 de Julio de 2022

DEDICATORIA:

Esta meta cumplida esta dedicada a mi familia que ha sido mi apoyo en este proceso de crecimiento profesional

AGRADECIMIENTO:

Agradecerle a Dios porque cuida de mi todos los días y hace que mi vida sea mas placentera, a la Universidad por brindarme la oportunidad de ser parte de sus egresados, y a todos los que han formado parte de este logro en mi vida

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernandez, María Hilda
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

JURADO

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Secretario : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Vocal : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	1
1.1.	Planteamiento del problema	1
1.2.	Formulación del problema	3
1.2.1.	Problema general	3
1.2.2.	Problemas específicos	3
1.3.	Objetivos de la investigación	4
1.3.1.	Objetivo general	4
1.3.2.	Objetivos específicos	4
1.4.	Justificación de la investigación	5
1.4.1.	Teórica	5
1.4.2.	Metodológica	5
1.4.3.	Práctica	5
1.5.	Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1.	Temporal	5
1.5.2.	Espacial	5
1.5.3.	Población o Unidad de análisis	5
2.	MARCO TEÓRICO	6
2.1.	Antecedentes	6
2.2.	Base Teórica	9
2.3.	Formulación de hipótesis	13
3.	METODOLOGÍA	15
3.1.	Método de la investigación	15
3.2.	Enfoque de la investigación	15
3.3.	Tipo de investigación	15
3.4.	Diseño de la investigación	15
3.5.	Población, muestra y muestreo	16
3.6.	Variables y operacionalización	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1.	Técnica	20
3.7.2.	Descripción de instrumentos	20

3.7.3. Validación	21
3.7.4. Confiabilidad	21
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	21
3.9. Aspectos éticos	22
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
4.1. Cronograma de actividades	23
4.2. Presupuesto	24
5. REFERENCIAS	25
Anexos	30
Matriz de consistencia	31

Resumen

Objetivo: Determinar cómo los factores se relacionan con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería **Metodología:** El método será hipotético–deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental correlacional de corte transversal, La población para este proyecto se tomará todo el Personal de Enfermería, conformado por 90 elementos, por ser una población pequeña y manejable se tomará toda la población transformándose en muestra censal. Para la recolección de datos se utilizarán dos instrumentos Cuestionario de sobre los factores que interviene en el estrés laboral y el nivel de estrés del personal de enfermería. Dichos instrumentos fueron utilizados en otro estudio peruano, validado por expertos y con confiabilidad, por otra parte, una vez recolectada la información, los datos serán procesados en el programa estadístico SPSS V26, se obtendrán tablas de frecuencia, tablas y/o gráficos; además, las hipótesis serán contrastadas con la Prueba Estadística de Correlación Rho de Spearman, teniendo un nivel de significancia de $p < 0.05$.

Palabras clave: Factores; Estrés laboral; Personal de enfermería

Abstract

Objective: To determine how the factors are related to the level of work stress of the nursing staff
Methodology: The method will be hypothetical-deductive, quantitative approach, applied type, cross-sectional correlational non-experimental design. The population for this project will take all the Nursing staff, made up of 90 elements, as it is a small and manageable population, the entire population will be taken, transforming it into a census sample. For the data collection, two instruments will be used: Questionnaire on the factors that intervene in work stress and the level of stress of the nursing staff. Said instruments were used in another Peruvian study, validated by experts and with reliability, on the other hand, once the information is collected, the data will be processed in the statistical program SPSS V26, frequency tables, tables and/or graphs will be obtained; In addition, the hypotheses will be contrasted with Spearman's Rho Statistical Correlation Test, having a significance level of $p < 0.05$.

Keywords: Factors; Work stress; Nursing staff

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Internacional del trabajo (OIT) define el estrés como una respuesta física y emocional a un desgaste que es provocado por exigencias percibidas de una persona y que el resultado es impuesto por la capacidad, los recursos y las necesidades, que este posee para enfrentarlas (1).

Al respecto Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que el estrés puede dañar la salud de los trabajadores y su desempeño se ve afectado, además documenta que éste puede tener como origen la mala organización del trabajo, así como la falta de apoyo de colegas y de las personas que supervisan. Contrariamente cuando se logra tener control sobre su trabajo y se recibe apoyo de los supervisores y buenas relaciones con los compañeros es menos probable que este se presente (2). El estrés tiene diversas consecuencias negativas, en las cuales se incluyen, las enfermedades circulatorias y gastrointestinales, otros trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales; así como baja productividad (3).

En este mismo orden de ideas es bueno mencionar que las cifras de estrés laboral reportado por algunos estudios en el personal de enfermería oscilan entre el 12% y 20%, siendo los trabajadores de las unidades de atención crítica como emergencias, cuidados intensivos y áreas quirúrgicas; en quienes existe la tendencia a presentar un mayor nivel, así también son las mujeres en comparación con los varones las que presentan mayor estrés laboral. El estrés laboral puede tener múltiples implicaciones para la salud y el bienestar, afecta los patrones de sueño, ocasiona ausentismo e insatisfacción laboral, pérdida de la compasión por los demás y provoca una sensación de baja realización personal (4); en consecuencia, el estrés laboral produce alteraciones que afectan el funcionamiento fisiológico, psicológico y social de la persona que lo padece; y puede

convertirse en un padecimiento crónico-degenerativo. Se puede entender que el estrés laboral causa respuestas fisiológicas que ponen en actividad al eje hipofisopararrenal y al sistema nervioso vegetativo, a partir de ello se liberan hormonas que excitan, regulan o inhiben la actividad de los órganos (5).

En definitiva, es un factor dentro de la entidad, es considerado nocivo no solo para el bienestar del trabajador si no para organización cuando surge un incremento de baja productividad, sucesos de accidentes, costes para la entidad (6,7). En países europeos el estrés es la segunda causa de ausentismo laboral siendo los países más afectados Suiza con 68%, Noruega y Suecia alcanzan un 31%, Alemania está por el 28% (8,9).

El estrés considerado un problema laboral, afecta en mayor proporción al personal sanitario (10) y en especial al de enfermería considerada una de las profesiones estresantes en el mundo, debido a su constante labor en busca de equilibrio de la salud del paciente e interacción con su entorno (11). Estudios en la ciudad de México reportan que el profesional de enfermería de jornadas irregulares presenta cambios fisiológicos alterando el normal funcionamiento de su organismo; así como la presencia de mayores estresores depende del servicio hospitalario donde se desenvuelve el enfermero(a) (12).

Todo lo descrito anteriormente despiertan el interés de realizar la investigación para estudiar la situación y de esta forma buscar resolver la situación que trae consecuencias para la institución, el profesional de salud y sobre todo al paciente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo los factores se relacionan con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo el factor personal se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?

¿Cómo el factor laboral se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?

¿Cómo el factor organizacional se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo los factores se relacionan con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería

1.3.2. Objetivos específicos

Describir como el factor personal se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería

Identificar como el factor laboral se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería

Establecer como el factor organizacional se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este proyecto es de relevancia y o importancia teórica ya que se revisaras diferentes teóricos y trabajos de investigación que aclaren todos los factores que influyen en el estrés

laboral y sus consecuencias y de esa forma poder controlarlos a través de estrategias de afrontamiento tanto personales, profesionales e institucionales. De la misma manera aportara un marco teórico actualizado sobre el contexto del estrés laboral.

1.4.2. Metodológica

El aporte metodológico es relevante porque pondrá un problema muy común en la institución y aportará herramientas teóricas y científicas para poder afrontarlo y de esta forma se consiga el bienestar de los profesionales del área de emergencia, asimismo será un aporte para la línea de investigación salud y bienestar, por otra parte servirá como antecedente a otras investigaciones

1.4.3 Practica

Para la práctica se justifica porque a través del desarrollo del proyecto se podrán explorar alternativas que pudieran ser usadas para las áreas de emergencia y de esta manera disminuir las consecuencias laborales personales y profesionales del estrés, asimismo los profesionales enfermería de emergencia tendrán un referente sobre la situación actual del estrés laboral en tiempos de pandemia

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal:

La investigación será de noviembre 2022 a marzo del año 2023

1.5.2 Espacial:

Servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima, Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis:

Personal de enfermería

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Internacionales

Carvajal (13) 2019 en Ecuador como objetivo se planteó “determinar los factores psicosociales generadores del estrés laboral en los docentes de la Carrera de Enfermería”. Se desarrollo una investigación cuali-cuantitativa, descriptiva, analizando las variables de estudio. En la selección de la muestra se consideró como población a los 45 docentes que laboran en la Carrera de Enfermería, en la recolección de datos como instrumento se aplicó encuesta y un test que permitió conocer las condiciones de trabajo y los niveles de estrés. Entre los resultados principales se encontró que los docentes consideran que el ambiente de trabajo no es el adecuado considerando que éste es uno de los principales factores psicosociales generadores de estrés; además. En base a los resultados obtenidos se concluye, que sí existen factores psicosociales de riesgo que producen estrés y por ende afectan la salud del personal.

Carrillo et al. (14) 2018, en España, su objetivo “analizar la presencia de estrés laboral en el equipo volante de enfermería de un Hospital General Universitario”. Un estudio descriptivo, su muestra 38 enfermeros; el instrumento el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ). En sus resultados el nivel moderado de estresores, destaca el déficit de apoyo social de sus superiores. Ninguna de las tres dimensiones se asocia a las variables socio-laborales de sexo, edad, turno, adscripción y tipo de vinculación al hospital. concluyeron que existe percepción moderada sobre los estresores laborales, resaltando el escaso apoyo social por parte de los superiores, aspecto que debe mejorar y sobre la cual se debe intervenir.

Leonor (15), 2018, Ecuador, su objetivo “determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería”. De tipo descriptivo, enfoque prospectivo, diseño

transversal; la población fue de 20 profesionales y no profesionales de Enfermería que trabajan en emergencia y UCI. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario; los siguientes resultados fueron que el 40% de los profesionales de Enfermería son jóvenes y se encuentran expuestos a factores estresantes respecto a las condiciones del trabajo; el 80% son mujeres, el 25% siempre perciben carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos; el 65% a veces poseen el material para ejecutar procedimientos seguros. La mayoría presentó dolores musculares (57%) y desmotivación (45%), este grupo está conformado por licenciados en Enfermería. Se concluye que entre los múltiples factores estresantes del entorno laboral está la sobrecarga de trabajo generando cansancio físico y mental; disminuyendo la capacidad en el desempeño de sus funciones.

Nacionales

Barrueto y Brenis (16) 2020, en Peru, tuvo como objetivo determinar los factores que inciden al estrés laboral durante la pandemia por Covid-19 en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Ventanilla, Callao 2020. un estudio descriptivo. La población estuvo conformada por un total de 30 Profesionales de Enfermería (Enfermeros y técnicos) se evidencio que los factores personales refieren que el salario percibido por parte de la institución es malo. Mientras que el 40%, refieren que el sueldo percibido es regular. Con respecto a factores ambientales el 56,7%, refieren que la infraestructura de su área de trabajo es mala para el desarrollo de sus funciones, mientras que el 43,3%, consideran regular la infraestructura de su área de trabajo. Con respecto a factores organizacionales el 60% del total de la población encuestada, refieren que la demanda actual y sobrecarga de trabajo en su servicio es regular, es decir ha aumentado. Mientras que el 40%, consideran que la demanda actual y la sobrecarga de trabajo son

malas. Se concluye que si uno de los factores aumentara entonces también aumenta al estrés laboral y si uno de los factores disminuye entonces también disminuye el grado de estrés laboral.

Calderón y Rivas (17) 2021 en Lima, Perú su objetivo “Describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico”. Fue una investigación descriptiva-correlacional, en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. La población de 92 enfermeras del centro quirúrgico y la muestra de 70. Se aplicaron dos cuestionarios para evaluar factores laborales y nivel de estrés laboral respectivamente, se evidencio que los factores laborales relacionados al estrés estaban presentes en 52,85 %, ambientales: temperatura inadecuada (67,10%), organizativos: sobrecarga de trabajo (78,60 %) y clima organizacional poco saludable (64,30 %), sobre factores de presión, exigencia y contenido: supervisión y control excesivo de las tareas (74,30 %) y ritmo de trabajo exigente (54,30 %). La prueba de chi cuadrado (X^2) dio como resultado 4,14. De ahí se concluye que existe relación significativa solo entre factores laborales de presión, exigencia y contenido del trabajo con el nivel de estrés de las enfermeras.

Martínez, J y Huatuco, A. (18) 2020, en Ica Perú, realizaron un estudio y su objetivo fue “Determinar los factores que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central”. Fue un estudio relacional de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 34 profesionales de enfermería, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue un cuestionario. Los resultados alcanzados demuestran que el 44,1% de los factores tienen una baja relación con el estrés. En tanto a la dimensión factores personales un 32,4% refieren que sus factores personales influyen con el estrés laboral del centro quirúrgico con un nivel bajo, un 47,1% opinan que influyen de manera regular y 20,6% señala que la influencia es alta.

En la dimensión factores laborales el 52,9% creen que existe una influencia regular, un 17,6% opinan que tiene una alta influencia y 29,4% creen que con un nivel bajo los factores laborales del Hospital influyen en el estrés laboral del centro quirúrgico. En cuanto a la dimensión organizacional un 41,2% señalaron una baja influencia, un 29,4% influencia regular y un 29,4% creen que existe una alta influencia

2. Bases Teóricas

Estrés Laboral

El estrés laboral es el resultado de la aparición de factores de riesgo psicosocial que afectan de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento de la institución a medio y largo plazo, es decir, un fenómeno asociado al proceso de industrialización, es causa frecuente de saturación física y mental, provocando una reducción de la efectividad y calidad de vida de la persona; en la intervención de este proceso influye entre otros aspectos como el índice de actividad física y social Obando (19).

Sobre lo anterior se puede acotar que el estrés en el trabajo es como una condición psicológica y física que surge cuando las exigencias de trabajo no afectan a las habilidades, recursos o necesidades de los empleados, y tienen posibles consecuencias sociales y de salud (20). Según el modelo de McClellan, (21), el modelo de motivación emocional al mundo de la organización se debe principalmente al enfoque práctico de porque las personas se esfuerzan por hacer lo mejor de su trabajo. A diferencia de otros modelos, el desempeño es el resultado de la interacción de cada trabajador con la motivación del entorno laboral, y las líneas de personas que lo rodean (compañeros, jefes, subordinados, grupos de trabajo, clientes) son directas. Por un lado, pretende alejarse de modelos teóricos de difícil integración en la realidad 2 de la empresa y centrarse en las

preocupaciones reales del lugar del trabajo actual o desde el entorno organizacional y las funciones de liderazgo.

Por su parte en el ámbito de salud, el estrés ha despertado un mayor interés por su consideración como la “enfermedad del siglo veinte”, fenómeno que es considerado como una patología laboral, que se deriva de trabajos con sobrecarga cuantitativa, repetitivos y con efectos psicosociales (22). El estrés es un importante problema de salud, que afecta de manera directa al personal de salud y de manera especial al personal de enfermería, que tiene a su cargo brindar cuidado a personas y comunidades desde los diferentes campos y áreas del sistema de salud (23).

Dimensiones del Estrés laboral

El estrés puede estudiarse de acuerdo a sus efectos puede ser Estrés o Eutress (estrés positivo): Donde el individuo se relaciona con su estresor, sin embargo, conserva su mente creativa y abierta, y prepara la mente y el cuerpo para un oficio óptimo, asimismo esta el Distres (estrés negativo) De naturaleza poco agraciada. Este tipo produce un exceso de labor, el cual desencadena un desequilibrio psicológico o fisiológico que finaliza su reducción en la producción de la persona, aparece enfermedades psicosomáticas y un envejecimiento rápido (24,25).

También se puede identificar según el tiempo de duración, aquí se encuentre el estrés agudo, es el que se presenta de manera habitual ante cualquier estímulo, causa fatiga pero es fácil de manejar, por otro lado está el estrés crónico este es el que se queda siempre y causa mucho daño a la salud y por lo general es producido por temas sociales, económicos, familiares o emocionales este permanece de manera permanente en la vida del individuo (26)

Finalmente está según el contexto, aquí se encuentra el estrés en el trabajo o estrés laboral, este viene dado por las demandas y actividades del trabajo y por todas las presiones que

surgen en este, se debe prestar atención porque puede deteriorar el clima organizacional y desmejorar la calidad de vida del trabajador (27)

En este mismo orden de ideas es bueno acotar que una de las áreas más críticas, es el área de emergencia, donde el personal de enfermería debe asumir procesos complejos, que demandan la aplicación de una serie de conocimientos, habilidades específicas y experiencias, o bien situaciones de exigencias del puesto laboral, que implica un gran esfuerzo físico y mental (28). Dentro de la práctica de enfermería en el área de emergencia existen varios estresores que, pese a distintos criterios, los más relevantes son: el ambiente físico, demandas del propio trabajo, estructura de la organización, relaciones interpersonales, inseguridad laboral, organización del trabajo, conflicto de roles y factores externos al trabajo (29).

Factores relacionados al estrés laboral

El equipo de enfermería está expuesto a distintos factores que repercuten en estrés en el trabajo en el carácter organizacional como propio del cargo a realizar, estas particularidades provocan que se tenga una incidencia elevada en la profesión. La salud de los profesionales enfermeros es una causa inherente para conservar el equilibrio en cada actividad, condición mediante el cual las actividades, comportamientos, actitudes y responsabilidades pueden progresar sin tensiones que sean debilitados o intervengan en los cuidados particulares de enfermería (30)

Entre algunos de los factores desencadenantes del estrés pueden ser los personales estos están relacionados a la condición indispensable del equipo de salud que no dejan ejecutar su actividad o función con seguridad y tranquilidad estos pueden estar presentes en personas sensibles al estrés (ansiosas), con baja tolerancia al abstraerse, al liderazgo y a tomar decisiones, expertos que se culpan con sentimientos de impotencia por la razón de

mostrar una baja mejora en el paciente, poca seguridad y miedo a realizar equivocadamente un tratamiento en los cuidados de los pacientes, aquellos que sienten ser insuficientes para ayudar al paciente emocionalmente, con baja habilidad de solucionar de forma segura y satisfactoria los problemas del paciente, con problemas para trabajar con distintos o un compañero de cuidado, con responsabilidades familiares, la conservación de la casa, hijos y como pareja con dificultades personales, escasez de capacidad en el control de los pacientes e intolerancia ante ellos, falta de habilidad para trabajar en grupo, dependencia de ciertas personas para laborar y tomar decisiones. Otros de los factores que se deben tener en cuenta son la edad, sexo, y estado civil (31)

Por otra parte, el Factor laboral Es referido a las particularidades del ejercicio de los profesionales y que son autónomos del entorno donde se labora, como efectuar procedimientos dolorosos para los atendidos, hablar o escuchar continuamente con los pacientes y sus familiares sobre su muerte próxima, la muerte de un paciente cuando se estableció una relación cercana, soportando seguidamente el sufrimiento, el tacto continuo y duradera con deprimidos. El estrés cambia de una persona a la otra porque las características de las responsabilidades y de lo que provoca en el equipo de salud va a cargo de lo que no hace o registra. Cuando la tarea se amolda a la habilidad y expectativa del profesional, ayuda al bienestar psicológico y posibilita una significativa motivación. (32,33)

En este mismo orden están los factores organizacionales, que son los que pertenecen a la institución u organización donde se desarrolla la actividad laboral y están supeditados al clima o estructura administrativa, tiene que ver con la distribución del trabajo, los horarios, las relaciones interpersonales y la seguridad que ofrece la institución al trabajadores de salud, todo esto se amalgama en elementos desencadenantes de un estrés

que pudiera tornarse mórbido o negativo para la salud del trabajador y también repercutirá en la calidad del servicio prestado (34,35)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H₁- Existe relación estadísticamente significativa entre los factores y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023

H₀- No existe relación estadísticamente significativa entre los factores y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el factor personal y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el factor laboral y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el factor organizacional y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La investigación toma como guía el método hipotético deductivo, este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación) (36).

3.2. Enfoque de la investigación

Es un estudio cuantitativo considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas. Este enfoque comúnmente se asocia con prácticas y normas de las ciencias naturales y del positivismo, asimismo basa su investigación en casos “tipo”, con la intención de obtener resultados que permitan hacer generalizaciones (37).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, ya que persigue resolver un problema específico u obtener una aplicación práctica concreta, para lo que suele ser imprescindible el conocimiento obtenido previamente (38).

3.4. Diseño de la investigación

Es un diseño no experimental de alcance correlacional, en el cual un investigador mide dos variables, entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios (40) para este proyecto se tomara todo el Personal de Enfermería, conformado por 90 elementos, por ser una población pequeña y manejable

se tomara toda la población transformándose en muestra censal

Criterios de inclusión:

- Personal de Enfermería con más de 3 meses de servicio en la emergencia
- Personal de Enfermería que acepten participar de forma voluntaria en el estudio previa firma del consentimiento informado.
- Personal de Enfermería de cuidado directo

Criterios de exclusión:

- Personal de Enfermería con menos de 3 meses de servicio en la emergencia
- Personal de Enfermería que no acepten participar de forma voluntaria en el estudio ni firmen el consentimiento informado.
- Personal de Enfermería del área administrativa

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1 Factores que influyen en el Estrés	Son todos los elementos que contribuyen con la reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante de demanda incrementada (20)	Se logra las metas a Son todos los elementos que rodean personal de enfermería y que puedan modificar su estado mental de dos dimensiones: Persona, laboral y organizacional ,	Personales. Laborales Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Síntomas nerviosos - Armonía entre trabajo - Control de emociones - Estrategias de afrontar - Claridad en las funciones del trabajo - Confort en el trabajo - Apoyo laboral - Seguridad laboral - Relaciones interpersonales - Ambiente laboral - Conflictos organizacionales 	Nominal	Presente: 35 a 84 Ausente:>35

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 2 Nivel de estrés en los profesionales de enfermería	El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano (30).	Es la respuesta expresada por las enfermeras sobre los diferentes mecanismos de reacción que experimentan durante su labor en una institución hospitalaria y que le perturban su equilibrio emocional	Según efectos Según tiempo Según contexto	-Carga de trabajo -Satisfacción -Responsabilidad -Reconocimiento -Preparación Insuficiente -Falta de apoyo -Factor emocional -Cansancio emocional -Aspecto económico -Frustración -Motivación	Ordinal	Alto nivel de estrés (80-120) Medio nivel de estrés (40-79) Bajo (1-39).

3-7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica para recolección de información será la encuesta para las 2 variables

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario sobre los factores que interviene en el estrés laboral constituido por 28 ítems, donde las alternativas de respuestas son siempre con una puntuación de 3, algunas veces con puntuación de 2 y nunca con puntuación de 1. El cuestionario está dividido en tres dimensiones: el primero relacionado a los factores personales que consta de 12 ítems (1-12), la segunda dimensión relacionados a los factores de contenido laboral que consta de 9 ítems (13- 21), y la tercera dimensión es relacionada a los factores organizacionales que consta de 7 ítems (22-28) fue tomado de Martínez (18).

El instrumento 2: Para medir el nivel de estrés del personal de enfermería del centro quirúrgico del HMC se utilizará una prueba de escala de estrés laboral, el cual consta de 40 ítems con las alternativas de respuestas son: nunca con puntuación de 0, rara vez con puntuación de 1, a veces con puntuación de 2 y frecuentemente con puntuación de 3. Su autor es Alvites, C. Citado por Martínez (15)

3.7.3. Validación

La validación para los dos instrumentos por cinco jueces expertos especialistas, para lo cual se aplicó la $P < 0.05$: Es aceptable; por lo que el grado de concordancia es significativo en lo referente a todos los ítems (15).

3.7.4. Confiabilidad

Ambos instrumentos igualmente fueron medidos en su confiabilidad a través de la

confiabilidad alfa de Cronbach, con valores para el primer instrumento de 0,80 y para el segundo 0,98 (15). Esto permitió aplicar los instrumentos en el estudio anterior

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez terminada la encuesta, se utilizará la hoja de cálculo Excel para crear la base de datos. Para realizar el análisis descriptivo se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 26 se para contrastar de hipótesis procederá a aplicar la prueba de Rho de Spearman y se trabajará con datos numéricos entre ellas promedias y medias manteniendo un nivel de significancia con un valor menor a 0.05, haciéndose uso de gráficos de barras y porcentajes para la descripción de los resultados.


3.9. Aspectos éticos


Todo el proceso de investigación se cumplirá con la ética haciendo cumplir los principios universales a través del consentimiento informado, se respetará el derecho a la decisión de participar, los participantes no sufrirán ningún daño, obtendrá beneficio la muestra, la institución y la sociedad, asimismo se respetará el derecho de autor realizando la debida citación y referenciando de acuerdo a los datos. Todos los participantes serán tratados con respeto y los datos serán utilizados solo con fines de investigación

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Redacción del título								
Esquema del proyecto de investigación								
Elementos del proyecto								
Objetivos de investigación								
Justificación e importancia								
DESARROLLO								
revisión bibliográfica								
Elaboración del marco teórico								
Elaboración de instrumentos								
Prueba de instrumentos								
Recolección de datos								
Procesamiento de datos								
Análisis de datos								
Preparación de avance de investigación								
CIERRE								
Redacción del borrador trabajo final								
Revisión y corrección del borrador del trabajo final								
Trasncripción y entrega de trabajo final								
defensa del trabajo final								

Actividades realizadas 

Actividades pendientes 

4.2. Presupuesto

RECURSOS HUMANOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Enfermera(o)	10 horas	100.00	1000.00
Estadístico	10 horas	100.00	1000.00
RECURSOS MATERIALES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Papel Bond A4 80 grs.	1 millar	50.00	50.00
Tinta	2 cartuchos	50.00	100.00
Folder	10	1.00	10.00
EQUIPOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Internet	50 horas	1.00	50.00
IMPRESIONES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Hojas	1,000 impresión	0.10	100.00
MOVILIDAD	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Pasajes	100 pasajes	1.50	150.00
SUB TOTAL	S/. 2,000.00 + 160.00 + 50.00 + 100.00 + 150.00		
TOTAL	S/. 2,460.00		

5. REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2019. 62 p.) Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
2. Organización Mundial de la Salud. Occupational health: Stress at the workplace 2020. Disponible: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>,
3. Oficina Internacional del Trabajo. La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación Mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
4. Gnerre P, Rivetti C, Rossi AP, Tesei L, Montemurro D, Nardi R. Work stress and burnout among physicians and nurses in Internal and Emergency Departments. Ital J Med [Internet]. 2017Jun.14 [cited 2022dic.17];11(2):151-8. Available from: <https://www.italjmed.org/index.php/ijm/article/view/itjm.2017.740>
5. Muñoz-Torres TJ, Casique-Casique L. Estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería. Rev Enferm IMSS. 2016;24(2):141-144.
6. Sabastizagal-Vela et al. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Rev Peru Med Exp Salud Publica. [Internet] 2020 [consultado 16 diciembre del 2022];37(1):32-41. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>

7. Ministerio Trabajo y Promoción de empleo. Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. 2014. [Internet] 2020 [consultado 16 diciembre del 2022];37(1):32-41. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
8. Sánchez K, et al. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). Rev enferm Herediana. [Internet] 2020 [consultado 16 diciembre del 2022];37(1):32-41. 2015;8(2):3-10. Disponible en: https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavo18/julio/prevalencia_estres_laboral.pdf
9. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Guía para la mejora del estrés laboral. [internet]. Disponible en: <https://oiss.org/wpcontent/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>
10. Lin, Pei-Chen et al. “The association between rotating shift work and increased occupational stress in nurses.” Journal of occupational health [Internet] 2019 [consultado 15 enero del 2022];37(1):32-41. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25958974/>
11. Cremades J, Maciá L, López M, Pedraz A, González V. A new contribution to the classification of stressors affecting nursing professionals. Rev. Latino-Am. Enfermagem. [Internet]. 2019 [cited 16 diciembre del 2022]; 25: e2895. Disponible en: <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/170327>
12. Alba R. Carga Laboral percibida. IV Época. [internet] 2019 [consultado 16 diciembre del 2022]; 44. Disponible en: <http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/julio2015/pagina10.html>
13. Carvajal P, L M. Factores psicosociales y estrés laboral en docentes de la Carrera de Enfermería. [Tesis de titulación, Internet] 2019 Ecuador [consultado 20 diciembre del

2022]

Disponible

en:

<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1648/1/UNESUM-ECUADOR-ENFERMERIA-2019-44.pdf>

14. Carrillo G, C.; Ríos R, M. I.; Escudero F, L., y Martínez R, M. E. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*. España. 2018 (50), 304-314. doi: <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>

15. Leonor., M. E. 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 de titulación, Internet] 2018 Ecuador [consultado 20 diciembre del 2022] Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF392.pdf>

16. Barrueto G, L F; Brenis C, M I. Factores que inciden al estrés laboral durante la pandemia por covid-19 en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Ventanilla, Callao 2020. [Tesis de titulación, Internet] 2020 [consultado 20 diciembre del 2022] Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6290/TESIS_2DAESP_BARRUETO_BRENIS_FCS_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Calderón I, G K; Rivas D, L H. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2021 dic [citado 2022 Dic 27]; 37(4): e4143. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192021000400013&lng=es.

18. Martínez R, J; Huatuco M, A. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico. Hospital militar central. 2018. [Tesis de titulación, Internet] 2018 [consultado 20 diciembre del 2022] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/592/1/MARTINEZ%20RAMIREZ%20JENIFER%20Y%20HUATUCO%20MONTA%c3%91O%20ALEJANDRA.pdf>
19. Obando M, Calero M, Fernández L. Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. Revista Cubana de Medicina General Integral. 2017; 33(3): 2-8. Disponible en: <http://www.revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/382/152>
20. López M, O. La Inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje como predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios [tesis magíster]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018.
21. Merino S, C. y Ruiz del C, C. G. Exploring the link between the emotional intelligence and satisfaction with life in Peruvian adults. [Explorando el vínculo de la inteligencia emocional y la satisfacción con la vida en adultos peruanos] Ansiedad y Estrés, 2018. 24(2-3), 140-143. doi:10.1016/j.anyes.2018.03.004.
22. Osorio J, L C. Estrés laboral: estudio de revisión. Revista Perspectiva Psicológica. 2017; 13(1):81-90. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
23. De Arco O, Suárez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Revista Universidad y Salud. 2018; 20(2): 172-177. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>

24. López, A. Los pecados originales en la propuesta transaccional sobre estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman. Enseñanza e investigación en psicología, 14(1), 193-209.
25. MINSA habilidades para la promoción de la salud mental y prevención del estrés Módulos de capacitación Dirección general de salud de las personas programa de salud mental INSM Honorio Delgado e Hideyo Noguchi Pág. 6
26. Benites G. Chacaliaza C. Huancahuari J. factores y niveles de estrés laboral en el personal de Enfermería del hospital regional de Ica – 2016. [INTERNET] Disponible en: <http://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2867/36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. El estrés laboral y su prevención. Madrid. 2017. [INTERNET] Disponible en: <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
28. Mingote J, Pérez S. Estrés en la enfermería. El cuidado del cuidador Madrid: Díaz de los Santos; 2015:25-31. Disponible en: <https://www.univermedios.com/wpcontent/uploads/2018/08/Estres-en-La-Enfermeria-El-Cuidado-Del-Cuidador.pdf>
29. Hoyo M. Estrés Laboral Madrid: Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo; 2018: 6-15 Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estreslaboral-guia.pdf>
30. Vicente, M., Y Medalit, T. Factores de estrés laboral y consecuencias en la salud en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Félix Torrealva Gutierrez Ica, octubre-2016.

31. Carmona M, Chacón E, Guareguan M., Malave, Acerina Y Muñoz E. Factores desencadenantes del estrés laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Universitario Dr. Luis Razetti de Barcelona
32. Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M. E., & Domínguez, V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista española de salud pública*, 78, 505-516.
33. Pantoja, M. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital nacional dos de mayo Lima – Perú
34. Castro, I. Nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico en el hospital departamental de Huancavelica 2010
35. Curiñaupa L. Nivel de estrés laboral en enfermeras en el servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho 2013. (Tesis previo a la obtención de Especialista en Enfermería en Emergencia y Desastres). UNMSM, Lima, Perú. 2014
36. Hernández-Sampieri, Roberto, and Christian Paulina Mendoza Torres. *Metodología de la investigación*. Vol. 4. México ed. F DF: McGraw-Hill Interamericana, 2018.
37. Toscano, Fredy. *Metodología de la Investigación*. U. Externado de Colombia, 2018.
38. Plaza, P., C. Bermeo, and M. Moreira. "Metodología de la Investigación." Universidad Tecnica Estatal de Quevedo 2019.
39. Mendoza Vines, Ángela Ovilda, and Joffre Marcelo Ramírez Franco. "Aprendiendo metodología de la investigación." 2020.
40. Murillo F. Los Modelos Multinivel como herramienta para la investigación educativa. *Rev internac de invest educ*. 2008; 1((1)17-34).

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Factores que intervienen en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo los factores se relacionan con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo el factor personal se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?</p> <p>¿Cómo el factor laboral se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?</p> <p>¿Cómo el factor organizacional se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar cómo los factores se relacionan con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería</p> <p>Objetivos específicos Describir como el factor personal se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería</p> <p>Identificar como el factor laboral se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería</p> <p>Establecer como el factor organizacional se relaciona con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁- Existe relación estadísticamente significativa entre los factores y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023</p> <p>H₀. No existe relación estadísticamente significativa entre los factores y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el factor personal y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023</p> <p>H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el factor laboral y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023</p> <p>H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el factor organizacional y el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023</p>	<p>Variable 1: Factores que influyen en el Estrés</p> <p>Dimensiones: Personales Laborales Organizacional</p> <p>Variable 2: Nivel de estrés en los profesionales de enfermería</p> <p>Dimensiones: Según efectos Según tiempo Según contexto</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método y diseño de investigación es sin intervención descriptiva</p> <p>La población para este proyecto se tomará todo el Personal de Enfermería, conformado por 90 elementos, por ser una población pequeña y manejable se tomara toda la población transformándose en muestra censal</p>

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

Instrumento I

Factores que influyen en el estrés Laboral

I. Datos generales

Nombre: _____

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Tiempo de Servicio: _____

N°	Factores Personales	Siempre	Algunas veces	Nunca
01	¿Tiene hábitos (o tics) nerviosos?			
02	¿Tiene armonía entre su trabajo y vida familiar?			
03	¿Actúa de una forma determinante en sus decisiones?			
04	¿Se culpa a si mismo(a) de lo que pasa en su trabajo?			
05	¿Se molesta rápidamente cuando se demora en hacer ciertas cosas?			
06	¿En su trabajo ¿llega a tener cambios de humor súbitos?			
07	¿En su trabajo ¿Tiene arranques emocionales, se enoja, grita?			
08	¿Cuida de su apariencia, se mantiene limpio(a) y saludable?			
09	¿Le molesta su forma de enfrentar situaciones conflictivas?			
10	¿Se siente apoyado(a) por su entorno familiar?			
11	¿Puede recuperarse rápidamente de situaciones estresantes?			
12	¿Le es fácil relajarse cuando lo requiere?			
	Factores de contenido laboral			
13	¿Maneja con objetividad los problemas que se le presentan?			
14	¿En su trabajo le resulta confuso lo que debe hacer?			
15	¿Llega a ser su trabajo una de las cosas más gratificantes?			
16	¿Considera que haga lo que haga en el trabajo, parece que es insuficiente?			
17	¿Los problemas de trabajo se solucionan con el apoyo de todos?			
18	¿El trabajo interfiere con sus otras obligaciones?			
19	¿El trabajo que tiene le da seguridad?			

20	¿El trabajo le da la oportunidad de desarrollarse en diferentes aspectos?			
21	¿Siente angustia sentirse incapaz de manejar algunos problemas en su trabajo?			
	Factores Organizacionales			
22	¿Piensa que la mayoría de la gente que lo rodea es amable?			
23	¿Le molesta cuando la gente de su trabajo cambia de opinión?			
24	¿Le agrada la forma en cómo se hacen las cosas en su trabajo?			
25	¿La gente en su trabajo aprecia lo que hace?			
26	¿Considera que la vida alrededor de su trabajo es armónica?			
27	¿La vida se le dificulta cuando llega a existir una desorganización en su trabajo?			
28	¿Le agradan las normas que hay en su trabajo?			

Instrumento II
Estrés Laboral

A continuación, se le presenta una serie de enunciados que tienen cuatro opciones de respuesta donde usted podrá responder marcando con un aspa (x), en el número que crea conveniente: **Nunca: 0; Rara vez:1; A veces: 2; Frecuentemente: 3**

N°		0	1	2	3
01	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas				
02	Hago lo que haga, mi trabajo no es valorado.				
03	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos				
04	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.				
05	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad				
06	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.				
07	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.				
08	Estoy insatisfecho con mi trabajo.				
09	Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo				
10	Tengo ganas de cambiar de trabajo.				
11	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea				
12	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta				
13	Me siento indiferente para hacer propuesta de mí trabajo.				
14	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.				
15	Estoy anímicamente agotado de mi trabajo				
16	Me enoja con facilidad en el trabajo.				
17	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.				
18	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar de calidad en esta institución.				
19	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.				

20	Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales				
21	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo				
22	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.				
23	Estoy harto de mi trabajo				
24	Son excesivas las tareas a realizar				
25	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.				
26	Siento frustración respecto de mis expectativas de crecimiento laboral				
27	Es insuficiente el pago que recibo.				
28	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario				
29	Me siento sin ganas de ir a trabajar				
30	Me siento tenso tan sólo de pensar en mi trabajo				
31	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.				
32	Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente				
33	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso				
34	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.				
35	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan				
36	Prefiero ser indiferente ante de lo que me desagrada de mi trabajo.				
37	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.				
38	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.				
39	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.				
40	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo				

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea 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, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Factores que intervienen en el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Villa el Salvador, Lima 2023

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio: Determinar cómo los factores se relacionan con el nivel de estrés laboral del personal de enfermería

Participantes: Enfermeros.

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

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.

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

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: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma