

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia
de un hospital del Callao, 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería:

Emergencias y Desastres

Autora:

Isabel Katherin Monzon Palomino

Asesor

Dra. Delia Luz León Castro

Lima, 28 de agosto de 2025

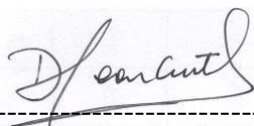
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Delia Luz León Castro, 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: **“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DEL CALLAO, 2025”** de la autora Isabel Katherin Monzon Palomino tiene un índice de similitud de 19% 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 28 días del mes de agosto del año 2025.



Dra. Delia Luz León Castro

**Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Servicio de
Emergencia de un hospital del Callao, 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Emergencias y Desastres



Mg. Celeste Abigail Mauricio Esteban

Dictaminador

Lima, 28 de agosto de 2025

Índice

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 1 |
| Planteamiento del Problema | 2 |
| Formulación del Problema..... | 5 |
| Objetivos de la Investigación..... | 6 |
| Justificación | 6 |
| Línea de Investigación | 7 |
| Desarrollo de las Perspectivas Teóricas..... | 8 |
| Antecedentes de la Investigación..... | 8 |
| Marco Conceptual..... | 12 |
| Bases Teóricas | 19 |
| Definición de Términos | 20 |
| Metodología | 21 |
| Descripción del Lugar de Ejecución..... | 21 |
| Población y Muestra | 21 |
| Tipo y Diseño de Investigación | 22 |
| Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos..... | 25 |
| Proceso de Recolección de Datos | 27 |
| Procesamiento y Análisis de Datos..... | 27 |
| Consideraciones Éticas | 27 |
| Administración del Proyecto de Investigación | 29 |
| Referencias Bibliográficas | 31 |
| Apéndice | 37 |

Resumen

Se entiende por estrés laboral al conjunto de reacciones físicas y emocionales que afectan la salud integral del ser humano tras haber sido expuesto a condiciones de presiones y exigencias que sobrepasan las capacidades del trabajador, el estrés laboral se origina cuando el entorno es tenso ya sea por el jefe o por los mismos compañeros de trabajo, el objetivo del presente estudio es determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025. Acerca de la metodología es de nivel básico, tipo descriptivo simple, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal. La población está constituida por el personal de enfermería del área de emergencias de un hospital del Callao, que son un total de 65 personas. La muestra es censal, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento que se aplicó fue un cuestionario que lleva por nombre The Nursing Stress Scale (NSS) realizado por Gray Toft y Anderson en 1981 y fue creado para medir el nivel de estrés laboral en enfermeros este cuestionario está constituido por 34 ítems dividida en 3 dimensiones que son: ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social, el instrumento fue validado por 5 jueces expertos, para el estudio se empleó el V de Aiken el resultado obtenido fue de 1 siendo un valor favorable que confirma que el instrumento es válido para el área de aplicación, Para el proceso de confiabilidad se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach que se realizó la prueba piloto a 31 enfermeros con características similares a la muestra, el resultado obtenido de Alfa de Cronbach fue de 0,942 determinando que el instrumento es confiable estadísticamente. Los resultados obtenidos servirán para que se realicen intervenciones oportunas para el mejor manejo del estrés en el personal de enfermería.

Palabra Clave: Estrés laboral, personal de enfermería, servicio de emergencia.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

El estrés laboral puede ser originado por una inadecuada relación entre los individuos, inadecuadas condiciones físicas del ambiente entre otros, este estrés puede originar factores que amenacen la salud física, social, psicológica del ser humano y también puede conllevar a que las personas consuman alcohol o hasta otras sustancias, es más el consumo del alcohol es una conducta común en la población que vive bajo un estrés laboral, muchas realizan eso para afrontar al estrés. Cuando el entorno laboral no favorece al ser humano este entra en estrés y lo expresa con conflictos, con bajo desempeño, desmotivación, faltas continuas e inadecuada relación con los jefes (Cruz et al., 2021).

Un informe realizado por Gallup en el año 2022 que realizó un estudio mundial sobre el estrés obtuvo que el 44% reconoció tener estrés laboral a diario esto fue superior ya que en el 2020 se obtuvo que este nivel era en un 43%, este estudio también descubrió que el 60% de empleados se encuentran desapegados de su trabajo y el 19% refiere que se siente miserable en su trabajo. El 9% de los trabajadores están comprometidos con su labor y el 50% no lo tiene, el informe también menciona que cuando el trabajador está comprometido presenta menos nivel de estrés (Jackson, 2022).

La Organización Mundial de la salud (2022) mencionó que de los mil millones de personas que padecen de algún trastorno mental en el 2019, el 15% presenta un trastorno mental como el estrés, un trabajo estresante aumenta el índice de afectar la salud mental, se recomienda que los encargados realicen mejoras para atender la necesidad de los problemas de salud mental de sus trabajadores, proponer intervenciones que apoyen a su mejora. El doctor Tedros Adhanom quien es el director general de la OMS refiere que es necesario centrarse en las consecuencias

que el trabajo puede traer a nuestra salud mental, refiere también que es vital que se actúe sobre este tema para que no continúe siendo un problema, una mala salud mental puede debilitar el desempeño y rendimiento del trabajador.

Mejia et al. (2019) realizaron un estudio que se tituló “factores asociados al estrés laboral en trabajadores de 6 países de Latinoamérica”, cuyos resultados mostraron que el país con mayor índice de estrés fue Venezuela liderando con un 63%, los demás países tuvieron como resultado menor frecuencia: Perú ($p < 0,001$) 29% , Colombia ($p < 0,001$) 26% , Ecuador ($p = 0,016$) 54% , Honduras ($p < 0,001$) 34% y Panamá ($p = 0,001$) 49%, con respecto a porcentaje por sexo se obtuvo que el sexo femenino fue superior obteniendo 44,8% y los varones 37,6%.

Un informe de México registro que el 75% de mexicanos padece de fatiga debido al estrés laboral, siendo estos resultados superiores a los países de China y Estados Unidos, el estudio también menciona que el estrés puede elevar de manera significativa los niveles de cortisol causando la elevación de la presión arterial, considera que el estrés es contagioso ya que se percibe por las demás personas siendo capaz de influir en su personalidad (Gobierno de México, 2023).

Un estudio en Colombia sostiene que el 80% de trabajadores padece de estrés laboral, esto demuestra que las estrategias que brinda el sistema de salud para solucionar dicho problema no están funcionando como se esperaba, los trabajadores presentan estrés de nivel alto y su principal causante se encuentra en su ambiente laboral, las cifras también mantienen preocupados al ministerio de trabajo de dicho país, con los resultados obtenidos Colombia se iguala en resultados a Perú y Argentina en que el 87% de los trabajadores cree que el sistema de salud no lleva un buen control en la atención del estrés en los centros de trabajo (Bernal, 2024).

Lizama (2021) refiere en el diario El Comercio que el 50% de los ciudadanos peruanos padece de estrés laboral crónico a consecuencia del trabajo remoto dado por la pandemia de COVID 19, la encuesta también evidencia que el 71% de empleados encuestados padecen de depresión producido por el estrés, dentro de las causas del estrés el 39% refirió que se debe a la fuente de trabajo, el 27% por desempleo y 18% por las responsabilidades que tienen, sin embargo el 29% de los encuestados refirieron que no sufrieron de depresión producto del estrés , David Sánchez manifestó que para OMS el completo bienestar se considera cuando existe un bien físico, psicológico y social en esto indica que el estrés es un mal que provoca daños psicológicos y físicos.

Pari (2022) menciona que los enfermeros se estresan por diversos factores como físico, psicológico y social, el área psicológica se ve mayor afectado considerando la muerte y sufrimiento con 51.3%, frecuente y muy frecuente seguido por el ambiente físico considerando la carga de trabajo en un 35.9% frecuente finalmente el ambiente social considerando problemas con otros miembros 10.3%, en conclusión, el personal de enfermería se encuentra estresado frecuente y muy frecuentemente.

Ayala et al. (2021) encontraron que el 24% de enfermeros presentan estrés en un nivel bajo, el 66% nivel medio y el 10% nivel alto, detallando en dimensiones se conoce que en la dimensión ambiente físico el 50% de enfermeros presento nivel de estrés bajo, 42% nivel medio y 10% nivel alto, en la segunda dimensión ambiente social el 22% tiene nivel bajo de estrés, 68% estrés medio y 10% estrés alto, se concluye entonces que los enfermeros de la clínica Divino Niño Jesús predomina el nivel de estrés medio.

Mejia y Melgar (2021) refieren que el 60,3% (41) de los participantes presentan nivel de estrés medio, el 32,4% (22) presenta nivel alto y el nivel bajo representado con un 7,3% (5),

respecto a sus dimensiones se obtuvo que en la dimensión organizacional el 33,8% presenta nivel alto de estrés, 63,3% nivel medio y 2,9% de nivel bajo, en la dimensión individual se conoce que el 67.6% tiene nivel medio, el 19.2% nivel alto y el 13.3% nivel bajo de estrés, en la dimensión entorno tiene como resultados que el 47.1% presenta nivel medio, el 39.7% nivel alto, el 13.2% nivel bajo de estrés. La investigación concluye que el nivel medio predomina en sus resultados.

Concha y Aguilar (2020) sostiene que el nivel de estrés predominante es el nivel medio con 65.9% y el clima organizacional se encuentra en un nivel por mejorar en un 58.5%, en la dimensión despersonalización el estudio obtuvo un nivel alto de estrés con 48.8% así mismo se encontró que con respecto a la dimensión realización personal el grupo de estudio obtuvo un porcentaje de 12.2 % siendo este un nivel bajo eso quiere decir que se dedican poco tiempo a seguir avanzando como profesionales.

En el hospital ubicado en la provincia del Callao, que actualmente cuenta con 65 licenciados de enfermería en el área de emergencia para su atención humanizada de los pacientes, se observa que la cantidad de licenciados contratados no son suficientes debido a la gran demanda de pacientes, ya que en ocasiones un solo licenciado de enfermería se dedica a atender a más de 10 pacientes causando una situación estresante ya que todos los pacientes son prioridad y necesitan ser atendidos con suma precisión añadido a ello existen algunos profesionales que llevan consigo carga familiar y en ocasiones no saben cómo lidiar con ello peor aún no les permite desempeñarse con eficacia, teniendo en cuenta todo los factores que pueden provocar estrés.

Formulación del Problema

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de estrés laboral según la dimensión ambiente físico del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025.

Identificar el nivel de estrés laboral según la dimensión ambiente psicológico del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025.

Identificar el nivel de estrés laboral según la dimensión ambiente social del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025.

Justificación

Justificación Teórica

El presente estudio tiene justificación teórica debido a que el estrés en la actualidad es un problema que aqueja la salud y el desempeño del ser humano en sus distintas áreas de vida, especialmente en su trabajo afectando su desarrollo laboral y no permitiendo que se desenvuelva de manera eficaz y tampoco disfruten de su labor en desarrollo. La teoría de enfermería que justifica la presente investigación es de Dorothy E. Johnson, ya que hace referencia a la respuesta que tiene el ser humano frente al estrés y como es que la persona trata de alcanzar el equilibrio en dicha situación. El presente trabajo contribuirá a la comunidad científica de enfermería ya que el proyecto desarrollado contiene resultados verídicos que servirán como antecedentes para próximas investigaciones, los resultados son bases para continuar ampliando la investigación de

este tema que necesita ser abordado con premura para mejorar la situación actual de nuestros enfermeros.

Justificación Metodológica

Se justifica de manera metodológica debido a que se utilizó un instrumento que cuenta con validez y confiabilidad, obteniendo resultados reales, también se siguió de manera correcta el tipo y diseño de investigación que corresponde al presente trabajo.

Justificación Práctica y Social

La importancia practica del proyecto de investigación permitirá que el personal de salud de dicha población de estudio conozca los resultados de la encuesta aplicada y se puedan auto evaluarse, así mismo los jefes encargados conociendo los resultados puedan realizar intervenciones como talleres, capacitaciones, entre otros, con el objetivo de tener un personal con menor estrés o mejor manejo del estrés en consecuencia obtendrán un personal con mejor desempeño, trato y relación con sus colegas, familiares y pacientes todo esto será de gran beneficio personal e institucional.

Línea de Investigación

Gestión del cuidado.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Moncada et al. (2021) en Ecuador realizaron una investigación con el objetivo de analizar el estrés laboral entre profesionales sanitarios de atención primaria (médicos y enfermeras) que laboran en un distrito del ministerio de salud del Ecuador, el estudio presente es de tipo cuantitativo y de corte transversal, se usó una muestra no probabilística a conveniencia siendo 41 los participantes que resolvieron el cuestionario de Estrés Laboral, los resultados obtenidos fueron que tanto médicos como enfermeros tienen niveles elevados de estrés laboral, especialmente los médicos ya que presentaron mayor porcentaje. En conclusión, el personal que participo de la evaluación se encuentra afrontan situaciones de estrés que retumba de manera desfavorable en su salud física y mental.

Asimismo, Correa y Crespo (2021) diseñaron una investigación en ese país con el objetivo de identificar el nivel de estrés laboral en médicos y enfermeras de la fundación Pablo Jaramillo, la metodología fue una investigación mixta de corte exploratorio y transversal, se utilizó el cuestionario de medición del estrés laboral de la OIT-OMS, que es un cuestionario estandarizado para la medición de los niveles de estrés laboral y una entrevista semiestructurada, la muestra se conformó por 58 trabajadores de la salud entre médicos y enfermeros, los resultados fueron que los factores estresores más resaltantes fueron el clima organizacional, estructura organizacional, influencia de líder, respaldo de grupo y falta de cohesión. El personal médico obtuvo un puntaje de 93 según la escala de niveles de estrés, a diferencia del personal de enfermería con valor de 82 siendo este sector de salud menos afectada. Se concluye que existe un nivel de estrés medio entre los médicos y enfermeras.

Carvalho et al. (2020) realizaron un estudio en Brasil con el objetivo de evaluar los factores asociados al estrés laboral del personal de enfermería de un servicio de atención móvil de urgencia, la metodología de este estudio fue la siguiente: estudio descriptivo, abordaje cuantitativo se usó el cuestionario sociodemográfico y el inventario de síntomas de estrés de Lipp, la población total se conformó por 218 personas la muestra fue de 56 enfermeras, 139 técnicos y 8 auxiliares llegando a un total de 203 participantes, conforme a sus resultados fueron que el 24.6% presenta estrés, este resultado se divide en 3: Resistencia en nivel alto con 19.7%, agotamiento nivel medio (4.4%) y por último casi agotamiento 0.5% nivel bajo llegando a la conclusión que la población presenta un riesgo de desarrollar estrés laboral.

Monterrosa et al. (2020) se propusieron como objetivo determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID 19 en médicos generales de Colombia. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal los participantes desarrollaron un formulario virtual que participaron un total de 531 médicos, el instrumento fue el cuestionario de escala para el trastorno de ansiedad generalizada los resultados fueron que un tercio de los encuestados presento estrés laboral leve, el 6% presento entre estrés laboral alto o severo, se concluye entonces que 7 de cada 10 participantes presentaron estrés laboral.

De la misma forma, Echavarría et al. (2019) realizaron una investigación en ese país con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en los empleados de un hospital de III nivel, respecto a su metodología presenta enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, para la recolección de datos se usó la técnica de encuesta y su instrumento un cuestionario, la muestra está formada por 104 trabajadores los resultados demuestran que el 90% sufren algún grado de estrés, el 37% presenta nivel alto el 28% nivel medio de estrés laboral. En

conclusión, el estrés laboral afecta en un alto porcentaje a los trabajadores del hospital esto indica que la salud de los trabajadores se encuentra amenazado por el estrés.

Antecedentes Nacionales

Ayala et al. (2021) desarrollaron un estudio en Lima que tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en tiempos de COVID en el personal de enfermería de la clínica Niño Jesús, Lima, dentro de su metodología se conoce que fue de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel descriptivo y corte transversal, enfoque cuantitativo la muestra estudiada tuvo 50 participantes, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario llamado Escala de estrés de enfermería (NSS), respecto al resultado del nivel de estrés se encontró que el 24% de enfermeros tiene estrés de nivel bajo, 66% medio y el 10% alto, con lo que corresponde a las dimensiones se conoce que en la dimensión ambiente físico el 50% presenta nivel alto, 42% medio, 8% bajo, en la dimensión ambiente psicológico el 22% de enfermeros presentan estrés de nivel bajo, 68% nivel medio y el 10% nivel alto, por último la dimensión ambiente social predomina el nivel de estrés medio con el 68% seguido por el nivel bajo con 22% y nivel alto con 10%, finalmente se concluye que el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de la Clínica Divino Niño Jesús es de nivel medio.

Trujillo y Quispe (2021) llevaron a cabo una investigación en el Callao que tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral del personal del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, el estudio es de diseño descriptivo, enfoque cuantitativo y el corte transversal, la población usada fue 50 licenciados de dicha institución, técnica encuesta virtual y el instrumento aplicado fue de Maslach Burnout Inventory con 3 dimensiones despersonalización, agotamiento emocional y realización, en los resultados se conoce que en la primera dimensión presenta 52% de estrés moderado, segunda dimensión 30% moderado y en la última dimensión 20% de estrés

moderado, en la dimensión Agotamiento Emocional se obtuvo que existe un alto porcentaje que refieren sentir un ambiente tenso y no tiene ocasión de compartir experiencia ni sentimientos con los compañeros, en despersonalización existen situaciones de desacuerdo en atención del paciente con COVID, en realización personal manifiestan que no tienen el tiempo suficiente para desarrollar sus actividades, finalmente se concluyó que en el personal de enfermería predominó el nivel de estrés severo moderado y leve.

Matos (2021) realizó una investigación en Lima que tuvo por objetivo determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla-2021, En su metodología refiere que es de tipo cuantitativa corte transversal no experimental, la muestra se conforma por 30 enfermeras clasificadas anteriormente, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout inventory, como resultados se evidencia que los encuestados presentan un estrés laboral en los siguientes porcentajes: 80% de nivel medio, 10% nivel alto y el otro 10% nivel bajo, respecto a la dimensión agotamiento emocional los resultados fueron que 45% presenta nivel medio, 45% nivel bajo y el 10% nivel alto de estrés laboral, en la dimensión realización personal el 75% tiene nivel alto, 20% nivel medio y el 5% nivel bajo de estrés laboral, dimensión despersonalización 65% nivel bajo, 25 % nivel medio y el 10% nivel bajo como conclusión se conoce que el 80% de enfermeras del servicio de emergencia tienen un nivel medio de estrés laboral.

Alvarado y Rojas (2020) desarrollaron una investigación en Lima que tuvo como objetivo determinar el estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia COVID -19 de un hospital de ESSALUD, respecto a la metodología se conoce que el enfoque es cuantitativo, diseño metodológico descriptivo y transversal, en el estudio mencionado participaron 131 enfermeros como técnica utilizaron la encuesta y el instrumento de recolección

fue la escala de estrés de enfermería (NSS), en los resultados se encontraron que predominó el nivel medio con 65,6%, nivel bajo 32,8% nivel alto 1,6% en relación a las dimensiones se obtuvo que en el ambiente físico predominó el nivel medio con 69,5, en ambiente psicológico predominó el nivel medio con 53,4%, en el ambiente social predominó el nivel medio con 55%, en conclusión se evidencia que el personal de enfermería presenta nivel medio de estrés.

Sáenz (2019) en su investigación en Lima se propuso determinar el nivel de estrés laboral en el personal del servicio de Emergencia del Hospital Santa Rosa, la metodología usada es: diseño no experimental, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y corte transversal, la muestra de esta investigación se conformó por 80 personas de los 100 de la población, se utilizó como instrumento un cuestionario de estrés laboral previamente validado que se conforma por 19 preguntas que se dividió en 3 dimensiones: primero organizacional segundo entorno y último individual, los resultados obtenidos son: El 53.7% (43) de la muestra tiene un nivel de estrés medio y el 46.25% (37) tiene un nivel alto, como conclusión se puede afirmar que el personal que trabaja en dicho centro presentan niveles de estrés medio y alto.

Marco Conceptual

Estrés

Es definido como una situación de preocupación que va a generar que el ser humano se encuentre en un estado de tensión mental ya que atraviesa por una situación de dificultad, el estrés en la persona es común y todos lo atravesamos en determinado momento puesto que es una reacción normal ante la amenaza a problemas, el estrés se convierte en algo malo cuando comienza a afectar nuestro bienestar físico y emocional. El estrés tiene también la capacidad de afectar la mente y el cuerpo. (Organización Mundial de la Salud, 2023).

Signos y Síntomas del Estrés. La principal manifestación es la dificultad para concentrarse y sentirse relajado, en la fase de estrés la ansiedad e irritabilidad predominan los sentimientos de la persona a esto se le puede sumar dolores de cabeza y en otras partes del cuerpo, algo bastante habitual que se presenta es la dificultad para poder dormir la falta de apetito y la ansiedad en comer, el estrés se convierte en algo aún más grave cuando el individuo comienza a consumir sustancias tóxicas como droga, tabaco, alcohol, entre otros, a todo esto se necesita una rápida atención por los especialistas y debe ser tratado con la mayor premura posible para que no continúe afectando su vida familiar, social, laboral y espiritual (Organización Mundial de la Salud, 2023).

Tipos de Estrés. En la actualidad existen tres tipos de estrés: Agudo, agudo episódico y crónico, estos se diferencian principalmente por el tiempo de duración. (Sanitas, 2023)

Estrés Agudo. Es el más común y nace por las exigencias del pasado reciente las presiones del futuro cercano, este estrés generalmente se manifiesta a los 30 días después de haber sufrido un evento relevante como la muerte de un ser querido, la pérdida de un trabajo en un momento de crisis entre otros eventos, a diferencia de los otros tipos de estrés este no va a generar problemas de gran complejidad eso que decir que puede ser manejable, su principal síntoma es la agonía emocional (Barnhill, 2023).

Estrés Agudo Episódico. Este estrés nace debido a que la persona sufre episodios repetitivos de estrés agudo, eso quiere decir que mientras más estrés agudo padezca tengo más probabilidad de sufrir estrés agudo episódico, las personas llegan a este tipo de estrés ya que están sobrecargadas y no tienen un buen manejo ante las exigencias y por eso se causa una reacción de descontrol e irritabilidad al ver que no pueden organizar su vida (Sanitas, 2023).

Estrés Crónico. En este tipo de estrés se presenta cuando la persona no encuentra la solución ante el problema y considera que no hay salida a la situación, la gran consecuencia del estrés crónico es que la persona se acostumbra a ese estado tanto así que llegan a la crisis nerviosa, los síntomas son complejos y difíciles de tratar, con lo que respecta al periodo de duración el tiempo es prolongado,, si el estrés crónico no es tratado puede encaminar al suicidio por tal razón debe ser tratado con la seriedad posible(Navarro, 2021).

Estrés Laboral. Es el resultado negativo de la interacción del trabajador con su entorno o funciones laborales, el estrés laboral siempre ha estado presente sin embargo en estos últimos tiempos se ha incrementado, sufrir de estrés laboral va a producir un conjunto de signos y síntomas que van a amenazar la salud del trabajador causando que este no se encuentre en óptimas condiciones para aportar lo mejor de su rendimiento físico e intelectual. El estrés laboral se origina por distintas causas en lo principal por el entorno y también por la excesiva carga laboral a esto se suma la presión y la premura con que se deben realizar las actividades, el miedo a cometer pequeños errores que causen graves consecuencia evita que uno disfrute de su jornada, el desarrollo de actividades que ponen en peligro la integridad física y mental también son causantes del estrés laboral (Red Salud, 2022).

El estrés laboral puede ser prevenido si se trabaja en crear un ambiente cómodo con empleados motivados que presenten deseos positivos de mejorar cada día como trabajadores y que a la vez sean reconocidos y valorados en su centro de labores, si el empleador reconoce que su empleado cursa por un grado de estrés laboral es necesario que tome atención a ello, el estrés laboral debe ser tratado a través de sesiones psicológicas, la terapia con el especialista favorecerá en reducir los signos y síntomas del estrés y los resultados no tardaran en verse, el

empleador podrá ver un cambio en su empleado siempre y cuando este cumpla con lo recomendado (El peruano, 2025)

También se habla de otros 2 tipos de estrés, el primero es el estrés laboral positivo este hace referencia a una adaptación al estrés quiere decir que la persona aprende a convivir con ello sabe manejarlo y no perjudica su salud, este tipo de estrés también motiva a enfrentar los problemas, aceptar retos y exigimos a uno mismo hacer mejores, se desarrolla también la creatividad y la toma de decisiones. El otro tipo de estrés es el negativo esto sucede cuando la persona no puede adaptarse a la presión de sus labores ingresando así a un cuadro de estrés y que no puede manejarlo, si este tipo de estrés es mayor, a un mes se observara que comienza a perjudicar la salud del trabajador y afectara su trabajo, claramente los síntomas como taquicardia, depresión, insomnio y la falta de concentración se harán presente (Guindo, 2020).

Ambiente Físico. El espacio físico hace referencia a la estructura, ventilación, iluminación, equipamiento del centro de labores y es de mucha importancia para el desarrollo del trabajador ya que va determinar el desempeño de sus labores, el ambiente físico puede facilitar o dificultar la práctica profesional, este ambiente también tiene influencia sobre el estado de ánimo del trabajador ya que trabajar en un centro con las condiciones adecuadas que te de seguridad motiva a que uno se desempeñe de manera favorable, tener un ambiente físico ayuda a mejorar el clima laboral e influye positivamente en el rendimiento laboral de cada trabajador. Si el centro de labores no cumple con brindar un buen ambiente físico puede estar exponiendo la salud y la vida de su trabajador (Lifeder, 2022).

Carga de Trabajo. Es la cantidad de deberes y tareas que realiza cada empleador en las horas de jornadas, se debe procurar que la carga laboral no perjudique la salud física ni mental del trabajador así mismo tampoco se debe ver perjudicado la productividad del centro de labores,

por ello debe existir una relación entre cantidad de labores y cantidad de empleados, la carga laboral incluye desgaste físico y mental, el desgaste físico se refiere principalmente al esfuerzo físico que se realiza en actividades como cargar, transportar, etc. Esto puede ser fatal si la carga de trabajo es desproporcionada debido a la demasiada tarea o a la falta de personal, también existe el desgaste mental que especifica las tareas que requiere esfuerzo mental por lo general afecta a las personas que trabajan en oficina como los contadores, diseñadores, etc., este exceso puede generar enfermedades como ansiedad, depresión y más (indeed, 2023).

Ambiente Psicológico. López e Iriondo (2019) mencionan que el ambiente psicológico es el conjunto de factores internos y externos que van a influenciar en el comportamiento y percepción de los trabajadores, dentro del ambiente psicológico encontraremos condiciones que pueden afectar la salud mental y el bienestar emocional del profesional de salud, el ambiente psicológico también hace referencia al entorno físico, a las relaciones interpersonales y la cultura de diferentes trabajadores, es importante también las condiciones en que el trabajador vive. Un ambiente psicológico positivo puede brindar seguridad y estabilidad emocional al personal de salud, mejora la confianza y la autoestima de los trabajadores en contraste con un ambiente psicológico negativo hace que los trabajadores cursen por ansiedad y depresión.

Muerte y Sufrimiento. Moreira et al. (2020) refieren que el grupo profesional que se encuentra más expuesto a presenciar muertes son los enfermeros quienes permanecen las 24 horas del día al cuidado de los pacientes, en muchas ocasiones la familia trata de buscar respuesta de la muerte de su familiar en los enfermeros, ante esa situación los enfermeros brindan amparo y apoyo emocional. Los enfermeros enfrentan a diario el sufrimiento el dolor y la aflicción que padecen aquellos a quienes cuidan, por tanto, es muy importante que el

profesional de enfermería sepa manejar sus emociones ante estas situaciones, saber sobrellevar las cargas del momento facilitara que el proceso de muerte no sea tan dificultoso.

Preparación Insuficiente. El personal de enfermería diariamente se dedica a la atención del ser humano lidiando diferentes patologías por tal motivo debe tener el conocimiento necesario para brindar la atención que cada paciente amerita reconociendo que cada persona es diferente, este cuidado exige que el enfermero no solo conozca de la patología sino también de técnicas y habilidades para trabajar con las emociones de los pacientes ya sean pacientes con probabilidad de cura o no, en el caso que el enfermero no cuente con el conocimiento suficiente para brindar el cuidado adecuado, el profesional se verá enfrentado a una situación de estrés y frustración, el estrés traerá consigo situaciones de tensión ya que el sentimiento de incapacidad será mayor (Belizario, 2021).

Falta de Apoyo del Personal. El apoyo al personal de salud y entre ellos mismos es de suma importancia ya que estos crean un ambiente laboral adecuado para que el profesional se desempeñe de manera eficaz. La poca empatía a la función del enfermero y la escasez de apoyo entre ellos mismos origina un estado de tensión, enojo y desanimo, si todo esto es progresivo será fácil que el profesional de enfermería curse por una etapa de estrés. Esta falta de apoyo no solo puede generar efectos negativos en la salud sino también en la calidad de atención que va brindar a los pacientes (Carrillo et al., 2020).

Incertidumbre Sobre el Tratamiento. Serrano (2023) define la incertidumbre como la duda o inseguridad que siente el personal de salud frente a ciertas situaciones, la incertidumbre en el personal también se origina debido a la limitación de conocimiento por eso es muy importante las capacitaciones constantes. Existe incertidumbre ante que pasara con el paciente, si es que será efectivo o no el tratamiento que se está indicando y si no lo es, entonces cual es el

tratamiento indicado para esa persona, en ocasiones el paciente llega al establecimiento en una etapa crítica de su enfermedad que por tal motivo el tratamiento no favorece a su recuperación. La incertidumbre ante el tratamiento no solo afecta al personal sino también al paciente ya que vive en carne propia los malestares de la enfermedad.

Ambiente Social. Es conocido también como el entorno social, se considera ambiente social al entorno en que el trabajador se desarrolla en sus labores y su interacción diaria con las demás personas, la buena relación en el trabajo es primordial para asegurar un buen desempeño laboral. El ambiente social es de mucha importancia para cualquier individuo ya que este ambiente interviene en distintas áreas de vida de una persona puede tener un impacto positivo o negativo si no es bien direccionado. La salud física y mental son una de las áreas que se ve relacionado con el ambiente social (Farias et al., 2021)

Conflictos con los Médicos. Ortega et al.(2022) indican que el desarrollo diario de labores en los centros hospitalarios muchas veces es caótico, la carga laboral presente en todos los profesionales como médicos y enfermeros muchas veces se ve afectado de manera negativa ya que no permite un buen trato profesional, la sobre carga de trabajo, el poco insumo de materiales la escasez de recursos humano tensiona a los profesionales. Basada a las situaciones de tensión médico y enfermero es necesario que ambos estén capacitados para lidiar con episodios de crisis.

Conflictos con Otros Enfermeros. LaDieu (2020) refiere que el conflicto entre enfermeros muchas veces nace por el desacuerdo profesional ante el manejo de situaciones complicada, pero también existen casos donde el conflicto se origina debido a la arrogancia profesional, el poco apoyo entre enfermeros sumado a esto la falta de valores y la ausencia de

ética del enfermero, pero mientras exista la comunicación siempre se puede llegar a buenos acuerdos.

Bases Teóricas

La investigación se sustenta en la teoría de Dorothy E. Johnson con su modelo teórico titulado sistema conductual, su modelo se centra en las necesidades humanas y el uso de la enfermería para promover el equilibrio y disminuir el estrés. Dorothy nació en Georgia el 21 de agosto de 1919, se graduó como enfermera a los 23 años de edad en la universidad Vanderbilt de Nashville, su modelo de sistema conductual lo publicó en 1980 y se basó en la idea de Florencia Nightingale sobre que la enfermería está dedicada ayudar a las personas, Johnson orientó su teoría y continuó ampliando el concepto del estrés en su modelo teórico, ella se centró en la respuesta que tiene el individuo frente al estrés y cómo reacciona frente a estas tensiones, su modelo considera a la persona como un sistema conductual conformado por diversos subsistemas interdependientes e integrados (Plaza, 2024). La teoría Johnson es un modelo de atención que se centra en las necesidades humanas, y el uso de la enfermería para promover el equilibrio y disminuir el estrés.

Por lo mencionado esta investigación toma como base teórica a dicha autora ya que hace énfasis al estrés y lo importante de disminuir el estrés ya que el enfermero atiende las necesidades humanas y en el proceso de esta labor por factores externos puede llegar hacer estresante y lo adecuado es que el personal de enfermería sepa afrontar dicho estrés y desempeñarse de forma eficaz brindando lo mejor en su atención.

Definición de Términos

Estrés

Se definen al estrés como una respuesta humana frente a una situación de miedo o tensión, hasta cierto grado es normal sentir estrés, pero cuando esto se vuelve habitual puede producir efectos negativos a la mente y al cuerpo afectando gravemente a nuestra salud (Demera et al., 2024).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

La presente investigación se llevará a cabo en un hospital de la provincia del Callao, dicho nosocomio es de nivel III-1 y desde años lleva brindando atención especializada e integral en sus distintas especialidades como: Cardiología, nefrología, Neurología, neumología, etc. Este hospital es también de referencia nacional así mismo sede docente de distintas universidades entre ellos la Universidad Nacional Mayor de San Marcos el estudio se desarrollará específicamente en la unidad de emergencia que se encuentra ubicado en el primer piso contando con 14 licenciados y 15 técnicos de enfermería por turno dedicados a la atención del paciente a lo que corresponde al ambiente se encuentra dividido en: unidad de observación , tópico prioridad 2, cirugía de emergencia, trauma shock, UCE, tópico de inyectables y UCIME, en sus inicios este hospital se dedicó a la atención exclusiva de varones siendo en 1968 que se modificó ya que la atención también incluían ahora a las mujeres.

Población y Muestra

Población

Para la elaboración de la investigación se tomará como población al personal de enfermería del área de emergencias de un hospital del Callao, que son un total de 65 personas.

Muestra

La muestra es censal ya que se trabajará con toda la población mencionada considerando los criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión.

- ✓ Personal de enfermería que labora en la unidad de emergencia
- ✓ Personal de enfermería que lleva laborando 6 meses a más en la unidad de emergencia

- ✓ Personal de enfermería que acepte voluntariamente participar en el estudio

Criterios de Exclusión.

- ✓ Personal de enfermería que no labora de manera asistencial.
- ✓ Personal de enfermería que trabaje en otra área del hospital.
- ✓ Personal de enfermería que se encuentre con descanso médico.
- ✓ Estudiantes de enfermería de la salud.
- ✓ Personal de enfermería que se encuentra de vacaciones.

Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio es de nivel básico porque busca ampliar conocimientos a través de la recolección de datos, tipo descriptivo simple porque aplica una sola variable, de enfoque cuantitativo porque recolecta datos y los resultados obtenidos se representa con valores numéricos y análisis estadísticos, de diseño no experimental ya que la variable no será manipulada deliberadamente en ninguna de sus dimensiones, corte transversal debido a que los datos se obtendrán en un solo momento (Tarrillo et al., 2024).

Identificación de Variables

Estrés laboral.

| | |
|-----------------|------------------|
| | Inoportunidad |
| | Presencia médica |
| | Desacuerdos |
| | Autonomía |
| | Tratamiento |
| | Ausencia Médica |
| | |
| Ambiente social | Críticas |
| | Reprobación |
| | Conflictos |
| | Conflicto |
| | Controversia |
| | Controversia |

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La técnica que se utilizará será la encuesta ya que es una técnica accesible y de fácil desarrollo.

Instrumento

El instrumento que se aplicará en la presente investigación es un cuestionario que lleva por nombre The Nursing Stress Scale (NSS) realizado por Gray Toft y Anderson en 1981 y fue creado para medir el nivel de estrés laboral en enfermeros, el cuestionario es de origen americano por ello paso un proceso de adaptación cultural que se hizo por medio de la traducción y retro traducción a cargo de dos enfermeras que laboraban en dos hospitales ambas de origen española pero que vivieron en Estados Unidos, después de ello el cuestionario paso nuevamente por una traducción y retro traducción de forma independiente por dos traductores bilingüe ambos procesos puntuaron una escala del 0 al 10 de dificultad de encontrar una expresión equivalente en ingles De los 34 ítems de la escala, 15 no presentaron ninguna dificultad (44%), en 13 de ellos la dificultad fue moderada (38%) y en seis alta (18%), ya traducida se realizó una prueba piloto a 20 enfermeros de nivel hospitalario con la finalidad de valorar la comprensión de la traducción y ver si era necesario de añadir algún ítem más, Tras una nueva traducción de los ítems problemáticos y las consultas realizadas a uno de los autores de la escala original, se obtuvo una versión en castellano en la traducción este cuestionario está constituido por 34 ítems dividida en 3 dimensiones que son:

- ✓ Dimensión ambiente físico que consta de 8 preguntas: (1,6,7,9,10,11,13,14).
- ✓ Dimensión ambiente psicológico que está conformada por 20 preguntas (16,17,18,20,23,32,4,19,21,22,24,26,28,30,31,2,3,5,8,12).
- ✓ Dimensión ambiente social incluye 6 preguntas: (15,25,27,29,33,34)

Respecto a la puntuación se detalla a continuación:

- ✓ Puntuación general: 69-102 pts. (alto), 35-68 pts. (medio), 0-34 pts. (bajo).
- ✓ Ambiente físico: 17-24 pts. (alto), 9-16 pts. (medio), 0-8 pts. (bajo).
- ✓ Ambiente psicológico: 41-60 pts. (alto), 21-40 pts. (medio), 0-20 pts. (bajo).
- ✓ Ambiente social: 13-18 pts. (alto), 7-12 pts. (medio), 0-6 pts. (bajo).

Las dimensiones se van a medir en una escala de frecuencia con los siguientes rangos:

- 0: Nunca
- 1: A veces
- 2: Frecuentemente
- 3: Muy frecuentemente

El tiempo que demanda el desarrollo del cuestionario es de 10 a 15 minutos.

Validez y Confiabilidad

Validez

Validado por 5 jueces expertos dentro de ellos 2 con grado de doctora, 2 con grado de magister y un especialista del área de emergencia y desastre, para el estudio se empleó el V AIKEN el cual es un coeficiente que nos permite cuantificar la validez del contenido de un instrumento de medición , a partir de la evaluación de un número de jueces y en esta oportunidad permitió la evaluación de cada uno de los ítems presente en el cuestionario, el resultado obtenido es de 1 siendo un valor favorable que confirma que el instrumento es válido para el área de aplicación (Apéndice B).

Confiabilidad

Para el proceso de confiabilidad se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach que permite evaluar y medir la fiabilidad de la escala de medida, tiene como valor mínimo de 0,70 y valor máximo de 0,90. En el presente estudio se realizó la prueba piloto a 31 enfermeros con características similares a la muestra, el resultado obtenido de Alfa de Cronbach es de 0,942 determinando que el instrumento es confiable estadísticamente, el

proceso se realizó de manera virtual, a cada participante se le hizo el envío del link del cuestionario a algunos a sus correos y a otros a su WhatsApp, esto tomo un tiempo de una semana para llegar a recolectar toda la información, ya con los datos obtenidos de cada participantes se procesó los resultados en la base de datos de SPSS donde se aplicó el alfa de Cronbach obteniendo el resultado ya mencionado (Apéndice C).

Proceso de Recolección de Datos

Antes de la recolección de datos para la elaboración del presente estudio, se realizará coordinaciones con el director de la institución, también con la jefa del departamento de enfermería y la jefa del servicio del área de emergencia así mismo se coordinara con la oficina de dirección de apoyo a la investigación y docencia presentando los requisitos que la institución solicite para el permiso de la aplicación del estudio, con respecto a la recolección de datos se brindara una explicación previa al personal de enfermería respecto al estudio, como requisito esencial se solicitara su consentimiento de participación voluntaria , cada participante tendrá entre 10 a 15 min para responder el cuestionario, al momento del recojo se verificara que todas las preguntas hayan sido debidamente contestadas y obtendrá un pequeño presente brindado por la investigadora. El día en que se llevará a cabo la encuesta será en la fecha de reunión del servicio que será convocado por la jefa del área de emergencia.

Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez obtenida la información se procederá a procesar los resultados en la base de datos SPSS versión 26 para el análisis e interpretación, los resultados se presentarán en forma de tablas de frecuencia.

Consideraciones Éticas

Primero se elaborará los consentimientos informados para presentarlos a cada personal de enfermería e invitarlos a participar de forma voluntaria del trabajo de

investigación todo será con su permiso correspondiente sin violar ningún derecho, en todo el proceso de la encuesta se respetarán los siguientes principios éticos.

Principio de No Maleficencia

En la investigación ninguno de los participantes sufrirá algún tipo de daño físico o psicológico que afecte su integridad, en todo momento serán tratados con mucho respeto y dignidad.

Principios de Beneficencia

Los resultados obtenidos de cada participante se mantendrán en absoluta confidencialidad con el fin de no perjudicar a ninguno de ellos.

Principio de Justicia

A cada uno de los participantes se les brindará el mismo trato igualitario sin importar raza, sexo, religión ni cargo laboral, no existirá el margen de desigualdad.

Principio de Autonomía

Los participantes desarrollaran el cuestionario de manera voluntaria sin ningún tipo de presión que los obligue a participar.

Limitaciones del Proyecto

Dentro de las limitaciones que presentó mi proyecto fue la limitación de falta de estudios de investigaciones internacionales menores de 5 años especialmente en la población de enfermería, la otra limitación fue la búsqueda de los 5 jueces de expertos con grado de magister así mismo la limitación del tiempo ya que tenía que mantener un equilibrio para cumplir con mi trabajo y con mis horarios de estudio para la elaboración de mi proyecto de investigación, otra limitación que presente fue el presupuesto para elaborar mi estudio ya que en algunas etapas del desarrollo presente dificultad para juntar el dinero necesario.

Presupuesto

| Recurso humano | |
|---|----------|
| Presente a expertos | s/80.00 |
| Pago para la solicitud de asesor | s/300.00 |
| Pago para la solicitud de dictaminador | s/350.00 |
| Pago por cierre de trabajo académico | s/900.00 |
| Honorario del revisor de Apa | s/150.00 |
| Honorario de especialista del programa Mendeley | s/100.00 |
| Recursos materiales | |
| 65 lapiceros para la encuesta | s/65.00 |
| 2 lapiceros para uso personal | s/2.00 |
| 1 cuaderno de anotaciones | s/10.00 |
| 200 impresiones | s/40.00 |
| pasajes de movilidad | s/20.00 |
| Caja de 100 grapas | s/3.00 |
| Instalación del programa SPSS | s/30.00 |
| Folder manila y fásster | s/6.00 |
| Recursos de servicio básico | |
| Internet | s/80.00 |
| luz | s/100.00 |
| Celular megas | s/80.00 |
| Gastos totales | s/2316 |

Referencias Bibliográficas

- Alvarado, C., & Rojas, J. (2020). Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao. In *Revista de la Universidad de Ciencias y Humanidades* (Vol. 1, Issue 1).
https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado_CR_Rojas_JD_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayala, R., Reyes, L., & Zevallos, M. (2021). *Estrés Laboral En Tiempos De Covid En El Personal De Enfermería De La Clínica Divino Niño Jesús, Lima*.
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6515/Tesis_Pregrado_Ayala_Zevallos_Reyes_Fcs_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barnhill, J. (2023). *Trastorno por estrés agudo*. Manual MSD.
<https://www.msdmanuals.com/es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/ansiedad-y-trastornos-relacionados-con-el-estrés/trastorno-por-estrés-agudo>
- Belizario, J. (2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación*, 3(3), 97–108.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.006.es>
- Bernal, J. (2024). *El 80% de los trabajadores colombianos padece de estrés laboral: qué es lo que está pasando - Infobae*. Infobae.
<https://www.infobae.com/colombia/2024/10/03/el-80-de-los-trabajadores-colombianos-padece-de-estres-laboral-revelo-informe-internacional/>
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L., & Martínez, M. (2020). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(2), 315–324.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>

- Carvalho, A., Frazão, I., Silva, D. M., Andrade, M., Vasconcelos, S., & Aquino, J. (2020).
Estrés dos profissionais de enfermagem atuantes no atendimento pré-hospitalar. *Rev Bras Enferm*, 73(2), e20180660. https://www.scielo.br/pdf/reben/v73n2/pt_0034-7167-reben-73-02-e20180660.pdf
- Concha, I., & Aguilar, D. (2020). Estrés laboral y clima organizaciona en los trabajadores del Centro de Salud armen de la Legua - Callao [Universidad Nacional del Callao]. In *Univerdidad Nacional del Callao*.
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4353/VIVANCO_MEDRANO_FCS_2DA_ESPEC_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Correa, I., & Crespo, M. (2021). Evaluación del nivel de estrés laboral en los médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo Crespo. Estrategias de afrontamiento adecuado. *Menbrete Editorial*, 11, 1–15.
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10586/1/16175.pdf>
- Cruz, N., Castillo, M., Armendáriz, N., & Rodríguez, J. (2021). Clima laboral, estres laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemica. *Revista Espanola de Salud Publica*, 95. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v95/1135-5727-resp-95-e202104057.pdf>
- Demera, A., Alcívar, N., & Cañarte, J. (2024). El estrés y su relación con trastornos mentales en América Latina. *MQRInvestigar*, 8(1), 706–724.
<https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.1.2024.706-724>
- Echavarría, A., Gómez, S., Pineda, J., Figueroa, O., & Gómez, S. (2019). Estrés laboral en los empleados de un Hospital de III nivel para el año 2019. *Revista CIES*, 10(02), 110–123.
https://www.academia.edu/42194853/Estrés_laboral_en_los_empleados_de_un_Hospital_de_III_nivel_para_el_año_2019

- El peruano. (2025). Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa? *El Peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>
- Farias, A., Macias, M., Zambrano, L., & Gómez, N. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados The. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 7(4), 586–601.
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Gobierno de México. (2023). *Estrés Laboral*. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Guindo, J. (2020). *¿Qué se entiende por estrés negativo?* Tu Canal de Salud.
<https://www.tucanaldesalud.com/es/canalciencia/articulos/entiende-estres-negativo>
- indeed. (2023). *¿Qué es la carga de trabajo?* <https://es.indeed.com/orientacion-laboral/desarrollo-profesional/que-es-carga-trabajo>
- Jackson, S. (2022). *Los trabajadores de todo el mundo han alcanzado un nuevo pico de estrés en el trabajo y eso no es lo peor*. Bussiness Insider.
<https://www.businessinsider.es/desarrollo-profesional/trabajadores-todo-mundo-estan-sufriendo-pico-estres-1078997>
- LaDieu, E. (2020). *Gestionar los conflictos como enfermero*. Excelsior University.
<https://www.excelsior.edu/es/article/managing-conflict-as-a-nurse/>
- Lifeder. (2022). *¿Qué es el ambiente físico?* <https://www.lifeder.com/ambiente-fisico/>
- Lizama, N. (2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?* *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>

- López, A., & Iriando, O. (2019). Intervención psicológica en el ámbito hospitalario. *Revista Clínica Contemporánea*, 10(1), 1–19. <https://doi.org/10.5093/cc2019a2>
- Matos, M. (2021). Nivel De Estrés Laboral En Enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital de Ventanilla. In *Transtornos Alimenticios*.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2216%0Ahttp://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Mejia, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociacion Espanola de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204–211.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mejia, M., & Melgar, M. (2021). *Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por COVID-19 de Hospitalización Modular COVID-19 del Hospital Regional, Huacho*. (Issue Orcid 0000000176579694) [universidad cesar vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64800/Mejía_SMS-Melgar_LMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moncada, B., Suárez, M., Duque, L., & Escobar, K. (2021). Estrés Laboral En Personal Médico Y Enfermería De Atención Primaria Ante La Emergencia Sanitaria Por Covid-19. *Scielo*, 1(25), 13–23. <https://doi.org/10.47187/perf.v1i25.109>
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Florez, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Moreira, M., Oliveira, L., Pereira, I., & Ferreira, G. (2020). Dolor y sufrimiento desde la perspectiva de la atención centrada en el paciente. *Revista Bioética*, 28(2), 249–256.
<https://doi.org/10.1590/1983-80422020282386>

- Navarro, R. (2021). *¿Cómo reconocer los síntomas del estrés crónico?* La Vanguardia.
<https://www.lavanguardia.com/vivo/psicologia/20210803/7639578/solucion-sintomas-estres-cronico.html>
- Organizacion mundial de la salud. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo.* OMS.
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Estrés.* OMS. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Ortega, E., Medina, E., García, P., Pacheco, A., & Lugo, J. (2022). Mediación de conflictos, competencia no difundida en médicos en formación: revisión. *Horizonte Médico*, 22(3), e1971. <https://doi.org/10.24265/HORIZMED.2022.V22N3.14>
- Pari, M. (2022). *Factores Estresores del profesional de enfermería que labora en el centro Covid 19 – Hospital Regional De Pucallpa 2020-2021.*
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5309>
- Plaza, L. (2024). *Dorothy Johnson: El Modelo Teórico de Enfermería Basado en los Sistemas Conductuales 2025.* Enfermería Buenos Aires.
<https://enfermeriabuenosaires.com/dorothy-johnson/>
- Red Salud. (2022). *¿Qué es el Estrés laboral?* <https://www.redsalud.cl/salud-y-cuidados/que-es-el-estres-laboral>
- Sáenz, M. (2019). *Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa, Lima.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37803/Sáenz_FME-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- sanitas. (2023). *Tipos de estrés - Estrés y Ansiedad*. <https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/tipos-estres>
- Serrano, N. (2023). Narrativa de enfermería: teoría de la incertidumbre frente a la enfermedad. *Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia*, 29, 1–16.
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/99347583-f532-4b96-a8ec-48d4cccc1350/content>
- Tarrillo, O., Mejía, J., Dávila, J., Pintado, C., Tapia, C., Chilón, W., & Beatriz, S. (2024). *Metodología de la investigación una mirada global: Ejemplos prácticos* (CID - Centro de Investigación y Desarrollo (ed.)).
<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/912/3524>
- Trujillo, C., & Quispe, A. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Cuidado y Salud Pública*, 1(2), 46–53.
<https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Nivel de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del área de

Emergencia

I. Introducción

Estimado licenciado(a) tenga un caluroso y amigable saludo de mi parte, en esta oportunidad le hago llegar el cuestionario de la presente investigación con el fin que sea desarrollado por su persona. Desde ya muy agradecida por su participación.

II. Datos generales

Edad:

Sexo: F¹ () M²()

Estado civil: Sotero(a)¹: () Casado(a)²: () Viudo(a)³: ()

Divorciado(a)⁴: () Conviviente⁵: ()

Condición laboral: Nombrado¹: () Cas²: () Tercero³: ()

Tiempo de servicio:

III. Instrucciones

El cuestionario está conformado por 34 preguntas y usted podrá responder en los casillos en blanco con alguna alternativa que a usted mejor le parezca, los significados de cada alternativa se detallan a continuación.

0: Nunca

1: A veces

2: Frecuentemente

3: Muy frecuentemente

Las alternativas escogidas representan la frecuencia en que las situaciones han sido estresante para usted, recuerde contestar con sinceridad y si es que tiene alguna pregunta no dude en consultar.

| N ^a | Enunciado | Nunca (0) | A Veces (1) | Frecuentemente (2) | Muy Frecuentemen te (3) |
|----------------|--|--------------|-------------------|-----------------------|-------------------------------|
| 1 | Interrupciones frecuentes en La realización de las tareas | | | | |
| 2 | El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo | | | | |
| 3 | Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente | | | | |
| 4 | Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente | | | | |
| 5 | Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible | | | | |
| 6 | Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal | | | | |
| 7 | Personal y turno imprevisible | | | | |
| 8 | El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente | | | | |
| 9 | Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas) | | | | |
| 10 | No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente | | | | |
| 11 | No tener tiempo suficiente para realizar todas las 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 de personal para cubrir adecuadamente el servicio | | | | |
| 15 | Recibir críticas de un médico | | | | |
| 16 | Realización de cuidados de enfermería que resulten 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 quienhas llegado a tener una relación estrecha | | | | |
| 21 | Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia de un paciente | | | | |
| 22 | No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente | | | | |
| 23 | Ver a un paciente sufrir | | | | |
| 24 | Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente | | | | |
| 25 | Recibir críticas de un supervisor | | | | |
| 26 | No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento | | | | |
| 27 | Problemas con un supervisor | | | | |
| 28 | No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio | | | | |
| 29 | Problemas con uno o varios médicos | | | | |
| 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 los sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad) | | | | |
| 32 | Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presente mejoría | | | | |
| 33 | Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios | | | | |
| 34 | Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio | | | | |

Gracias por su participación, Dios bendiga su vida y la de su familia

Apéndice B: Validez del instrumento

| Ítem | Criterios de V de Aiken | | | | Total |
|--------------------------------|-------------------------|-------------|----------|------------|-------|
| | Claridad | Congruencia | Contexto | Constructo | |
| Dimensión ambiente físico | | | | | |
| 1 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 6 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 7 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 9 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 10 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 11 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 13 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 14 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| Total dimensión | | | | | 1.00 |
| Dimensión ambiente psicologico | | | | | |
| 16 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 17 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 18 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 20 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 23 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 32 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 4 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 19 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 21 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 22 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 24 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 26 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 28 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 30 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 31 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 2 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 3 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 5 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 8 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 12 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| Total dimensión | | | | | 1.00 |
| Total ambiente psicologico | | | | | |
| 15 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 25 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 27 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 29 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 33 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| 34 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| Total dimensión | | | | | 1.00 |
| Total | | | | | 1.00 |

Apéndice C: Formatos de validación llenado por los jueces expertos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)



El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia de un hospital del Callao, 2023, el mismo será aplicado a los enfermeros de la provincia del Callao, quienes constituyen la muestra de estudio de la validación del test titulado: nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N.º: 01

Fecha actual: 12 de octubre 2023

Nombres y Apellidos del Juez: Liliana Rodríguez Saavedra

Institución donde labora: Universidad Femenina del Sagrado Corazón

Años de experiencia profesional o científica: 15 años

LILIANA RODRIGUEZ SAAVEDRA
Doctora en Educación
ORCID: 0000 - 0001 - 9165 - 6408

Firma del Juez.
(firma y sello)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x)

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones

Sugerencias:

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (x)

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

Fecha: 12 de octubre 2023

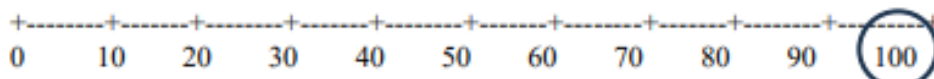


LILIANA RODRIGUEZ SAAVEDRA
Doctora en Educación
ORCID: 0000 - 0001 - 9165 - 6408

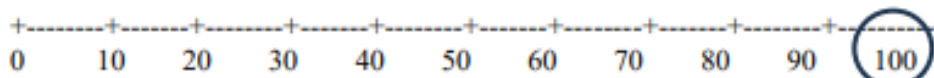
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

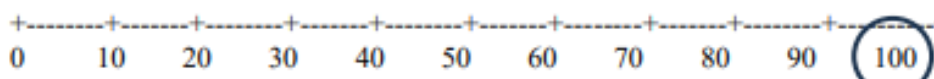
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



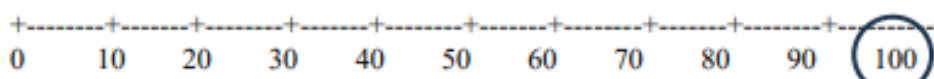
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



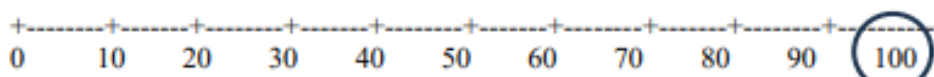
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?




¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

ninguna

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

ninguna

Fecha: 12 de octubre 2023


LILIANA RODRIGUEZ SAAVEDRA
 Doctora en Educación
 ORCID: 0000 - 0001 - 9165 - 6408

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

| N° | Dimensiones | Claridad ¹ | | Congruencia ² | | Contexto ³ | | Dominio del Constructo ⁴ | | Sugerencias |
|----|--|-----------------------|----|--------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | Dimensión 1: Ambiente físico Interrupciones frecuentes en la realización de las tareas | X | | X | | X | | X | | |
| 6 | Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal | X | | X | | X | | X | | |
| 7 | Personal y turno imprevisible | X | | X | | X | | X | | |
| 9 | Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas) | X | | X | | X | | X | | |
| 10 | No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente | X | | X | | X | | X | | |
| 11 | No tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería | X | | X | | X | | X | | |
| 13 | No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado | X | | X | | X | | X | | |
| 14 | Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio | X | | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 2: Ambiente psicológico | | | | | | | | | |
| 16 | Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos a los pacientes | X | | X | | X | | X | | |
| 17 | Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana | X | | X | | X | | X | | |
| 18 | La muerte de un paciente | X | | X | | X | | X | | |
| 20 | Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha | X | | X | | X | | X | | |
| 23 | Ver a un paciente sufrir | X | | X | | X | | X | | |

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)



Una Institución Avanzada

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia de un hospital del Callao, 2023, el mismo será aplicado a los enfermeros de la provincia del Callao, quienes constituyen la muestra de estudio de la validación del test titulado: nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N.º: 2

Fecha actual: 21/10/2023

Nombres y Apellidos del Juez: Nery Fabiola Chay Zaveren

Institución donde labora: H.N.D.S.C - Callao

Años de experiencia profesional o científica: 31 años

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL
Firma del Juez.
(firma y sello)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓)

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (✓)

Observaciones

Sugerencias:

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (✓)

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (✓)

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

Fecha: 11/10/2023

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES A. CARRILLO

Mg. NERY CHAYLA
CEP. 16975

Firma del Juez.
(firma y sello)

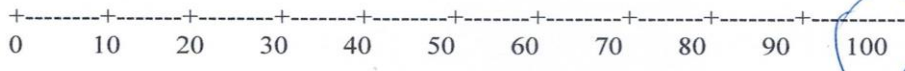
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

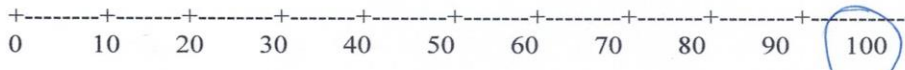
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



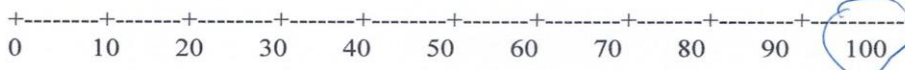
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



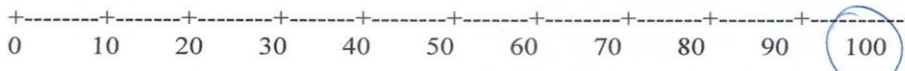
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 21/10/2023

GOBIERNO REGIONAL DEL CAJALAO
 HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDE S.A. CERRÓN
 MG. NERY ZAPATA
 C.E.P. 10075 R.N.E. 1243
 ENF. JEFE DE SERVICIO

Firma del Juez.
(firma y sello)

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

| Nº | Dimensiones | Claridad ¹ | | Congruencia ² | | Contexto ³ | | Dominio del Constructo ⁴ | | Sugerencias |
|----|--|-----------------------|----|--------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 1 | Dimensión 1: Ambiente físico Interrupciones frecuentes en la realización de las tareas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Personal y turno imprevisible | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | No tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión 2: Ambiente psicológico | | | | | | | | | |
| 16 | Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos a los pacientes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | La muerte de un paciente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Ver a un paciente sufrir | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**



Una Institución Adventista

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia de un hospital del Callao, 2023, el mismo será aplicado a los enfermeros de la provincia del Callao, quienes constituyen la muestra de estudio de la validación del test titulado: nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.


Juez N.º: 3

Fecha actual: 16 - Octubre - 2023

Nombres y Apellidos del Juez: Rina Mercedes Bustamante Paredes

Institución donde labora: Hospital Nacional Daniel A. Larín

Años de experiencia profesional o científica: 139


Mg. Rina Mercedes Bustamante Paredes
Especialista en Enfermería en Emergencias
y Desastres
C.E.P. 56518 R.N.E. 9504 R.E.M. 548

**Firma del Juez.
(firma y sello)**



**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI () NO ()

Observaciones

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones

Sugerencias:

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI () NO ()

Observaciones

Sugerencias:

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

Fecha: 16-10-23

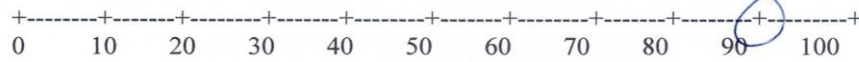

Mg. Rina Mercedes Bustamante Paredes
Especialista en Enfermería en Emergencias
y Desastres
C.E.P. 56518 R.N.E. 8504 R.E.M. 54R

Firma del Juez.
(firma y sello)

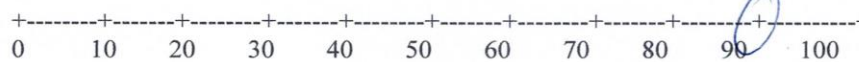
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

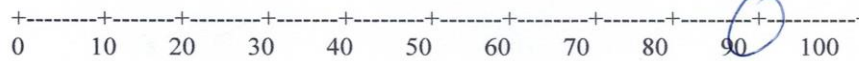
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



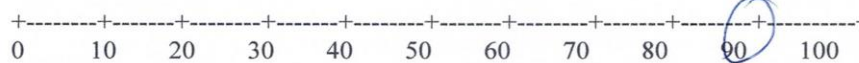
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



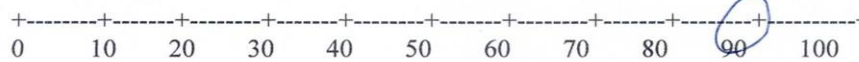
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 16-10-23

Mg. Rina Mercedes Bustamante Parades
 Especialista en Enfermería en Emergencias
 y Desastres
 C.E.P. 66516 R.N.E. 9504 R.E.M. 548

Firma del Juez.
(firma y sello)

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

| Nº | Dimensiones | Claridad ¹ | | Congruencia ² | | Contexto ³ | | Dominio del Constructo ⁴ | | Sugerencias |
|----|--|-----------------------|----|--------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión 1: Ambiente físico | | | | | | | | | |
| 1 | Interrupciones frecuentes en la realización de las tareas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Personal y turno imprevisible | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | No tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión 2: Ambiente psicológico | | | | | | | | | |
| 16 | Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos a los pacientes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | La muerte de un paciente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Ver a un paciente sufrir | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

Sugiero en el dato generales consignar juicios de peso para luego concluir.

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

Observaciones

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

Observaciones

Sugerencias:

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

Fecha: 17-10-23


Dra. Nancy Gamboa Kan
C. P. 13501 R. S. 054 U. C. M. 504
Dra. en Ciencias de la Salud
DOCENTE UNIVERSITARIA
(mira y sello)



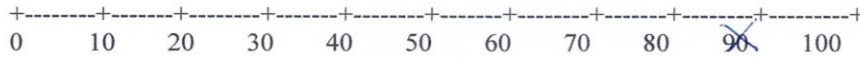
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"

Dra. Nancy Gamboa Kan
Coordinador de la Estrategia Sanitaria de Pyc TB

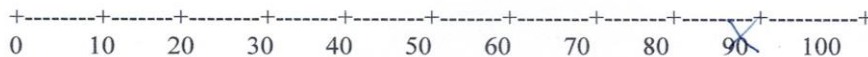
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

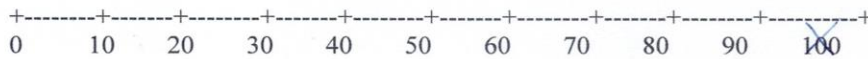
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



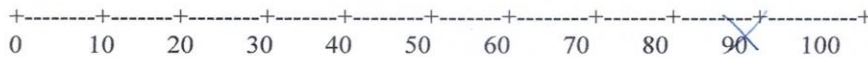
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Considero que las preguntas realizadas son suficientes y cubren las variables y complementan sus dimensiones logrando los objetivos propuestos.

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Considero que ninguna.

Fecha: 17-10-23

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrón"
[Firma]
Birma del Inez
Coordinadora de la Estrategia de Atención Primaria de Pyc TB
(firma y sello)

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

| Nº | Dimensiones | Claridad ¹ | | Congruencia ² | | Contexto ³ | | Dominio del Constructo ⁴ | | Sugerencias |
|----|--|-----------------------|----|--------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------------|----|--|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión 1: Ambiente físico | | | | | | | | | |
| 1 | Interrupciones frecuentes en la realización de las tareas | X | | X | | X | | X | | |
| 6 | Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal | X | | X | | X | | X | | |
| 7 | Personal y turno imprevisible | X | | X | | X | | X | | |
| 9 | Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas) | X | | X | | X | | X | | Se recomienda tener un jefe de enfermería para permitir la construcción de tareas para el personal el día a día. |
| 10 | No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente | X | | X | | X | | X | | |
| 11 | No tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería | X | | X | | X | | X | | |
| 13 | No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado | X | | X | | X | | X | | |
| 14 | Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio | X | | X | | X | | X | | Completar, pendiente por darlo a conocer C.T.E. |
| | Dimensión 2: Ambiente psicológico | | | | | | | | | |
| 16 | Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos a los pacientes | X | | X | | X | | X | | Se recomienda tener un jefe de enfermería para permitir la construcción de tareas para el personal el día a día. |
| 17 | Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana | X | | X | | X | | X | | |
| 18 | La muerte de un paciente | X | | X | | X | | X | | |
| 20 | Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha | X | | X | | X | | X | | |
| 23 | Ver a un paciente sufrir | X | | X | | X | | X | | Se recomienda tener un jefe de enfermería para permitir la construcción de tareas para el personal el día a día. |

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**



Una Institución Adventista

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia de un hospital del Callao, 2023, el mismo será aplicado a los enfermeros de la provincia del Callao, quienes constituyen la muestra de estudio de la validación del test titulado: nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N.º: 5

Fecha actual: 18/10/2023

Nombres y Apellidos del Juez: EDGAR RODRIGUEZ OCHANTE

Institución donde labora: HOSPITAL DANIEL A. CARRION

Años de experiencia profesional o científica: 15 años


 Lic. Edgar G. Rodríguez Ochante
 ENFERMERO EMERGENCIAS Y DESASTRES
 CEP-38674 - RCE: 19/13

**Firma del Juez.
(firma y sello)**

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones

Sugerencias:

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

Fecha: 18/10/23



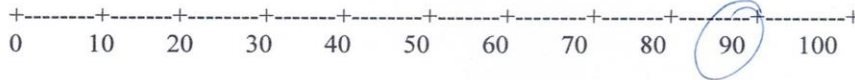
Lic. Edgar G. Rodríguez Delante
ENFERMERO EMERGENCIAS Y DESASTRES
REG. PROF. - REE: 10465

Firma del Juez.
(firma y sello)

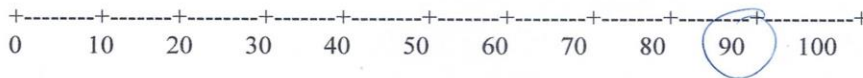
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

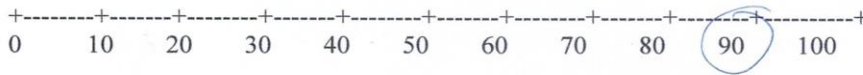
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



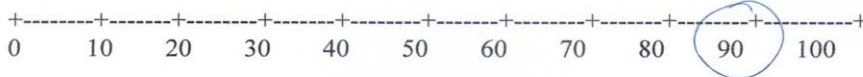
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Cómo se siente Ud. al trabajar solo con más de 20 pacientes?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

N/A

Fecha: 18/10/2023

[Signature]
 Lic. Edgar G. Rodríguez Ochante
 ENFERMERO EMERGENCIAS Y DESASTRES
Firma del Juez.
(firma y sello)

[Signature]
 Lic. Edga G. Rodríguez Ochante
 ENFERMERO EMERGENCIAS Y DESASTRES
 CEP-36674 - REE: 19455

LISTA DE EVALUACIÓN SOBRE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

| Nº | Dimensiones | Claridad ¹ | | Congruencia ² | | Contexto ³ | | Dominio del Constructo ⁴ | | Sugerencias |
|----|--|-----------------------|----|--------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión 1: Ambiente físico | | | | | | | | | |
| 1 | Interrupciones frecuentes en la realización de las tareas | X | | X | | X | | X | | |
| 6 | Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal | X | | X | | X | | X | | |
| 7 | Personal y turno imprevisible | X | | X | | X | | X | | |
| 9 | Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas) | X | | X | | X | | X | | |
| 10 | No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente | X | | X | | X | | X | | |
| 11 | No tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería | X | | X | | X | | X | | |
| 13 | No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado | X | | X | | X | | X | | |
| 14 | Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio | X | | X | | X | | X | | |
| | Dimensión 2: Ambiente psicológico | | | | | | | | | |
| 16 | Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos a los pacientes | X | | X | | X | | X | | |
| 17 | Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana | X | | X | | X | | X | | |
| 18 | La muerte de un paciente | X | | X | | X | | X | | |
| 20 | Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha | X | | X | | X | | X | | |
| 23 | Ver a un paciente sufrir | X | | X | | X | | X | | |

Apéndice D: Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,942 | ,942 | 34 |

Según la tabla presentada se

muestra la confiabilidad del instrumento, evidenciando que el valor del Alfa de Cronbach es de 0,942; determinando que el instrumento es confiable estadísticamente.


Base de datos Monzon.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Edad | Sexo | Estado civil | Condición laboral | Años de servicio | Estrés_1 | Estrés_2 | Estrés_3 | Estrés_4 | Estrés_5 | Estrés_6 | Estrés_7 | Estrés_8 | Estrés_9 | Estrés_10 | Estrés_11 | Estrés_12 | Estrés_13 | Estrés_14 | Estrés_15 | Estrés_16 | Estrés_17 | |
|----|------|------|--------------|-------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---|
| 1 | 26 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 25 | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 44 | 1 | 5 | 2 | 7 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | 62 | 1 | 1 | 3 | 40 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 35 | 2 | 1 | 2 | 5 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 34 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 46 | 2 | 2 | 1 | 19 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 8 | 42 | 2 | 4 | 1 | 10 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 9 | 48 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| 10 | 33 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 38 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 38 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 35 | 1 | 5 | 3 | 25 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 29 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 15 | 34 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 16 | 46 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 17 | 36 | 1 | 1 | 1 | 11 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18 | 48 | 2 | 2 | 1 | 15 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 47 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 1 | 2 | 0 | 1 | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 32 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 21 | 28 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 22 | 45 | 2 | 2 | 1 | 23 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 28 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 45 | 1 | 2 | 1 | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 25 | 37 | 1 | 5 | 2 | 10 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 26 | 55 | 1 | 5 | 1 | 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | 33 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 28 | 42 | 1 | 1 | 1 | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 29 | 29 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 30 | 55 | 1 | 2 | 1 | 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 31 | 49 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 |

Base de datos Monzon.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



| | Estrés_18 | Estrés_19 | Estrés_20 | Estrés_21 | Estrés_22 | Estrés_23 | Estrés_24 | Estrés_25 | Estrés_26 | Estrés_27 | Estrés_28 | Estrés_29 | Estrés_30 | Estrés_31 | Estrés_32 | Estrés_33 | Estrés_34 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 7 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 8 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 16 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 17 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 19 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 20 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 23 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 24 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 25 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 26 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 30 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 31 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |

Base de datos Monzon.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

| | Edad | Sexo | Estado civil | Condición laboral | Años de servicio | Estrés_1 | Estrés_2 | Estrés_3 | Estrés_4 | Estrés_5 | Estrés_6 | Estrés_7 | Estrés_8 | Estrés_9 | Estrés_10 | Estrés_11 | Estrés_12 | Estrés_13 | Estrés_14 | Estrés_15 | Estrés_16 | Estrés_17 | Estrés_18 | |
|----|------|---------|--------------|-------------------|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | 26 | Feme... | soltero | Cas | 1 | A veces | A veces | A veces | A veces | Nunca | Frecuen... | Frecuen... | A veces | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | A veces | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | A veces | F |
| 2 | 25 | 0 | soltero | Tercero | 3 | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces |
| 3 | 44 | Feme... | convivie... | Cas | 7 | Frecuen... | A veces | A veces | Nunca | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | Muy fre... | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | Frecuen... | A veces | Frecuen... | F |
| 4 | 62 | Feme... | soltero | Tercero | 40 | Frecuen... | Frecuen... | A veces | Frecuen... | Muy fre... | Muy fre... | Frecuen... | A veces | Muy fre... | Muy fre... | Muy fre... | Muy fre... | A veces | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | F |
| 5 | 35 | Masc... | soltero | Cas | 5 | Nunca | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | Nunca | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca |
| 6 | 34 | Feme... | soltero | Tercero | 1 | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | A veces | Nunca | Nunca | Nunca | A veces | A veces | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca |
| 7 | 46 | Masc... | casado | Nombrado | 19 | A veces | A veces | A veces | Nunca | A veces | Nunca | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | Nunca | A veces | Nunca | A veces | A veces | A veces | F |
| 8 | 42 | Masc... | divorciado | Nombrado | 10 | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | A veces | Frecuen... | A veces | Nunca | A veces | A veces | F |
| 9 | 48 | Feme... | casado | Nombrado | 15 | A veces | Frecuen... | A veces | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | Nunca | Nunca | F |
| 10 | 33 | Feme... | soltero | Cas | 1 | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces |
| 11 | 38 | Feme... | casado | Cas | 1 | A veces | Muy fre... | Nunca | Frecuen... | Nunca | A veces | Nunca | A veces | Muy fre... | Muy fre... | Muy fre... | A veces | Nunca | Muy fre... | Muy fre... | A veces | A veces | A veces | F |
| 12 | 38 | Feme... | casado | Tercero | 1 | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | A veces | A veces | Nunca | Nunca | A veces | A veces | Nunca | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | F |
| 13 | 35 | Feme... | convivie... | Tercero | 25 | Frecuen... | Nunca | A veces | A veces | Nunca | Frecuen... | Frecuen... | A veces | Muy fre... | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | F |
| 14 | 29 | Feme... | soltero | Cas | 2 | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | Muy fre... | Frecuen... | Muy fre... | F |
| 15 | 34 | Feme... | casado | Nombrado | 6 | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | Frecuen... |
| 16 | 46 | Feme... | divorciado | Cas | 3 | Frecuen... | Frecuen... | A veces | Nunca | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | Nunca | Nunca | F |
| 17 | 36 | Feme... | soltero | Nombrado | 11 | A veces | A veces | Nunca | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | Nunca | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | A veces | F |
| 18 | 48 | Masc... | casado | Nombrado | 15 | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | Nunca | A veces | A veces | A veces | Nunca | A veces | Frecuen... | Nunca | A veces | A veces | A veces | F |
| 19 | 47 | Feme... | convivie... | Cas | 3 | A veces | A veces | Nunca | Frecuen... | Muy fre... | A veces | Frecuen... | Nunca | A veces | Muy fre... | Muy fre... | Muy fre... | Nunca | Muy fre... | A veces | A veces | A veces | A veces | F |
| 20 | 32 | Feme... | soltero | Cas | 2 | Muy fre... | Frecuen... | A veces | Frecuen... | Muy fre... | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | Muy fre... | Frecuen... | Frecuen... | Muy fre... | Frecuen... | Frecuen... | A veces | Frecuen... | F |
| 21 | 28 | Feme... | soltero | Cas | 2 | A veces | Nunca | A veces | Nunca | Nunca | A veces | A veces | Nunca | A veces | A veces | A veces | A veces | Nunca | A veces | Nunca | Nunca | A veces | A veces | F |
| 22 | 45 | Masc... | casado | Nombrado | 23 | Nunca | Nunca | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | F |
| 23 | 28 | Feme... | convivie... | Cas | 4 | A veces | A veces | A veces | A veces | Nunca | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | F |
| 24 | 45 | Feme... | casado | Nombrado | 20 | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | Frecuen... | A veces | Frecuen... |
| 25 | 37 | Feme... | convivie... | Cas | 10 | Frecuen... | A veces | Frecuen... | Frecuen... | Frecuen... | Muy fre... | Frecuen... | Nunca | Frecuen... | Nunca | Frecuen... | Frecuen... | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | Nunca | A veces | F |
| 26 | 55 | Feme... | convivie... | Nombrado | 29 | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | Muy fre... | Muy fre... | Muy fre... | A veces | A veces | Muy fre... | A veces | A veces | A veces | A veces | F |
| 27 | 33 | Feme... | convivie... | Tercero | 2 | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | Nunca | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | Nunca | A veces | F |
| 28 | 42 | Feme... | soltero | Nombrado | 20 | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | Nunca | A veces | A veces | Nunca | A veces | Nunca | A veces | F |
| 29 | 29 | Feme... | soltero | Tercero | 5 | A veces | Nunca | A veces | A veces | A veces | A veces | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | A veces | Nunca | A veces | A veces | A veces | Nunca | Nunca | A veces | F |
| 30 | 55 | Feme... | casado | Nombrado | 30 | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | A veces | A veces | Nunca | Muy fre... | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | F |
| 31 | 49 | Masc... | casado | Cas | 5 | A veces | A veces | A veces | A veces | Nunca | A veces | A veces | A veces | A veces | A veces | Frecuen... | A veces | Nunca | Frecuen... | A veces | A veces | Nunca | Nunca | F |

Apéndice E: Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo Lic. acepto participar de forma voluntaria del presente estudio de investigación titulado Nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025.

Realizado por la estudiante de la segunda especialidad de enfermería en emergencia y desastre Isabel Katherin Monzón Palomino de la Universidad Peruana Unión con el objetivo de desarrollar su tesis para obtener el grado de especialista en emergencia y desastre. Por ende, declaro que:

He leído de forma detallada la hoja que se me ha entregado

He podido hacer preguntas respecto de alguna duda

He recibido suficiente información sobre el estudio

Por lo tanto, concedo mi autorización para participar en el estudio de investigación

Firma del participante

Firma de la investigadora

Apéndice F: Matriz de consistencia

Título: Nivel de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del área de Emergencia de un hospital del Callao, 2025

| Problema | Objetivos | Variable | Metodología |
|--|---|-----------------------|--|
| Formulación del Problema | Objetivo General | Variable única | Enfoque: Cuantitativo |
| ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025? | Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025. | Estrés laboral | Diseño: No experimental |
| | | con 3 dimensiones: | Tipo: Descriptivo simple |
| | | Ambiente físico | Corte: Transversal |
| | | Ambiente psicológico | Nivel: básico |
| | Objetivos Específicos | Ambiente social | Población: 65 |
| | Identificar el nivel de estrés laboral según la dimensión ambiente físico del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025. | | Muestra: toda la población |
| | Identificar el nivel de estrés laboral según la dimensión ambiente psicológico del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025. | | Técnica: Encuesta |
| | Identificar el nivel de estrés laboral según la dimensión ambiente social del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital del Callao, 2025. | | Instrumento: The Nursing Stress Scale (NSS) |

