

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



El estrés laboral en profesionales de Enfermería en un Instituto Nacional de salud, 2024

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería:
Neurología y Neurocirugía

Por:

Katherine Lizeth Paredes Rivera

Asesor:

Dra. Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué

Lima, 13 de febrero del 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO
ACADEMICO

Yo, Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EL ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN INSTITUTO NACIONAL DE SALUD, 2024”** de la autora Katherine Lizeth Paredes Rivera tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de febrero del año 2025.



Dra. Janet Mercedes Arévalo Ipanaqué

El estrés laboral en profesionales de Enfermería en un Instituto Nacional de salud, 2024

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Neurología y Neurocirugía



Mg. Celeste Abigail Mauricio Esteban
Dictaminador

Lima, 13 de febrero del 2025

Tabla de Contenido

Resumen	1
Planteamiento del Problema	2
Identificación Del Problema	2
Formulación del Problema	3
Problema General	3
Objetivos	4
Justificación Teórica	4
Justificación Metodológica	5
Justificación Práctica y Social	5
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas	6
Antecedentes Internacionales.....	6
Antecedentes Nacionales	7
Marco Conceptual.....	9
Teorías de Enfermería.....	16
Metodología.....	19
Descripción Del Lugar de Ejecución	19
Población y Muestra	19
Población	19
Muestra	19
Validez y Confiabilidad	23
Consideraciones Éticas	24

Administración del Proyecto de Investigación	25
Referencias Bibliográficas.....	28
Apéndices	34

Resumen

El estrés laboral se ha vuelto en una problemática universal que impacta significativamente en la vida de quien lo padece, el objetivo de la investigación es determinar el nivel de estrés laboral que presentan los profesionales de enfermería de un instituto nacional de salud, 2024. Es un estudio descriptivo – básico de corte transversal, la muestra está conformada por 60 profesionales de enfermería, para la recolección de datos se usará la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), la cual cuenta evalúa la variable en tres dimensiones: Estrés por factores físicos, estrés por factores psicológicos y Estrés por factores sociales. El instrumento es viable y confiable. Para la validez se realizó el juicio de 5 expertos, el cual monstró el puntaje de 0,966; para la confiabilidad se aplicó el estadístico de alfa de Cronbach, el cual monstró un puntaje de 0,73.

Palabras claves: Estrés laboral, profesionales de enfermería.

Planteamiento del Problema

Identificación Del Problema

El estrés laboral se ha vuelto en una problemática universal que impacta significativamente en la vida de quien lo padece (Organización Mundial de la Salud, 2023). De acuerdo con Arce et al. (2020) refieren que esta realidad afecta de manera notable no solo a las personas sino a las organizaciones y con ello a su nivel de productividad puesto que el ritmo laboral del personal disminuye, así como sus funciones psíquicas y biológicas convirtiéndose en un factor principal del estrés laboral.

Ante este hecho, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023) sostiene que para el 2030 se tendrá una reducción en la producción del 2% del total de horas de trabajo. En virtud de ello, las empresas buscan caracterizar y priorizar las dificultades con el personal adecuando espacios, brindando soporte y ajustando los tiempos de trabajo. Sin embargo, existe un grueso de establecimientos como es el caso del sector salud donde las jornadas de trabajo no responden a lo políticamente establecido, esta condición se incrementó en épocas de pandemia (Quiránza, 2021).

En Ecuador, el estudio de Vinueza et al. (2020) denotó que el 90% de los profesionales sanitarios exhiben serias dificultades relacionadas con estrés laboral, al igual que Tapullima et al. (2021) quienes sostienen que en países como Brasil, Argentina y Chile esta realidad es similar. Aunado a ello, Mejía et al. (2019) identificaron que Venezuela y Colombia presentan un nivel del 63% y 26% respectivamente. Esto permite entender lo preocupantes que puede generar el desarrollo y continuidad del estrés laboral.

A nivel nacional, el Ministerio de Salud [MINSA] (2023) ha aprobado el plan de campaña de salud mental orientado a servidores con la intención de reducir los riesgos

psicosociales en el trabajo. Dado que, en un reciente estudio, se informó a la población que el 78% de los peruanos y en especial el sector salud, padecen de problemas de estrés laboral (Gestión, 2023).

En efecto, si estos resultados se mantienen o siguen en aumento la calidad de vida de los profesionales de sanidad de caerían, perjudicando su satisfacción con el trabajo y con la vida misma (Collana & Cárdenas, 2023). Por lo tanto, de acuerdo a la observación empírica de la investigadora la cual ha denotado algunos factores asociados a la correspondencia bilateral de un aumento de estrés en el trabajo son; la cantidad de horas trabajadas, así como el divorcio que este puede ocasionar al no equilibrar una vida digna con el trabajo, la necesidad que tiene el personal de salud por asistir a dobles turno o trabajar en otros centros de salud, la escala salarial desproporcionada y una meritocracia fundamentada en favoritismos.

En ese orden de ideas, urge la necesidad de caracterizar este fenómeno de estudio no solo para comprender su desenvolvimiento sino dar a conocer su trascendencia; es por ello que se suscita la siguiente pregunta de indagación.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presentan los profesionales de enfermería de un instituto nacional de salud, 2024?

Problemas Específicos

PE1 ¿Cuál es el nivel de estrés laboral por factores físicos en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024?

PE2 ¿Cuál es el nivel de estrés laboral por factores psicológicos en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024?

PE3 ¿Cuál es el nivel de estrés laboral por factores sociales en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024?

Objetivos

Objetivo General

Determinar el nivel de estrés laboral que presentan los profesionales de enfermería de un instituto nacional de salud, 2024.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de estrés laboral por factores físicos en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024.

Identificar el nivel de estrés laboral por factores psicológicos en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024.

Identificar el nivel de estrés laboral por factores sociales en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024.

Justificación

Justificación Teórica

Se tiene como fin incrementar el conocimiento sobre el estrés laboral en personal enfermero a nivel local, puesto que sobre ellos recaen diversas responsabilidades que difieren del cuidado que otorgan a cada paciente y el trato que brindan a los familiares, sino también realizan acciones de forma efectiva con competencias y habilidades adoptadas en el marco de su labor profesional y formación constante que le conceden estar en la primera fila del desarrollo tecnológicos en el área de salud.

Justificación Metodológica

Esta investigación pretende servir de cimiento para ulteriores trabajos de búsqueda relacionados con la variable, pues el presente estudio se rige bajo estatutos éticos, también pretende servir de guía a los profesionales de enfermería de modo que diseñen estrategias que ayuden a disminuir la problemática y dejando que influya en el cuidado del paciente.

Justificación Práctica y Social

La contribución de la indagación será en el aspecto práctico, lo cual estará aportando a reconocer los elementos estresantes y determinadas situaciones que influyen en el bienestar de las enfermeras, con el fin de dirigir algunas tácticas para el control del estrés y la previsión de la existencia de estos elementos, en tanto se esté trabajando y sus efectos tengan menos impacto en el bienestar de los conocedores de enfermería.

Presuposición Filosófica

Sobre la preocupación y el estrés. Jesús nos dijo que "¿quién de nosotros por preocuparse puede agregar un mechón de cabello a su cabeza?" Preocuparse o preocuparse es un signo de infidelidad. Dios no quiere que nos preocupemos por la vida, dijo: busca primero mi reino y mi justicia, entonces todas las cosas que te preocupan vendrán a ti, según refiere Mateo 6:33.

La Enfermera frente a esta situación debe establecer estrategias que beneficien su capacidad. Es decir, debe estar tranquila, trabajar sin mayor preocupación que este pendiente a las emergencias o casos mayores que aquejen un cuadro de ansiedad a lo mediado posible debe realizar pausas activas como parte inicial para liberar la sobrecarga en sus procesos asistenciales.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes Internacionales

Palacio et al. (2024) desarrollaron un estudio en Colombia con el fin de identificar los factores asociados al estrés laboral en profesionales de una empresa Prestadora de Servicios en Salud. Se trabajó una indagación descriptiva de corte transversal, en un tamaño muestral de 60 participantes. A ellos, se les administró el cuestionario de IMSS las cuales permitieron arribar a los siguientes hallazgos; el 63% de los involucrados padecen un alto nivel de estrés son hombres y esto indica que el problema está en función de sentirse apoyados en sus responsabilidades laborales. Se concluye que los colaboradores necesitan apoyo en la ejecución de sus funciones y al no recibirlas tienden a desequilibrarse.

Bermúdez y Santos (2024) en Ecuador desarrollaron un estudio con la intención de establecer los factores asociados con el estrés laboral en el personal de enfermería en un hospital. Se trabajó un análisis descriptivo y de corte transversal, en un tamaño muestral de 80 participantes. Se administró el cuestionario de estrés laboral, arribando a los siguientes resultados, tales como que el 48% presentan ocasionalmente estrés laboral por lo que el nivel de estrés del personal ocupa un lugar alto con un 58% de los cuales el síntoma predominante es la tensión muscular con un 53%. Se concluye que el personal necesita desarrollar sesiones que fortalezcan la reducción del síntoma muscular.

Asimismo, Bermeo (2022) en Ecuador tuvo el propósito de determinar los factores vinculados al estrés laboral en el personal de enfermería en un Hospital. Se trabajó un estudio descriptivo y de corte transversal, en un tamaño muestral de 73 participantes. A ellos, se les administró el cuestionario The Nursing Stress Scale las cuales permitieron arribar a los siguientes resultados, tales como que los factores de

muerter y sufrimiento conllevan a una carga laboral de sobre exigencia por lo que son responsables de mayor presencia de estrés laboral en un 75.4%. Se concluye que el personal sanitario requiere de espacios y tiempos de poco sometimiento al estrés.

Casagrande et al. (2022) en Uruguay desarrollo un estudio con la intención de conocer el nivel de estrés y sus factores asociados al mismo en el área intensivista en personal de salud. Se trabajó una pesquisa descriptiva de corte transversal con un tamaño muestral de 96 personales intensivistas. Se administró el inventario de estrés para profesionales sanitarios y Wolfgang permitiendo identificar los siguientes resultados; se estableció que el 32% manifiestan un severo nivel de estrés, a ello se constató que el factor asociado a ello fue el horario en la jornada laboral. Se concluye que a los profesionales les resulta difícil homogenizar sus horarios y tener una vida más equilibrada.

Molina (2020) en Ecuador tuvo como tarea científica principal el determinar los factores asociados a la fatiga laboral en el personal de un hospital. En base a ello, se trabajó una búsqueda descriptiva y de corte transversal, en un tamaño muestral de 10 profesionales de salud. Se les aplicó el cuestionario denominado JSS logrando identificar que la presión laboral y la falta de apoyo en la organización son dos de las razones por las cuales el personal se estresa con valores de 34.58% y 36.45% respectivamente. Se concluye que el personal busca en sus líderes soporte emocional para continuar con las actividades de la vida diaria.

Antecedentes Nacionales

Aldazabal (2020) en Lima, ejecutó un análisis con el fin de determinar el estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran en primera línea en un hospital. El análisis estuvo basado en un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo con una suma de

102 participantes, a los cuales se les realizó la Escala de Estrés en Enfermeros. Los resultados fueron que el 57,8% en el ambiente físico tuvo un nivel bajo, seguido de nivel medio (36,3%) y alto (5,9%); el 47,1% tuvo un nivel medio en el ambiente psicológico, seguido del nivel bajo (42,2%) y alto (10,8%); finalmente el 55,9% tuvo un nivel bajo en el ambiente social, seguido del nivel medio (34,3%) y alto (9,8%). El estudio concluyó que predomina un nivel bajo de estrés en los enfermeros; respecto a sus dimensiones, en ambiente físico y ambiente social prevaleció un nivel bajo y en el ambiente psicológico un nivel medio.

Carrasco et al. (2022) en Ancash se ejecutó un análisis con el propósito de determinar el vínculo entre los estresores laborales y satisfacción en enfermeras en un hospital. Asimismo, el diseño se precisó como transversal, nivel correlacional y analítica con un tamaño muestral de 60 participantes, para la valoración de las variables se emplearon los instrumentos Nursing Stress Scale y la Encuesta de Satisfacción del Usuario Interno. Los hallazgos fueron un nivel medio prevalente en los estresores laboral (83,3%) ambiental (63,3%) y personal (51,7%) de los participantes de enfermeros. El estudio concluye que el factor ambiental y personal de los participantes que se encuentran laborando en el cuidado continuo del paciente en el escenario del COVID-19 está vinculado a la satisfacción laboral.

Barboza (2019) en Chiclayo, ejecutó un análisis con el propósito de determinar el nivel de estrés laboral y los factores laborales relacionados en los profesionales de enfermería en un hospital. Se elaboró una metodología cuantitativa, descriptivo con corte transversal, el tamaño muestral estuvo conformado por 45 participantes, los cuales estuvieron sujetos al Cuestionario Maslach Burnout Inventory y a la Respuesta emocional al estrés laboral. Los resultados revelaron que el 17,8% tuvo un nivel de estrés alto, seguido de un 4,4% con un nivel bajo, en contraste la mayoría presentó un

nivel medio (77.8%), en cuanto a los factores estresores, en los factores ambientales hubo un mayor predominio de un nivel medio (64.4%), en la organización y relaciones humanas el 42.2% tuvo un nivel alto y la exigencia como factor estresor estuvo presente en el 84.4% de los participantes como nivel medio. Se concluyó que la mayor parte de participantes presentaron un nivel medio de estrés y el estresor organización y relaciones humanas fue la dimensión con mayor sobrecarga.

Martinez y Huatuco (2020) en Ica, ejecutaron una búsqueda con el fin de determinar los factores que están involucrados en el estrés laboral del personal de enfermería en un hospital. El estudio fue descriptivo correlacional y de diseño no experimental con la participación de 34 profesionales de enfermería con la aplicación del Cuestionario sobre los factores que intervienen en el estrés. Los hallazgos evidencian que para el 44.12% de los participantes los factores tuvieron un bajo nivel de relación con el estrés en general, respecto a los factores personal el mayor valor estuvo asociado a un nivel regular (47.06%), en base a los factores organizacionales el 41,2% tuvo un nivel bajo y el 29,4% un nivel regular y bajo, finalmente el 35,29%, 35,29% y 29,41% tuvieron un nivel de estrés bajo, regular y alto, respectivamente. Se concluyó que hay estadísticamente un vínculo entre los factores y el estrés laboral de los participantes.

Marco Conceptual

Estrés Laboral

La OIT señala que el estrés laboral es una condición perjudicial tanto para las economías industrializadas como para las economías en desarrollo, ya que afecta la producción al impactar negativamente la salud física y mental de los empleados (OIT, 2022). El estrés laboral es un estado percibido donde las exigencias del trabajo superan

las competencias de la persona. El estrés laboral de los enfermeros es un indicador que merma el rendimiento y la efectividad de la labor y contunde con la estabilidad del paciente, y cuando el estrés laboral incrementa, influye en la atención al paciente, así como la calidad de los cuidados y la atención (Lim et al., 2022).

Tipos de Estrés Laboral. Existen dos tipos de estrés laboral:

El Episódico. Se presenta en el instante, este tipo de estrés se halla en cualquier tarea de trabajo e implica la inquietud afectiva con prevalencia de efectos somáticos (Lizán & Meza, 2021).

El Crónico. Se exhibe en diferentes circunstancias, es el tipo de estrés que presenta el empelado de forma persistente influenciado por desencadenantes y se puede catalogar en Síndrome de burnout o de estar quemado (Lizán y Meza, 2021):

Fases del Estrés. Según Patlán (2021) el estrés pasa por tres etapas:

Fase de Alarma. El cuerpo empieza a indicar acciones para contraponer a lo que supuestamente puede darse como un ataque exógeno. Es ahí donde empieza a segregarse adrenalina y otras sustancias que podrían conseguir ocasionar manifestaciones como la celeridad del ritmo del corazón y la respiratoria, así como la elevación de la presión arterial y ansiedad. Es usualmente un ciclo de corto tiempo.

Fase de Resistencia. Es entendida análogamente como el estado en que el colaborador emplea un elevado número de reservas que no son abundantes. El tiempo de esta etapa llega a ser definitivamente cambiante, en función de la oposición al estrés del trabajador, es cómo esto impacta tanto a nivel orgánico como mental. Si los agentes estresantes se dilatan en exceso en el tiempo, el organismo traslada a la próxima fase.

Fase de Agotamiento. Contemplada el último escalón del estrés laboral y se identifica por una escasez de las reservas biológicas del empleado. En esta faceta el trabajador se desempeña por debajo de sus competencias tanto a nivel físico como mental y en ocasiones se vuelca prontamente irritable al punto de perder todo impulso de motivación. Además, una exhibición en demasía en esta etapa de extenuación puede acabar por mermar la negativa natural al estrés del trabajador, como se contempla en el Síndrome de Burnout.

Síntomas. Según Barradas et al. (2018) los síntomas de estrés laboral que expresan el personal de área de sanidad con recurrencia son:

Cansancio o Agotamiento Emocional. Esto puede manifestarse en primera instancia, y se identifica por una paulatina privación del dinamismo vital y un desnivel ascendente entre el trabajo ejecutado y el cansancio extendido.

Despersonalización. Esto es una forma de objetar a las sensaciones de inviabilidad, indefensión y desmotivación individual. Los que padecen el síndrome de Burnout, demuestran situaciones de hiperactividad acrecentando el cansancio, difundidos en aversión hacia los demás y en ciertas ocasiones en depresión.

Abandono de la Realización Personal. Expresado por evitar las tareas no laborales y las que ocasionan estrés. Empiezan a originarse confusión de ideales y principalmente una constante separación de actividades familiares, socioculturales y de entretenimiento, construyendo un tipo de autorreclusión y aislamiento. El entorno empieza a percibirlo/a como un individuo dogmático depresivo e intratable.

Factores del Estrés Laboral. El estrés, análogamente es una señal interior del medio físico, psíquico o social-cultural que intimida la estabilidad de un individuo, genera una elevada alteración en materia de desempeño profesional. Los componentes

vinculados con la labor influyen en los empleados, cambiando su posición psicológica y fisiológica en forma que el individuo es incapaz de rendir con tranquilidad. El ámbito que engloba y se lleva a cabo la enfermería la vuelca en un trabajo de elevada amenaza para el burnout. La exposición al sufrimiento y al deceso o la falta de sostén de los gerentes hospitalarios pueden influir física y psicológicamente a las enfermeras (Porcel-Gálvez et al., 2020). También se hace referencia a aquellos componentes estresantes lesivos que son originado estrechamente de la labor, que se exhiben en el cuerpo de los sujetos y pueden mermar su bienestar, entre ellos se exponen los siguientes:

Factor Ambiente Físico.

Carga de Trabajo. Es uno de los causantes más significativos en la retención de enfermería, tasar la carga laboral de enfermería de forma segura es el paso inicial crítico para entender el vínculo entre la carga de trabajo, la sujeción de enfermería y la tranquilidad del paciente. La carga de trabajo es la suma de asignaciones ejecutadas por una entidad o persona en un período de tiempo específico, o la cantidad promedio de tareas manejado por una entidad en un instante determinado (Madadzadeh et al., 2018).

En cada uno de estos sucesos las exigencias de la labor sobrepasan los medios para poder brindar una solución adecuada a las mismas, por ende, para lograr ejercer dominio de las asignaciones que cada individuo ha de ejecutar. La sobrecarga ocasiona frustración, presión, decrecimiento de la autoestima, sensación de peligro, taquicardia, elevación de los valores del colesterol, uso de nicotina y otras sustancias, para lograr de satisfacer a las altas exigencia (Molina-Chailán et al., 2021).

Factor Social.

Fallecimiento. En cuanto a la realidad, la literatura indica que el estrés laboral influye en el trabajo de enfermería. Numerosos análisis revelan que las situaciones de la

práctica clínica diaria relacionadas con el tratamiento de la muerte y la agonía se ubica entre los factores estresantes más importantes para el personal de enfermería (Chatzianni et al., 2018). Asimismo, una investigación del duelo experimentado por el equipo multidisciplinario después de la muerte identificó que las enfermeras no se sienten cómodas brindando apoyo emocional a las familias de los pacientes moribundos (Boyle y Bush, 2018).

Nivel de Preparación Profesional. En diversos casos se ha relacionado el estrés con el factor conocimiento y formación inadecuada y se ha vinculado a situaciones donde el personal de enfermería no se siente seguro de cómo realizar un procedimiento o dónde siente la exigencia de realizar una tarea de enfermería sin la formación adecuada. Es así como entre las condiciones más estresantes en el campo de enfermería se encuentra clasificado el factor conflicto educación-realidad. Ante ello, el profesional de enfermería espera en diversos casos que el mayor estrés provenga de situaciones en las que no tendrán el conocimiento o la formación necesaria para satisfacer las demandas de la práctica clínica (Admi et al., 2018).

Nivel de Apoyo. Los vínculos pobres comprenden poca credibilidad, reducido sostén emotivo y poco valor en escuchar al compañero y en dar solución a los dilemas que surgen. Diversos especialistas especifican que este tipo de vínculos se correlacionan directamente con una alta indeterminación de rol, conllevan a tratos deficientes, originan inestabilidad mental y sensaciones de frustración en el ambiente laboral, asimismo, el nexa con los superiores muestra un vínculo significativo de trato descortés y las predilecciones de directores y supervisores con la sensación de presión e imposición en el ambiente laboral (Barrera et al., 2021).

Dudas sobre el Tratamiento. Al obtener conocimiento deficiente por parte del médico en cuanto al cuadro clínico de un paciente se ha identificado como indicador de estrés (Betancourt et al., 2020). Además, en la relación paciente-enfermera, la mala actitud de los pacientes hacia el tratamiento y la atención y/o las demandas irrazonables de los pacientes y sus familias también contribuyen al estrés laboral de las enfermeras (Bai y Ravindran, 2019). A ello se suma el estado de la enfermedad poco claro y la incertidumbre sobre el tratamiento y las políticas de atención exacerbaban el estrés de las enfermeras, lo que disminuye la naturaleza de la atención de enfermería e incluso provocando dimisiones (Cui et al., 2021).

Factor Psicológico.

Conflicto con los Médicos. La percepción de juicios de parte de un médico recibir juicios de un médico es indicador de estrés para las enfermeras (Betancourt et al., 2020). Asimismo, tomar decisiones con los pacientes incluso sin el médico y el miedo a cometer errores en los tratamientos son las razones más comunes de los conflictos entre enfermera y médico (Alenezi et al., 2018). A pesar de que las enfermeras a menudo notan una falta de respeto por parte de los médicos, y que sus conocimientos y habilidades son subestimados, se espera que brinden cuidados de enfermería humanos, compasivos, culturalmente sensibles, competentes y éticos. Por lo tanto, las enfermeras se han encontrado en una situación cada vez más difícil, exigente y delicada, lo que es evidente por la creciente complejidad de las intervenciones de enfermería y las crecientes necesidades de los pacientes, por un lado, y los requerimientos de servicios de atención hospitalaria de calidad por el otro (Starc, 2018).

Conflicto con otras Enfermeras y Supervisores. La oposición entre colegas para obtener posiciones y situaciones más beneficiosas; la carencia de sostén afectivo en

contextos complicados y la deficiencia de esas relaciones, específicamente en las posiciones superiores de la institución (la llamada soledad del directivo) son circunstancias que generan estrés en los integrantes de la institución.

Consecuencias del Estrés Laboral. Conforme con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es reconocido del mismo modo a un conjunto de respuestas afectivas, mentales, cognitivas y de comportamiento ante imposiciones profesionales que desbordan la inteligencia y capacidades del empleado para rendir de forma adecuada (Dall’Ora et al., 2020).

Manifestaciones Psicológicas. Las consecuencias del estrés pueden ocasionar una perturbación en el desempeño de la red cerebral que pueden ocasionar daño al cerebro. Todo tipo de cambios a escala biológica en el cerebro va a causar modificaciones en el aspecto conductual, puesto que el órgano director de esta es el cerebro. Según Ratrouy y Hamdan-Mansour (2019) entre los eventos perjudiciales originados por la estimulación constante de la respuesta de estrés se encuentran los siguientes:

Irritabilidad. Engloba una conducta modificada en un individuo, está frecuentemente vinculada con la antipatía, hostilidad, mal temperamento, cólera, o terquedad. Las más mínimas acciones pueden ocasionar a un individuo estresado a perder los papeles. Nuevamente, esta perturbación e ira se elimina cuando el estrés desaparece.

Dificultad para Concentrarse. La falta de concentración es una sensación que logra manifestarse debido a dilemas físicos, anímicos o afectivos. Los síntomas vinculados a la concentración en ocasiones logran estar conectados o no a síntomas de la memoria como el olvido. Entre las circunstancias emocionales que pueden mermar la

concentración se encuentran la depresión, ciertas manifestaciones de ansiedad y el estrés.

Ansiedad. Es un estado afectivo incómodo, identificado por intranquilidad y la inquietud. Turba la mente y se manifiesta con risa nerviosa, además la persona llega a comer en demasía y se origina como contestación del organismo frente a preocupaciones ocasionadas por problemas de la salud, parentales, educativas, profesionales y financieros, ante contextos que ponen en peligro la tranquilidad individual.

Dificultad para Tomar Decisiones. Una de las circunstancias que generalmente causan ansiedad es el hecho de decidir eventos relevantes. En situaciones, la ansiedad y la dificultad se entrelazan y la persona no sabe qué posibilidades preferir.

Dificultad para Conciliar el Sueño (Insomnio). Es un síntoma usual en el estrés en el curso del trabajo, expresándose de dos maneras diferentes, el individuo puede presentar demasiado sueño o en contraste tiene problemas para conciliar el sueño y solo duerme aproximadamente 2 horas nocturnas. En diversos casos, el sueño se ve afectado por pesadillas constantes. Es el estrés, la ansiedad o la depresión hacen que el cerebro trabaje horas adicionales. Las pesadillas se extinguirán cuando el estrés, la ansiedad y la depresión estén controlados.

También es contemplado una consecuencia del estrés laboral, el deterioro progresivo de los vínculos efectivos, dentro del núcleo, con amigos o en la relación marital o de pareja.

Teorías de Enfermería

El Cuidado Humano

Para Waldow (2014) señala que esta teoría pretende comprender el cuidar como conductas y acciones que engloban entendimientos, principios, capacidades y actitudes direccionadas en el sentido de beneficiar el ánimo de los individuos para establecer y elevar la condición humana en el transcurso de vivir y morir. Como "cuidado" se conceptualiza del fenómeno procedente del proceso de cuidar. El curso de cuidar engloba el modo de cómo se lleva a cabo el cuidar entre la guiadora y ser cuidado, es entendido como el progreso de acciones, actitudes y conductas cimentados en conocimiento científico, vivencia, intuición y pensamiento analítico, ejecutados para y con el paciente/ser cuidado, con el enfoque de fomentar, establecer y/o rescatar su dignidad y totalidad humana (Chunga & Ramírez, 2019).

Entre los elementos de la teoría se resalta la estructura del medio ambiente y engloba, según Lara y Ramírez (2018):

El Medio Ambiente Físico. Se comprende a la estructura física y su carácter, así como equipos de telecomunicaciones adecuados y material conveniente y los determinantes adecuados de bioseguridad.

La Administración del Medio Ambiente. Los que desarrollen cargos administrativos, deben conocer cabalmente la trascendencia de brindar un cuidado adecuado a los usuarios de los centros de sanidad. Se supone que sectores administrativos, se centren en la dotación de equipos y recurso humano en todos los ambientes y los estratos de atención con el propósito de simplificar la preparación y actualización científica y técnica, dirigida a elevar la calidad de la atención.

El Entorno Social. Se denota como la socialización y la optimización del cuidado, en cada uno de los ámbitos de la institución, las conductas y las relaciones agradables, o la atención por sí misma, también simboliza la amabilidad, el respeto, la

estima, el buen ánimo, el buen humor y la paciencia en la guía en cada uno de los aspectos de la institución.

La Tecnología del Medio Ambiente. Engloba a cada una de las actividades que apoyan para sostener el cuidado del paciente e inician desde el trato y la información vinculada con la prevención, diagnóstico y medicación; desempeñando la responsabilidad de ayuda, en el análisis de datos y la investigación.

Metodología

Descripción Del Lugar de Ejecución

El estudio se llevará a cabo en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, en los servicios de Neurología y Neurocirugía de una institución especializada de referencia nacional por ser especialista a nivel neurológico y neuroquirúrgico ubicada en Lima Perú. El lugar de estudio es de nivel III-2, alberga alrededor de 200 pacientes por día de estancia hospitalaria. En cada servicio de hospitalización laboran 12 profesionales de enfermería de acuerdo con la programación.

Población y Muestra

Población

Estará constituida por 60 profesionales de enfermería del servicio de Neurología y Neurocirugía.

Muestra

Se utilizará una muestra censal, incluyendo a todos los 60 enfermeros del servicio de Neurología y Neurocirugía, lo que garantiza la inclusión completa de la población en el estudio.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios de Inclusión.

- Los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Neurología y Neurocirugía.
- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Profesionales de enfermería de todas las edades.

Criterios de Exclusión. Personal de enfermería que no se encuentren trabajando en el Instituto hospitalario especializado durante el periodo de recolección de datos.

Tipo y Diseño de Investigación

Según el tipo de investigación será básica, ya que su principal propósito es expandir o incrementar el conocimiento existente sobre una variable determinada conducida por la curiosidad del investigador. Asimismo, no se exhibe ningún valor comercial a los descubrimientos obtenidos durante el análisis (Rodríguez, 2020).

Respecto al nivel de estudio, se trabajará con un nivel descriptivo, pues se busca conocer y describir las características de la variable factores de estrés laboral y explicar el comportamiento mediante proposiciones, para ello se tendrá en cuenta los diferentes niveles en cada una de las dimensiones contempladas (Ramos, 2020).

El estudio contará con un diseño de análisis no experimental, el mismo que al ser ejecutado no requiere una manipulación deliberada de las variables estudiadas por parte del investigador ni la aplicación de tratamiento alguno, tampoco pretende determinar ninguna relación causa efecto entre las constantes trabajadas. Por el contrario, se estudiará la variable tal y como es observada con el fin de ofrecer información sobre los procesos de un fenómeno determinado (Sánchez, 2021). Asimismo, se aplicará un corte transversal, ya que la recolección de los datos se realizará en un solo momento según la línea de tiempo (Corona & Fonseca, 2023).

Identificación de Variables

Factores de Estrés Laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición	
Estrés laboral	El estrés es una respuesta interna provocada por estímulos físicos, psíquicos o sociales que amenazan la estabilidad de un individuo, afectando así su desempeño profesional. En el ámbito de la enfermería, este estrés se intensifica debido a la constante exposición al sufrimiento, la muerte y, además, a la falta de apoyo. Como resultado, aumenta el riesgo de burnout (agotamiento), lo cual impacta negativamente tanto en la salud física como psicológica de las enfermeras (Porcel-Gálvez et al., 2020).	El estrés es una alteración mental que desfaculta el estado de ánimo por diversos factores, ya sea social, psicológico o físico, es por lo que la variable será medida a través de la Escala de Estrés en Enfermería-NSS con el fin de medir la ocurrencia y frecuencia de ciertas situaciones percibidas como estresantes por el personal de enfermería	Estrés por factores Físicos	-Carga laboral -Tratamiento -Toma de decisiones	Ordinal	
			Baja (34-70 puntos)	Estrés por factores Psicológicos		-Fallecimiento -Nivel de preparación profesional -Nivel de apoyo -Dudas sobre el tratamiento.
			Media (71 – 120 puntos)	Estrés por factores Sociales		-Conflicto con los médicos. -Conflicto con otras enfermeras y supervisores.
		Alta (121 – 170 puntos)				

técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En la presente indagación la técnica que se utilizará será la encuesta; como instrumento un cuestionario que será administrado a todos los profesionales de enfermería que integran la muestra. (ver Apéndice A).

La Escala de Estrés en Enfermería (NSS) fue introducida por primera vez por Gray y Anderson en 1981 gracias a una revisión bibliográfica y entrevistas con enfermeras, médicos y capellanes. Fue administrada a 122 enfermeras de cinco unidades médicas de un hospital, con el fin de evaluar la presencia y frecuencia de determinados elementos percibidas como estresantes por el personal de enfermería (Porcel-Gálvez et al., 2020a).

La NSS, versión española que comprende 34 ítems, la cual detalla 3 dimensiones enfocadas al estrés laboral. Cada ítem fue reunido en 7 factores; el primero está vinculado con el entorno físico (demanda en el área laboral), otros cuatro enfocados al entorno psicológico (deceso y penuria, escasos conocimientos, falta de ayuda y desasosiego en la medicación), los últimos están asociados al entorno social en el ambiente hospitalario (problemas con los médicos o colegas). Por cada pregunta los criterios de respuesta son: nunca (0), a veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3); esto genera una suma con un índice global cuyo parámetro se ubica entre 0 y 102, teniendo presente que mientras más alto sea el puntaje, mayor será el nivel de estrés (Porcel-Gálvez et al., 2020b).

Se medirán 3 dimensiones:

- Estrés por factores físicos (Ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14)
- Estrés por factores psicológicos (Ítems 15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27)
- Estrés por factores sociales (Ítems: 28,29,30,31,32,33,34).

El nivel de valoración del estrés será expuesto considerando los siguientes rangos:

- Bajo (0 a 33)
- Medio (34 a 67)
- Alto (68 a 102)

Además, este instrumento fue utilizado por Beltrán (2023) en enfermeros de un hospital de la Ciudad de Lima.

Validez y Confiabilidad

El instrumento que se empleará en la presente pesquisa fue sometido a juicio de expertos, conformado por 4 enfermeros especialistas en Neurología y Neurocirugía y 1 metodóloga, quienes validaron el instrumento mediante 4 criterios: claridad, congruencia, contexto y dominio de constructo; luego de consolidar la evaluación de los 5 jueces, se procesó la información y se obtuvo como resultado una V de Aiken de 0,966 (Ver Apéndice B, tabla 01).

Para la confiabilidad del presente estudio, se hizo una prueba piloto a 30 enfermeros especialistas que trabajan en la unidad de Neurología y Neurocirugía, a quienes se encuestó en el mes de abril 2022. El análisis de la confiabilidad del instrumento se llevó a través de la determinación de alfa de Cronbach siendo el resultado de 0,73 (Ver Apéndice C, tabla02).

Proceso de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se solicitará la aprobación previa de un comité de ética y la autorización por escrito de la institución en la que se desea hacer el estudio.

En las fechas establecidas para la recolección de datos, el investigador se dirigirá al servicio para explicar el procedimiento y pedir el apoyo de los trabajadores. Luego, se

les explicará la forma de participación mediante las respuestas que deben registrar. Se solicitará el consentimiento para la utilización de sus respuestas.

Procesamiento y Análisis de Datos

Para la tabulación y procedimiento estadístico se emplearán las hojas de cálculo de programa Microsoft Excel v.2019 posteriormente se vaciarán los datos al programa SPSS versión 27. Finalmente, para la presentación de los resultados serán expresadas en tablas y figuras usando la estadística descriptiva: uso de frecuencias y porcentajes.

Consideraciones Éticas

Para la realización del análisis, se tomará en cuenta los principios de la bioética, teniendo en consideración y siendo vigilantes y respetuosos de la población en estudio y no sean vulnerados los valores, intereses y preferencias.

Autonomía

Las enfermeras(os) de forma personal decidirán de manera voluntaria, de ser participe de la investigación o desistir, se respetará la decisión de los participantes. Se procederá con la firma del consentimiento informado (Ver Apéndice D).

Beneficencia

Este estudio está diseñado en beneficio para el profesional de enfermería de modo que ayude a evitar el estrés laboral brindando información científica y veraz.

No Maleficencia

Este estudio no pretenderá consecuencias mayores en consideración a la confidencialidad por ello no tiene repercusión negativa con los participantes al contrario permitirá el despliegue de estrategias de afrontamiento al estrés en el campo asistencial.

Justicia

No habrá preferencias al momento de aplicar los instrumentos, ni exclusión personal.

Administración del Proyecto de Investigación**Cronograma de Ejecución**

ACTIVIDAD	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	X	X			
MARCO TEÓRICO	X	X			
INSTRUMENTOS		X			
REVISIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	X	X	X		
APLICACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO				X	
ANÁLISIS DE LA FIABILIDAD				X	
PRESENTACIÓN INICIAL		X	X		
CORRECCIÓN DE LOS DICTAMINADORES				X	
APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO				X	
ANÁLISIS DE DATOS					X
INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS					X
DISCUSIÓN					X
PRESENTACIÓN FINAL					X

Presupuesto

ID	PARTIDAS Y SUBPARTIDAS	CANTIDAD	COSTO S./	TOTAL S./
1	Personal	01	100.0	100.0
	Honorarios del investigador	01	300.0	300.0
	Honorarios del revisor lingüístico	01	400.0	400.0
	Honorarios revisor	01	300.0	300.0
	Honorarios estadista	01	300.0	300.0
	Honorarios encuestadores	01	300.0	300.0
2	Bienes	4	500.0	2000.0
	Formatos de solicitud	50	0.10	50.0
	Cd	05	2.5	7.5
	Otros			100.0
3	Servicios	03	100.0	300.0
	Inscripción y dictaminarian del proyecto	01	50.0	50.0
	Inscripción del proyecto y asesor de tesis	03	100.0	300.0
	Dictaminarian del informe final de tesis	01	50.0	50.0
	Derechos de sustentación, documentos y derecho de graduación	01	250.0	250.0
	Impresión y anillados de ejemplares de la investigación	500	0.20	100.0
	Fotocopias	500	0.10	50.0
	Viáticos		30.0	600.0
TOTALES				5575.50

Referencias Bibliográficas

- Admi, H., Moshe-Eilon, Y., Sharon, D. & Mann, M. (2018). Nursing students' stress and satisfaction in clinical practice along different stages: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 68, 86-92.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691718302272>
- Aldazabal, Y. (2020). Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19. *Revista de Investigación Científica Ágora*, 7(2), 107-113.
<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125/112>
- Alenezi, A., Aboshaiqah, A. & Baker, O. (2018). Work-related stress among nursing staff working in government hospitals and primary health care centres. *International Journal of Nursing Practice*, 24(5). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12676>
- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M. & Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadoras de una Fundación de niños con discapacidad en el departamento de Colombia. *Revista Asociación Especialidad de Medicina del Trabajo*, 29, 42-56.
[doi:https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf)
- Bai, J. & Ravindran, V. (2019). Job stress among nurses. *Indian Journal of Continuing Nursing Education*, 20(2), 92-96.
https://journals.lww.com/ijcn/fulltext/2019/20020/job_stress_among_nurses.3.aspx
- Barboza, I. (2019). *Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barradas, E., Delgadillo, R., Guitiérrez, L., Posadas, M., García, J., Gonzáles, J. y Rodríguez, E. (2018). *Estrés Y Burnout enfermedades en la vida actual*. Bloomington.
- Barrera, M., Chaparro, C., Plazas, L. & Buitrago, L. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
- Beltrán, M. & Arévalo, R. (2023). Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *Revista*

Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humana, 4(2), 4918–4930.

<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948/1248>

Bermeo, E. (2022). *Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería que labora en el Hospital de Quito*. Repositorio Institucional de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15649/1/UA-MEQ-EXC-001-2022.pdf>

Bermudes Sánchez, M.N. & Santos Sánchez, M.A. (2024). *Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo [Proyecto de investigación de licenciatura]*, Universidad Técnica de Babahoyo. Repositorio institucional. <https://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/16412>

Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B. & Herrera, M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 41-50.
<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>

Boyle, D. & Bush, N. (2018). Reflections on the Emotional Hazards of Pediatric Oncology Nursing: Four Decades of Perspectives and Potential. *Journal of Pediatric Nursing*, 40, 63-73. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0882596317304177>

Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R. & Reyes, C. (2022). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 38, 1-16. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>

Casagrande, C., Soto, J., Gómez, M., Carámbula, A. y Burghi, G. (2022). Work stress among intensivists in Uruguay. *Revista Médica del Uruguay*, 38(1), 1-7.
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/rmu/v38n1/1688-0390-rmu-38-01-e206.pdf>

Ceballos-Vásquez, P., Solorza-Aburto, J., Marín-Rosas, N., Moraga, J., Gómez-Aguilera, N., Segura-Arriagada, F. y Andolhe, R. (2019). Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. *Ciencia y enfermería*, 25. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532019000100204&script=sci_arttext

Chatzigianni, D., Tsounis, A., Markopoulos, N. y Sarafis, P. (2018). Occupational Stress Experienced by Nurses Working in a Greek Regional Hospital. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 23(6), 450-457.
https://journals.lww.com/jnmr/fulltext/2018/23060/occupational_stress_experienced_by_nurses_working.7.aspx

- Chunga, J. y Ramírez, E. (2019). Concepción y práctica del cuidado de enfermería en los servicios de salud de I y II nivel. *Sciéndo*, 22(3), 229-240. https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2573/pdf_1
- Collana, G. y Cárdenas, M. (2023). Estrés y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Vitarte, Lima. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 7(6), 7158-7171. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9250>
- Corona, A. y Fonseca, M. (2023). ¿Mi estudio es transversal o longitudinal? *Medisur*, 21(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000400931
- Cui, S., Jiang, Y., Shi, Q., Zhang, L., Kong, D., Qian, M. & Chu, J. (2021). Impact of COVID-19 on Anxiety, Stress, and Coping Styles in Nurses in Emergency Departments and Fever Clinics: A Cross-Sectional Survey. *Risk Management and Healthcare Policy*, 14(1), 585-594. <https://www.dovepress.com/article/download/62100>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M. & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(4). <https://link.springer.com/article/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Gestión. (29 de Noviembre de 2023). *Peruanos y el síndrome Burnout: las áreas con mayor estrés laboral*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/peruanos-que-sufren-burnout-laboral-piensen-cambiar-de-empleo-sectores-con-mayor-estres-laboral-sindrome-de-burnout-empleo-agotamiento-laboral-renuncia-silenciosa-laboral-noticia/#:~:text=De%20acuerdo%20al%20e>
- Lara, G. y Ramírez, E. (2018). Cuidado al Recién Nacido Críticamente Enfermo desde la Perspectiva de la Enfermera. *Revista Ciencia y Tecnología*, 14(4). <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2175/2052>
- Lastre-Amell, G., Gaviria-García, G., Herazo-Beltrán, Y. y Mendinueta-Martínez, M. (2018). Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivo. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 13(5). http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_lh/article/view/15933
- Lim, J., Kim, G. y Kim, E. (2022). Factores asociados al estrés laboral en enfermeras hospitalarias: un análisis de metacorrelación. *International journal of environmental research and public health*, 19(10). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9140361/>

- Lizán, E. y Meza, H. (2021). Estrés laboral: afectaciones en las familias del personal sanitario del Centro de Salud Santa Ana. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 7, 135-146. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2585/1901>
- Madadzadeh, M., Barati, H. y Asour, A. (2018). The association between workload and job stress among nurses in Vasei hospital, Sabzevar city, Iran, in 2016. *Journal Occupational Health Epidemiology*, 7(2), 83-89. https://johe.rums.ac.ir/browse.php?a_id=265&sid=1&slc_lang=en&html=1
- Martinez, J. y Huatuco, A. (2020). *Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/592>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Gárnica, L., Chacón, S. & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de Asociación Especializada en Medicina del Trabajo*, 28, 204-211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Ministerio de Salud (2023). Plan de campaña de prevención de salud mental orientada a servidores del Hospital Nacional Sergio Bernales. <https://hnseb.gob.pe/repositorio-principal/resoluciones-directorales/2023/RD2023-371.pdf>
- Molina Acando, R.M. (2020). *Factores asociados a la fatiga laboral en el personal del hospital Vicente Corral Moscoso y Homero Castanier Crespo* [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. Repositorio institucional. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9702>
- Molina-Chailán, P., Muñoz-Coloma, M. & Schlegel-San Martín, G. (2021). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(256), 177-185. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2019000300177&script=sci_abstract
- Organización Internacional del Trabajo . (28 de noviembre de 2023). *Podcast el futuro del trabajo*. <https://voices.ilo.org/es-es/podcast/como-vivir-con-el-estres-termico>
- OIT (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oms-y-la-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud>
- Organización Mundial de la Salud (2023). *Estrés*. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

- Palacio, E., Mona, L. & Gómez, S. (2024). Estrés laboral en el personal administrativo de una Institución Prestadora de Salud. *Revista CIES*, 15(1), 63-78.
- Patlán, J. (2021). *Estrés Laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención*. UNAM.
- Porcel-Gálvez, A., Barrientos-Trigo, S., Bermúdez-García, S., Fernández-García, E., Bueno-Ferrán, M. & Badanta, B. (2020). The Nursing Stress Scale-Spanish Version: An Update to Its Psychometric Properties and Validation of a Short-form Version in Acute Care Hospital Settings. *International journal of environmental research and public health*, 17(22). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7697776/>
- Quiránza, J. (2021). *Estrés laboral durante la covid 19: A propósito de una revision sistemática*. Repositorio Institucional de la universidad Internacional SEK.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3). <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336/621>
- Ratrou, H. & Hamdan-Mansour, A. (2019). Secondary traumatic stress among emergency nurses: Prevalence, predictors, and consequences. *International Journal of Nursing Practice*, 26(1). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12767>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Kil Soluciones educativas.
- Sánchez, S. (2021). *Diseño, implementación y evaluación de proyectos en desarrollo humano*. Universidad Iberoamericana.
- Starc, J. (2018). Stress Factors among Nurses at the Primary and Secondary Level of Public Sector Health Care: The Case of Slovenia. *Macedonian journal of medical sciences*, 6(2), 416–422. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5839460/>
- Tapullima, C., Munguía, E., Reyes, E. & Sánchez, E. (2021). Systematic review on Burnout syndrome in healthcare personnel in Latin America Between 2015-2020. *Revista de Investigacion en Psicologia*, 24(1), 197-221. <https://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20608>

Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Pino, D., Tapia, E. & Vinueza, M. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos. *Preprints*, 1-21.
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/708/958>

Apéndices

APÉNDICE A

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO NSS “LA ESCALA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA”

Estimados enfermeros (as), el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información con respecto a los factores relacionados al estrés laboral en los enfermeros del servicio de Neurología y Neurocirugía. Así mismo se le hace de su conocimiento que este cuestionario es anónimo ya que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación, por lo que se le solicita responder con sinceridad. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

I. Características generales:

1) Edad:

- a) 18 a 29 años
- b) 30 a 59 años
- c) De 60 años a más

2) Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

3) Estado civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado

4) Años de experiencia

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 año hasta 3 años
- c) Entre 3 años a 5 años
- d) Entre 5 a 10 años
- e) Más de 10 años

5) Grado de instrucción

- a) Licenciado
- b) Con grado de especialidad
- c) Grado de magister
- d) Grado de doctor

II. Instrucciones:

Marque con una ("X") el número que corresponde al ítem evaluado según la siguiente escala:

0. Nunca

1. Algunas veces

2. Frecuentemente

3. Muy frecuentemente

ITEMS	ÍTEM CARACTERIZA FACTORES ESTRÉS LABORAL	QUE LOS DEL	Nunca (0)	Algunas Veces (1)	Frecuentemente (2)	Muy Frecuentemente (3)
1	Interrupciones frecuentemente en la realización de tareas.					
2	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.					
3	Está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.					
4	Recibe información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.					
5	Toma de decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.					
6	Pasar temporalmente a otros servicios / con falta de personal.					
7	Personal y turno imprevisible.					
8	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado.					
9	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ej. tareas administrativas).					
10	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.					

11	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
12	El médico no está presente en una urgencia médica.				
13	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
14	Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
15	Recibir críticas de un médico.				
16	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
18	La muerte de un paciente.				
19	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
20	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
21	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
22	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por el paciente.				
23	Ver a un paciente sufrir.				
24	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
25	Recibir críticas de un supervisor / jefe.				
26	No saber qué se debe decir al paciente o a su familia				

	sobre su estado clínico y tratamiento.				
27	Problemas con un superior.				
28	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio.				
29	Problemas con uno o varios médicos y/u otro profesional del equipo.				
30	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.				
31	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad).				
32	Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presenta mejora.				
33	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				

APENDICE B

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

1. CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR LOS JUECES

CRITERIO	J1	J2	J3	J4	J5	P BINOMIAL	V AIKEN
¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?	1	1	1	1			
¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?	1	1	1	1			
¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?	1	1	1	1			
¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?	0	1	1	1			
¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?	1	1	1	1			
¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?	1	1	1	1			
PRUEBA BINOMIAL	0, 219	0, 031	0, 031	0, 031	0, 031	0,0686	0,966

Considerando que el instrumento tendrá mayor validez de contenido mientras que los valores se acerquen más al 1, se puede establecer que existe buena validez.

Prueba binomial

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
JUEZ1	Grupo 1	SI	5	,83	,50	,219
	Grupo 2	NO	1	,17		
	Total		6	1,00		
JUEZ2	Grupo 1	SI	6	1,00	,50	,031
	Total		6	1,00		
JUEZ3	Grupo 1	SI	6	1,00	,50	,031
	Total		6	1,00		
JUEZ4	Grupo 1	SI	6	1,00	,50	,031
	Total		6	1,00		
JUEZ5	Grupo 1	SI	6	1,00	,50	,031
	Total		6	1,00		

SI $P < 0.05$, SE ESTABLECE QUE EXISTE BUENA VALIDEZ

2. PORCENTAJE DE VALIDACIÓN SEGÚN OPINIÓN DE JUECES EXPERTOS

CRITERIO	J1	J2	J3	J4	J5	PROMEDIO
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?	100	100	100	100		400
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?	100	100	100	100		400
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?	90	100	100	100		390

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?	90	90	100	100		380
¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?	80	100	100	90		370
PROMEDIO TOTAL						

El grado de acuerdo de los jueces respecto a la validez del instrumento es de **97,6%**

EVALUACIÓN FINAL DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINIÓN DE EXPERTOS

DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIO	J1	J2	J3	J4	J5	SUM A	V DE AIKEN	PROMEDIO POR ITEM
D1	1	CLARIDAD	1	1	1	1			1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1	
		CONTEXTO	1	1	1	1			1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1	
	2	CLARIDAD	1	1	1	1			1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1	
		CONTEXTO	1	1	1	1			1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1	
	3	CLARIDAD	1	1	1	1			1	
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1	
		CONTEXTO	1	1	1	1			1	
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1	

1D2	4	CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
	5	CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
	6	CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
	7	CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
	8	CLARIDAD	0	1	1	1			0,8
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
	9	CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
	10	CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
	11	CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1

		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
12		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
13		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
14		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
15		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
16		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
17		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1

		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
18		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
19		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
20		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
21		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA							
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
22		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
23		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1

		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
24		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
25		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
26		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
27		CLARIDAD CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
28		CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1

	29	CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
	30	CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
	31	CLARIDAD	1	1	1	1			1
		CONGRUENCIA	1	1	1	1			1
		CONTEXTO	1	1	1	1			1
		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1
32	CLARIDAD	1	1	1	1			1	
	CONGRUENCIA	1	1	1	1			1	
	CONTEXTO	1	1	1	1			1	
	DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1	
33	CLARIDAD	1	1	1	1			1	
	CONGRUENCIA	1	1	1	1			1	
	CONTEXTO	1	1	1	1			1	
	DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1	
34	CLARIDAD	1	1	1	1			1	
	CONGRUENCIA	1	1	1	1			1	
	CONTEXTO	1	1	1	1			1	

		DOMINIO DEL C	1	1	1	1			1	
		PROMEDIO TOTAL								

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

siendo:

S = la sumatoria de si

s_i = Valor asignado por el juez i,

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración (2. en este caso)

Considerando que el instrumento tendrá mayor validez de contenido mientras que los valores se acerquen más al 1, se puede establecer que existe **buena validez**.

APENDICE C

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23 : P31 2 Visible: 37 de 37 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	F
7	1	2	2	1	2	0	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2
8	0	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	
9	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	0	2	1	
10	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	
11	2	1	2	2	1	1	3	2	0	3	1	2	3	1	2	
12	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	
13	0	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	3	
14	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	
15	1	0	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	
16	2	1	2	1	0	2	2	2	3	0	2	2	1	1	2	
17	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	
18	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	
19	1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	1	2	2	1	2	
20	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	0	1	2	2	1	
21	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	1	
22	2	3	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	
23	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	0	1	2	1	
24	2	1	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1	2	1	2	
25	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	
26	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	
27	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	
28	2	0	1	2	1	2	0	2	1	3	2	2	1	0	2	
29	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 14:18 26/04/2022

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23 : P31 2 Visible: 37 de 37 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P
7	1	1	3	0	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	
8	0	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	
9	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	
10	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
11	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3	1	
12	1	1	2	2	1	2	3	0	2	3	1	2	2	2	3	
13	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	0	
14	2	2	1	2	3	0	2	1	2	3	2	1	2	1	3	
15	1	2	1	3	0	2	1	0	3	2	2	2	1	2	2	
16	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	
17	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	3	
18	0	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	
19	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	
20	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	
21	1	1	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	
22	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	
23	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	3	
24	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	
25	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	0	2	
26	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	
27	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	
28	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON Área de información 14:19 26/04/2022

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23 : P31 2 Visible: 37 de 37 variables

	P31	P32	P33	P34	VAR00...	VAR00...	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
7	1	2	2	1	2
8	2	2	3	2	2
9	2	1	2	1	1
10	2	1	2	2	0
11	1	2	1	1	2
12	3	1	1	3	2
13	0	2	2	1	1
14	3	2	2	2	2
15	2	0	2	1	2
16	1	2	1	2	1
17	2	3	1	1	2
18	2	3	2	2	1
19	2	1	2	1	1
20	1	3	2	3	2
21	2	2	1	1	2
22	1	1	2	1	1
23	3	2	1	3	2
24	2	1	2	1	2
25	2	1	1	2	2
26	2	1	2	2	1
27	2	3	0	2	2
28	1	2	1	1	2
29	3	2	3	2	1

Vista de datos Vista de variables

Área del procesador IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 14:19 26/04/2022

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	34

Según el resultado de alfa de Cronbach, el instrumento posee buena confiabilidad.

APENDICE D**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo,con DNI....., como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades mentales, libre y voluntariamente, expongo: Que he sido debidamente informado por el responsable del proyecto de investigación, titulado: “Cumplimiento de la guía de procedimientos de enfermería en aspiración de secreciones en pacientes intubados de la unidad de cuidados intensivos adulto de un hospital nacional de Lima, 2021”, y reconociendo la importancia de la participación de mi persona en este proyecto, manifiesto: Que he sido informado y estoy satisfecho con todas las instrucciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación.

Por lo tanto, otorgo mi consentimiento para que sea aplicado la guía de observación a mi persona.

.....

FIRMA

FECHA:

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Factores de estrés laboral en profesionales de Enfermería en un Instituto Nacional de salud, 2024</p>	<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presentan los profesionales de enfermería de un instituto nacional de salud, 2024?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral por los factores físicos en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral por los factores psicológicos en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral por los factores sociales en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de estrés laboral que presentan los profesionales de enfermería de un instituto nacional de salud, 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Identificar el nivel de estrés laboral por los factores físicos en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral por los factores psicológicos en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral por los factores sociales en profesionales de enfermería de un Instituto Nacional de Salud, 2024.</p>	<p>Estrés Laboral</p>	<p>Estrés por factores físicos</p> <p>Estrés por factores Psicológicos</p> <p>Estrés por factores Sociales</p>	<p>Población: Serán 60 enfermeros del servicio de Neurología y Neurocirugía. Muestra: Muestra Tipo y diseño de estudio: La investigación es de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de corte transversal.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

