



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de
emergencia, Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORAS

Mateo Maza, Maria Marleri (orcid.org/0000-0002-3463-8649)

Orellana Suarez, Danitza Dayana ([orcid.org /0000-0001-5802-8901](https://orcid.org/0000-0001-5802-8901))

ASESORA:

Dra. Chun Hoyos, Magali Milagros (orcid.org/0000-0003-4975-1940)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ
2023

DEDICATORIA

Dedico a mis padres por habernos apoyado en la carrera que hemos elegimos y así poder superar barreras y obstáculos que se presentaban en la vida. Siempre fueron ellos quienes nos enseñaron a salir adelante y no rendirnos. Su apoyo fue incondicional en todos los ámbitos para poder lograr nuestro éxito.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios infinitamente quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza de terminar este trabajo de investigación logrando mis objetivos trazados en mi vida estudiantil.

A la Universidad Cesar Vallejo quiero agradecer por tener unos docentes eficientes que nos brindaron sus enseñanzas y desarrollarnos profesionalmente y habernos brindado sus conocimientos y valores, que nos servirán en nuestra carrera profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIÓN	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	1
Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables	2
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	3
Anexo 3. Consentimiento Informado	7
Anexo 4. Matriz de evaluación por Juicio de expertos	9
Anexo 5. Confiabilidad de instrumento.....	11

Anexo 6. Autorización	12
Anexo 7. Matriz de operacionalización de la variable	14
Anexo 8. Carta de presentación al HSJL	16
Anexo 9. Carta de autorización para la tesis.....	17

RESUMEN

Esta investigación determina el nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2023. La metodología que se usó para este trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental y de corte transversal, descriptivo. Por otro lado, la población y muestra estuvo conformada por 60 enfermeras (os) del servicio de emergencia y no se realizó muestreo porque es de tipo censal. La técnica usada es la encuesta y el instrumento es un cuestionario, donde se evaluará las dimensiones física, social y psicológica. Se pudo observar que el 81% de las enfermeras (os) tiene un nivel de estrés laboral alto, mientras que el 17%; tiene un nivel medio y el 2% tiene un nivel bajo. Conclusiones: Podemos concluir que, en el hospital en mención, las licenciadas tienen un alto nivel de estrés, esto se da por diferentes factores, esta situación es preocupante, por ello se deben implementar estrategias que reviertan este hallazgo.

Palabras clave: Estrés laboral, servicios de emergencias, enfermeras

ABSTRACT

This research determines the level of work stress of the nurses in the emergency service of the San Juan de Lurigancho hospital, 2023. The methodology used for this research work is of a quantitative approach, of type basic, non-experimental design and cross-sectional, descriptive. On the other hand, the population and sample consisted of 60 nurses from the emergency service and sampling was not carried out because it is of a census type. The technique used is the survey and the instrument is a questionnaire, where the physical, social and psychological dimensions will be evaluated. It was possible to observe that 81% of the nurses (os) have a high level of work stress, while 17%; has a medium level and 2% has a low level. Conclusions: We can conclude that, in the aforementioned hospital, the graduates have a high level of stress, this is due to different factors, this situation is worrisome, therefore strategies must be implemented to reverse this finding.

Keywords: Work stress, emergency services, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años se vivió una crisis sanitaria por la COVID-19, ocasionando un gran impacto en el personal de salud, uno de los recursos de primera línea fue el personal de enfermería que tuvo que afrontar esta crisis con pacientes contagiados por el nuevo virus y con diversas comorbilidades, situación que progresivamente fue deteriorando el estado mental y físico del profesional de salud dentro del ambiente donde brindaban sus servicios asistenciales, teniendo como consecuencia algún problema sintomatológico nocivo como el estrés que se manifestaba en el organismo como una alerta biológica que mantiene la supervivencia, por lo tanto, el estrés persistentemente ha perjudicado la salud del profesional en enfermería produciendo agotamiento, alteraciones funcionales y orgánicas ⁽¹⁾.

En el mundo encontraron diversas organizaciones sanitarias que reportaban las secuelas que dejaban el estrés en los licenciados del sector salud, la crisis sanitaria en los diferentes ambientes laborales, fue así que la Organización Mundial de la Salud (OMS), explicaba en el ambiente laboral ocasiona muchas consecuencias nocivas con graves efectos emocionales, cognitivos y conductuales, esto se produjo debido a las exigencias laborales que tuvo el profesional. En muchas ocasiones se presentaron síntomas fisiológicos como tensión muscular, incremento de la presión arterial, cardíaca, síntomas emocionales como el miedo, irritabilidad, sensación de enojo, incapacidad para solucionar problemas y disminución de la productividad. ⁽²⁾

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), informaba que los enfermeros durante la pandemia eran los que se encontraban en la primera línea de acción para atender a pacientes contagiados del COVID 19, siendo prestadores de servicios y los que realizaban importantes funciones en la atención interna y externa de forma individualizada, humanística y personalizada para las personas y comunidades, que se encontraban enfrentando diversas situaciones en el ámbito laboral; sin embargo, no fueron reconocidos por su labor y esto les provoco un desgaste y ausentismo laboral ⁽³⁾.

A nivel mundial, los profesionales de enfermería fueron afectados intensamente por el estrés laboral, Canadá mostró en sus informes que el 86% del personal de enfermería fue afectado por el COVID 19, Australia en su reporte mostró que el 41.2% del personal de enfermería tenía ansiedad en tiempos de Coronavirus (COVID19) a partir de año del 2020, presentando una prevalencia inicial de 45% llegando a un 56.4% en todos los profesionales de la salud, produciendo afecciones fisiológicas y emocionales, perjudicando su salud y el desarrollo de su profesión, esto pudo afectar la calidad de atención del paciente. Las licenciadas fueron más propensas a adquirir este tipo de estrés que estaba relacionado a la carga laboral que se le presentaba en su turno, donde además de cuidar al paciente se debía enseñar a las enfermeras jóvenes o inexpertas ⁽⁴⁾. Otro estudio realizado en España permitió notar que el 44.1% de los médicos y enfermeras fueron los más aquejados con el estrés laboral y esto les generó síntomas que afectaban su labor diaria en el campo clínico asistencial ⁽⁵⁾.

Por otro lado, se reportaban incidentes a nivel de Latinoamérica que señalaban las incidencias de la adquisición de estresores ocupacionales en enfermeros, se presentaron en México cuyos resultados se obtuvo que el 93% de ellos presentaban niveles altos de estrés laboral, siendo asistenciales en su mayoría con 36 años de experiencia laboral, el 46% con 15 años en el trabajo y de jornadas de ocho horas por día, mientras, que un 29.3% con síntomas de estrés intensos en situaciones vivenciales, como el fallecimiento de un ser querido, sufrimiento o por alguna situación difícil que esté pasando el paciente, estos datos fueron corroborados en estudios realizados en Venezuela, en donde el 63% del personal enfermero estuvieron expuestos a factores ambientales, lo que generó manifestaciones de estrés, situación similar se pudo reflejar en Argentina, donde el 65% de los profesionales enfermeros fueron afectados por el estrés, y en Colombia 33.97% fueron expuestos a altos niveles de estrés mientras cuidaban a pacientes terminales o ante la muerte ⁽⁷⁾

Según el Ministerio de Salud del Perú (MINSA), en los hospitales estatales y privados existen unidades de emergencia, estos eran servicios funcionales de poca complejidad, que se encontraban orientados a la atención quirúrgica durante las 24 horas, que atendían a pacientes para el cuidado de su salud y que se encontraban

en situaciones graves o que ponían en peligro la vida. Estos resolvieron diferentes casos, dependiendo del nivel de complejidad del establecimiento ⁽⁸⁾

A nivel nacional, en el Perú en el año 2018, en un hospital de Tarapoto, el 81.82% de las enfermeras presentaron estrés medio con agotamiento emocional, además el 100% mostraron una despersonalización de nivel medio ⁽⁹⁾. En el año 2019, en el Hospital Belén de Trujillo, el 80% de los profesionales mostraban un nivel medio de estrés laboral, y 20% un bajo nivel, presentaron sobrecarga laboral y mental ⁽¹⁰⁾. En el año 2020, las situaciones fueron realmente preocupantes, a nivel del Callao, en el Centro de Salud Alberto Barton Thompson, el personal de enfermería mostraba diferentes síntomas como despersonalización y agotamiento emocional, con un nivel moderado de 52% de estrés laboral; y estos estaban relacionado a un ambiente de trabajo tenso y ausencia de muestras de afecto ⁽¹¹⁾.

En el ámbito local en san juan de Lurigancho se pudo observar que el 72.3% manifestaron moderados niveles de estrés que se producían por las largas jornadas laborales y mucha tensión por carga laboral y responsabilidades, el 49.8% estaban relacionados al estrés por motivos de recarga laboral, 52.1% con dificultades interpersonales en el ámbito laboral, 31.8% con altos niveles de estrés debido a la falta de apoyo de las autoridades o jefes y 46.4% por la falta de justicia organizacional ⁽¹²⁾.

El estudio se encontraba focalizado en el hospital SJL, el cual pertenece a un órgano desconcentrado MINSA, esta organización se encargaban de brindar cuidado integral mediante atención especializada a la población de Lima-Este. Los licenciados en el área de emergencia que trabajaban en los servicios críticos, afrontaban constantemente situaciones estresantes, debido al estado crítico y complejo de los pacientes, así como el contexto social que exigieron esfuerzos físicos y emocionales permanentes, provocando agotamiento, incomodidad. Por otro lado, se sumaron los factores estresores que coadyuvan el riesgo sintomatológico, como las deficiencias políticas y condiciones del entorno que fueron perjudicando aún más la salud de los pacientes. En ese sentido, con las situaciones expuestas anteriormente se planteaban incidencias de estrés en el trabajo que presentaban grupos de enfermería de un servicio de emergencia en el ámbito local.

Con lo mencionado anteriormente, se formularon las siguientes interrogantes, como pregunta general: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2023? Mientras, y como preguntas específicas se presentaron las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la dimensión física de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2023?; ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la dimensión psicológica de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2023?; y ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en la dimensión social de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2023?

La justificación de la investigación estuvo relacionada en profundizar el marco teórico científico de publicaciones existentes basadas en el estrés laboral, sistematizando el conocimiento teórico y de evidencias empíricas que contribuyeron a comprender objetivamente las diversas perspectivas de autores sobre la aparición del estrés en los licenciados que laboraban en ambientes críticos. En el aspecto metodológico, se tomaron en cuenta las estrategias para desarrollar el diseño en la investigación, estimación de la muestra, procedimientos y técnicas que permitieron lograr los objetivos de la investigación, además se contó con un instrumento adaptado a nuestra realidad con un instrumento adaptado validado y confiabilidad local. En la justificación social, permitían sensibilizar a todas las autoridades del hospital y de las comunidades de toda población sobre las consecuencias del estrés en el personal de enfermería de los servicios de emergencia de los hospitales y centros clínicos, lo que genero la reflexión social de la salud mental en todos los profesionales de salud. En lo que respecta a la justificación practica permitirá replantear con sustento en evidencia científica los talleres para reducir los niveles de estrés en el personal de enfermería, con la participación de profesionales de la salud mental y generando políticas de trabajo que incluyan estas dimensiones para el bienestar del talento humano en la institución de salud.

Como objetivo general se planteó determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2023.

De la misma forma, como objetivos específicos; describir el nivel de estrés laboral en la dimensión física de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2023; seguidamente, describir el nivel de estrés laboral en la dimensión psicológica de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2023 y describir el nivel de estrés laboral en la dimensión social de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones publicadas en la temática que se investigó se detallan a continuación. En el ámbito internacional, se destacaban investigaciones realizadas por Carvalho, et al. (13) realizadas en el 2023, en Brasil. Se desarrollaron una exploración empírica que tuvo como objetivo principal investigar el estrés en los profesionales de enfermería trabajando en la atención pre hospitalario. Realizaron un tipo de estudio descriptivo, de diseño observacional y transeccional, los participantes fueron 59 enfermeras, 151 técnicas de enfermería y 8 asistentes en enfermería, implementaron un inventario de síntomas de estrés. Entre los resultados encontraron cifras en el personal enfermero que son relevantes y que proporcionaban el 86% con altos niveles de estrés, en tanto, en la dimensión física 92.5% manifestaron un nivel medio, y el 44.4% tuvieron síntomas psicológicos en un nivel alto. Las conclusiones precisaron que las enfermeras profesionales demostraron niveles de estrés altos en las atenciones clínicas.

Cortez et al. (14) (2020) en México, elaboró un estudio que propuso como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un III nivel de atención de un hospital estatal. En los resultados predominaron los niveles de estrés medio 18.3% y 10.4% en una categoría alta; además, los componentes básicos de las exigencias del ambiente físico, psicológico y social fueron medios. En las conclusiones se confirmaron que se tuvo un alto porcentaje de enfermeros con síntomas moderados de estrés manifiesto.

García et al. (15) en el año 2020 en México, desarrollaron una investigación con el propósito de establecer niveles de estrés en los profesionales de salud en la época de pandemia. En el cual participaron 126 profesionales que laboraron en el hospital en tiempo de pandemia, además, utilizaron la escala de medición de estrés laboral NSS adaptada a los participantes. Se implementó una encuesta y en los resultados se pudo observar que el 59.5% presentaban niveles de estrés medio, el 37.3% nivel bajo y 3.2% con alto estrés, mientras, que en las dimensiones físico el 41.3% mostraba un nivel medio, en el psicológico 18.3% evidenciaron un nivel medio, y en el factor social el 5.6% un nivel medio. En conclusión, se encontraron a los

profesionales de enfermería presentando niveles moderados de estrés debido a la carga de trabajo en el ambiente laboral.

En tanto, Betancourt et al. (16) en el año 2020 en Ecuador, desarrollaron un trabajo científico con la finalidad de conocer el nivel de estrés en los profesionales de salud en tiempos de pandemia, la investigación que hicieron fue de tipo descriptiva, observacional y en el tiempo transversal, participaron 14 enfermeras del servicio de cuidados intensivos, administrándose la prueba de estrés NSS con validez y fiabilidad demostrada. Se consignaron en los resultados un nivel de estrés laboral alto con una proporción de 71% y el bajo llegó al 21%. En la dimensión físico el 71% obtuvieron un nivel bajo, mientras que en el factor psicológico el 71% presentó un nivel alto y medio 29%, en el factor físico se demostró un nivel bajo al 71% y medio 29% y para el componente social tuvieron altos niveles 42%. Las conclusiones que realizaron demostraron que las enfermeras del servicio presentaron niveles altos de estrés.

Por su parte, Sarsosa, Charria (17) en el año 2018, en Colombia realizaron un estudio que se planteó como objetivo conocer los niveles de estrés de un grupo de enfermeras asistenciales que laboraban en centros hospitalarios de nivel III. Esta investigación fue de tipo descriptivo, diseño no experimental y de corte de tiempo transversal, participaron 595 profesionales, se implementó un cuestionario de estrés laboral. Los resultados demostraron que el 21% presentaba estresores altos, mientras, que para el componente físico 29% se ubicaron en una categoría alta, para el factor psicológico 11.6% fue percibido como bajo, y en social 20.6% manifestaron una intensidad alta. En las conclusiones se mostró que la mayoría de los encuestados en los enfermeros presentaban niveles de estrés laboral altos originados por factores físicos, psicológicos y sociales.

En contexto nacional, se reportaron investigaciones acerca del estrés laboral, es así que, Pozo y Rodríguez (18) en el año 2022 en la ciudad de Lima, realizaron un estudio en donde se propuso como objetivo establecer el nivel de estrés en enfermeros del servicio de emergencia en tiempo de pandemia. Esta investigación tuvo un tipo de estudio descriptivo y no experimental, de enfoque cuantitativo, en donde participaron 100 profesionales, y se midió el estrés laboral a través de una escala fiable. En cuanto a los resultados se mostraron que un porcentaje de 53%

presentó niveles de estrés en el ambiente laboral medio, mientras, que para los factores físico se obtuvo una proporción de 55%, en tanto, en la percepción del ambiente psicológico 72% y para el ambiente social 78% con categorías moderadas. Conclusiones: Se pudo determinar un grado medio de percepción del ambiente de estrés en el profesional de enfermeros en época de contagio del COVID-19 SARS.

Matos (19) en el año 2021, realizó un estudio que tuvo por objetivo determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Ventanilla– 2021. La investigación fue de tipo básica y nivel descriptivo, cuyos participantes fueron 30 profesionales enfermeras de turno, se utilizó una herramienta para medir la variable. Los resultados que presentaron fue el 80% de los profesionales con nivel medio de estrés laboral, 10% tuvieron nivel alto y bajo el 3%. Para el componente de agotamiento se percibió con un grado alto del 45% y, por otro lado, el 45% bajo y solo el 10% con categorías medias, mientras, en la parte de realización se encontró niveles bajos alcanzando un porcentaje de 75%, en medio se tuvo una proporción de 20% y solo el 5% en alto; en el componente de la despersonalización se focalizo en niveles bajos con un 65% y 25% para la categoría media y solo un 10% en la percepción baja. Se concluye la mayor parte de las enfermeras encuestadas tuvieron un nivel de estrés moderado.

Valeriano (20) en el año 2021 en la ciudad de Puno, en su estudio planteó un objetivo en el cual identifico niveles de estrés laboral en los profesionales de salud de un Hospital Nacional que atiende casos de emergencia y cuidados intensivos, cuyos resultados en su investigación el personal de salud el 61% evidenciaban niveles altos de estrés, habiendo un grupo de enfermeros 35% que laboraron en el área de emergencia y 26% en UCI, en tanto, en los componentes se encontró 30% con niveles altos de estrés en las condiciones físicas, en la percepción psicológica 26% y seguidamente en el factor social un 22% estuvo afectado por las condiciones de trabajo, además, las cifras fueron similares para la carga laboral 44% y la inseguridad al tratamiento hacia el paciente, mientras, que las condiciones nocivas sociales generaron conflictos de jerarquía con un 39%. En las conclusiones presentaban niveles de estrés laboral altos en el grupo de profesionales

asistenciales de enfermería que laboran permanentemente en los servicios de emergencia y cuidados intensivos con pacientes críticos.

Morales (21) en el año 2021 en la ciudad de Piura, se realizó un estudio para evaluar el estrés laboral en el personal de salud que han laborado en el área de contagiados por COVID-19, el presente trabajo fue de tipo básica y de corte transaccional, los participantes fueron 85 especialistas en enfermería, se utilizó un instrumento de medición del estrés laboral. Los resultados consideraron 60% de los licenciados con estrés medio, mientras que el 38% presentó un nivel alto y 2% bajo nivel. Por lo tanto, encontraron al personal de salud en condiciones que afectaban su labor sanitaria. Las conclusiones precisaron que las enfermeras manifestaron moderados niveles de estrés, originados por experiencias negativas en el ambiente de trabajo y con sus compañeros.

Alvarado y Rojas (22) en el año 2020 realizaron una investigación en un hospital del Callao, con el objetivo de evaluar el estrés en un grupo de profesionales de enfermería que laboraban en el área de emergencia por COVID-19, en cuanto a los resultados se puede notar que el 66% del grupo de enfermeros manifestaron condiciones estresantes en el ámbito laboral, en los componentes del ambiente físico 9,1% tuvo estrés alto, mientras, que un nivel medio se encontró en las condiciones psicológicas 53% y sociales 55%. Conclusiones: Ellos demostraron que los niveles medios de estrés en los profesionales enfermeros, fueron en las dimensiones psicológico y social también tuvieron las mismas categorías, solo en el ambiente físico se evidenció un nivel alto.

Las informaciones de las diversas publicaciones teóricas detallan las causas, desarrollo y consecuencias del estrés, además, de los modelos teóricos que explicaban científicamente la variable, las cuales precisa que el estrés en el trabajo fue un problema común que se convirtió en los empleados de muchas organizaciones. El estrés laboral se había incrementado significativamente y la mayoría de los empleados se han mostrado decepcionados con estas tendencias (23).

En tanto, definieron que el estrés era un fenómeno que se manifestaba como una respuesta física, psicológica y conductual que los individuos atraviesan al adaptarse a las presiones externas e internas (24). Los estresores laborales en la unidad de emergencia eran los más altos en comparación con los estresores en otras unidades, en ese sentido, el alto nivel de factores estresantes en el trabajo puede causar estrés laboral (25).

En cuanto a la dimensiones físicas indicaban que el estrés afecta al organismo debido a situaciones de sobre exigencia o sobre carga de trabajo, este producía diversos síntomas, entre ellos, fisiológicos que son manifestados con una intensidad elevada en síntomas de dolor de cabeza o cuerpo, problemas de columna, digestivos, mucha fatiga, una respiración muy agitada, incremento de la presión arterial, cansancio, incremento de problemas de obesidad y alimenticios, desconcentración, dificultades para adquirir el sueño, y otras dificultades físicas que aquejan progresivamente a la persona (26).

De la misma manera, en la dimensión psicológica fueron afectando diversas áreas desde las cognitivas hasta las emocionales y conductuales, donde se manifestaron síntomas debido al fallecimiento de los pacientes, organización ante situaciones de emergencia, y la poca colaboración a sus compañeros, la inseguridad de las situaciones que presentaban en los diferentes servicios, condiciones que generaban progresivamente dificultades para retener información, déficit de atención, poca demostración de resolución de problemas y para adquirir información, respuestas emocionales negativas, tales como los temores, ansiedad, impulsividad, poca tolerancia a las frustraciones, debilitamiento, desmotivación, inestabilidad e impaciencia (26).

A pesar de que las dimensiones sociales en el estrés se habían ocasionado por condiciones que se suscitaron en el ambiente laboral, y también con las supervisoras de los servicios, afectando el desenvolviendo e interacción con las demás personas y grupos, sin embargo, manifestaron señales como el bajo desempeño, dificultades para interactuar con los demás compañeros, ausentismo, entre otros comportamientos que desajustaban a los trabajadores y a sus labores regulares (26).

En cuanto a las teorías del estrés, establecieron como referencia al modelo propuesto por Selye, quien en el año 1950 sostuvo que el estrés es un síndrome que genera cambios inespecíficos inducidos por demandas, y que generaban síntomas fisiológicos de carácter hormonal, activándose las funciones cerebrales. Luego el modelo propuesto por Karasek y Theorel en el que se empleaba que el equilibrio de las demandas y el control sobre el estímulo generaba diversos niveles de estrés en una situación específica y que puede acumularse hasta ser crónico. Por su parte, la teoría transaccional propuesta por Lazarus y Folkman en el año 1984 fue vinculada en las relaciones de las personas en el ambiente, considerando los elementos mediadores entre los componentes, además, de las características del individuo y el impacto biopsicosocial, el cual permitió generar estrategias cognitivas conductuales para afrontar el estrés (27).

La teoría de Enfermería aplicada fue la sustentada por Callista Roy, (28) quien argumentó su modelo adaptativo que sostiene que la persona desarrolla sus capacidades y recursos personales y técnicos para adaptarse a las diversas situaciones en el rol que desempeñaban frente a la salud, enfermedad y el entorno, en este marco, consideraron situaciones de estrés como una forma de respuesta que se originó por las exigencias del entorno en donde se desarrollaron los profesionales de salud, en tales condiciones que las personas iban enfrentando sus recursos de afrontamiento interno, y de otra manera, si los estresores del entorno son excesivos se fueron convirtiendo en una respuesta de ajuste hacia el medio, con el uso directo de los recursos fisiológicos del organismo y de las respuestas conductuales, que se reflejaban de manera desagradable o no deseables, convirtiéndose en síntomas de estrés que se manifestaron en diferentes actividades básicas y ejecutivas de las personas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

En la tesis de investigación que se realizó fue de tipo básica, estuvo orientada a conseguir nuevos conocimientos de manera sistemática, esto había generado el incremento del conocimiento en una realidad concreta ⁽²⁹⁾. La investigación fue de tipo descriptiva, teniendo como finalidad recoger información y datos de las características, propiedades, componentes de las personas e instituciones. Realizaron un enfoque cuantitativo, que les permitió revisar los datos en números e interpretar la información de los mismos. Fue de corte transversal, ya que solo se realizó una sola medición. ⁽³⁰⁾

El diseño que se había aplicado fue de tipo no experimental, en donde se realizaron informes con el uso de las variables de manera deliberada, solo siendo observador del desarrollo del mismo; además, en el tiempo tuvieron un diseño de tipo transversal que precisaba la investigación en un momento específico. ⁽³¹⁾

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Estrés laboral

Definición conceptual: según los autores Alvarado y Rojas (2020) definen que el estrés laboral es la respuesta de índole físico, somáticos y conductuales en trabajadores generados debido a la adaptación de las presiones internas y externas ⁽²²⁾.

Definición operacional: El estrés laboral es la respuesta de índole físico, somático y conductual de las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, para medir dicha variable se usó un cuestionario; que comprendía la dimensión física, psicológico y social y que es medido, mediante una escala con alternativas tipo Likert y que consta de 29 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Condori (2020). La población es el universo de un lugar que se desea investigar, por esta razón la población de esta investigación, estuvo constituida por

60 enfermeras (os) que se encuentran en el servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho de Lima Metropolitana.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros (as) que laboran en el servicio del Emergencia del hospital.
- Enfermeros de ambos sexos.
- Enfermeros de edades entre 25 a 60 años.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que no aceptaron participar en el estudio y no firmaron el consentimiento informado.
- Enfermeros con algún problema psicológico diagnosticado.

Muestra

Según Condori (2020). La muestra es la porción de la población; sin embargo, en este estudio se trabajó con las 60 licenciadas (os) que laboran en el servicio de emergencia, por ello la muestra es censal. ⁽³²⁾

Muestreo

No fue necesario realizar un muestreo por que la muestra fue censal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que se implementó para la realización de la recogida de datos fue la encuesta y el instrumento empleado fue un cuestionario que se usó para medir la escala de estrés laboral que consiste en un procedimiento de recopilación de datos que asegura la información válida de una población ⁽³⁴⁾.

Se empleó la Escala de Estrés laboral de Enfermería-NSS, de Gray-Toft y Anderson, la cual fue creada en el año 1981, el cual fue organizado por 29 preguntas con indicadores de estresores, luego en el año 2020 fue adaptado a nuestro país por Andrade ⁽³⁶⁾, esta fue una herramienta validada con criterios de jueces expertos, que determinaron la conformidad de la formulación de los ítems que permitió establecer una adecuada validez de contenido; además, la confiabilidad fue realizada mediante la aplicación del instrumento en una muestra

de enfermeras de un hospital nacional de Lima, en el cual se obtuvo una correlación de Alfa de Cronbach con valores general y dimensiones mayores a $\alpha = 0.80$ a 0.923 ⁽³⁶⁾. El instrumento que se utilizó empleó una escala de medición del tipo Likert, con opciones múltiples para cada una de las preguntas de las dimensiones a evaluar, que a continuación se señalan con sus ítems.

Dimensión Física: carga de trabajo 4 ítems (1-4)

Dimensión psicológica: Muerte y sufrimiento 20 ítems (5-24)

Dimensión social: Conflicto con los médicos 5 ítems (25-29)

Cabe señalar que los datos de la calificación a las respuestas de la prueba en los participantes, fueron convertidos a categorías, consignados en niveles ordinales de estrés, quedando un instrumento con niveles: bajo de 29 a 58 puntos, medio de 59 a 88 puntos y finalmente alto de 89 a 116 puntos. ⁽³⁶⁾

3.5 Procedimientos

Se inició con la gestión del permiso de las autoridades de la institución de salud, luego, se entregó la carta de presentación para solicitar formalmente la ejecución de la investigación en la institución de salud seleccionada. Posteriormente, a ello se recibió la autorización oficial a través de la carta N° 047-2023-UADI-HSJL para la ejecución del mismo, procediendo a coordinar con la jefa de Enfermeras del departamento de Enfermería, a través de quien, nos pusimos en contacto con la jefa de enfermeras de Emergencia, a quien se le explicó la importancia de la realización de la investigación y coordiné el procedimiento de recolección de datos. Fijando los días para la ejecución de la investigación, la aplicación de cada encuesta tuvo una duración aproximada de 30 min. Seguidamente se procedió a verificar los cuestionarios observando que estén completamente llenados y luego los datos se trasladaron en una base de datos en Excel versión 2016 para tener un adecuado procesamiento de la información recolectada.

3.6 Método de análisis de datos

Para ello los datos se tabularon en el programa Excel en una base de datos preparada para tal fin, luego la información se analizó mediante el software Statistics SPSS v. 26 ⁽³⁷⁾, se presentó el informe de la estadística lo cual fueron analizadas mediante tablas y gráficos, consignado la frecuencia y porcentajes de los niveles del constante estrés y sus dimensiones.

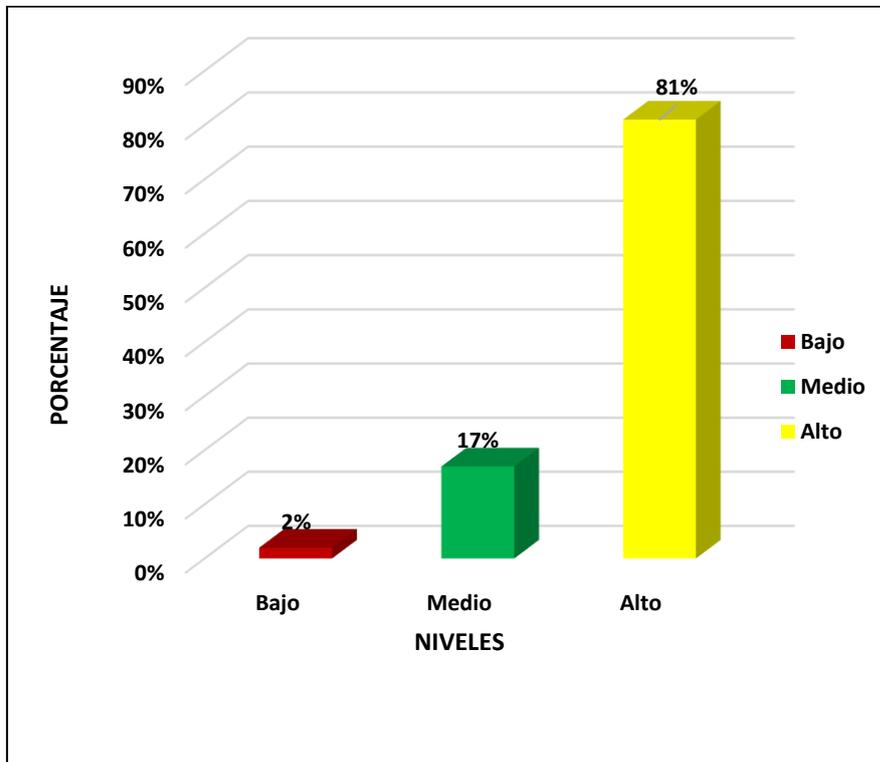
3.7 Aspectos éticos

Helsinki plantea que los principios éticos que se aplicaron a los participantes estuvieron orientados a informar detalladamente los aspectos metodológicos, éticos y humanos, contenidos en un documento de consentimiento informado. ⁽³⁸⁾ Además se aplicó el principio de autonomía, en donde el participante pudo decidir ser parte del estudio o no, en ese sentido, los participantes pudieron decidir libremente la incorporación en el estudio de investigación, garantizando la accesibilidad del mismo a través de su firma de autorización ⁽³⁹⁾. De igual manera, el principio de beneficencia, en donde se les detallo los beneficios que se tiene en la inclusión del estudio. Seguidamente el principio de no maleficencia, guardando la confidencialidad de los datos del participante. En el principio de justicia, se acordó a todo el individuo de la investigación con respeto a sus derechos humanos. ⁽⁴⁰⁾

IV. RESULTADOS

Gráfico 1

Niveles de Estrés Laboral de las Enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2023.

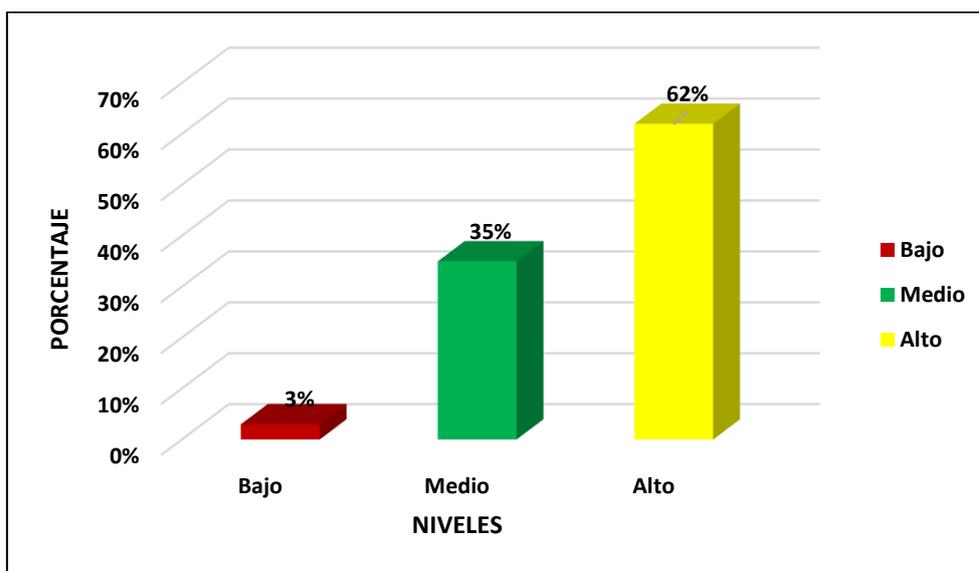


Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 1 se pudo observar que el 81% (n: 49) tiene un nivel de estrés laboral alto, mientras que el 17% (n: 10) tiene un nivel medio y el 2 (n: 01) tuvo nivel bajo.

Gráfico 2

Niveles de Estrés Laboral en la Dimensión Física de las Enfermeras del servicio de Emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2023

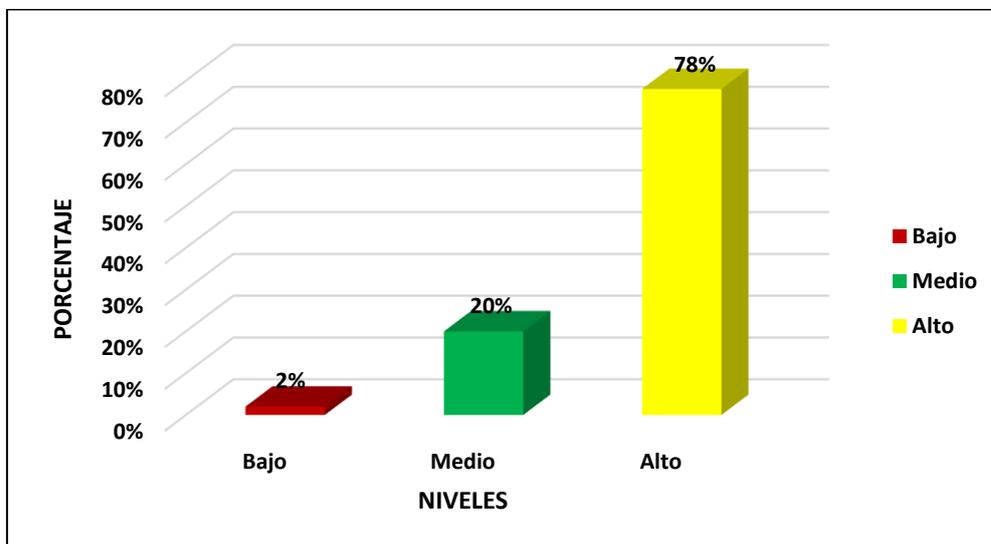


Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 2, con respecto al nivel física, estrés laboral alto presentó mayor frecuencia de encuestados con un 62% (n: 37), mientras que el nivel de estrés bajo presentó menor frecuencia con un 3% (n: 2).

Gráfico 3

Niveles de Estrés Laboral en la Dimensión Psicológica de las Enfermeras del servicio de Emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2023.

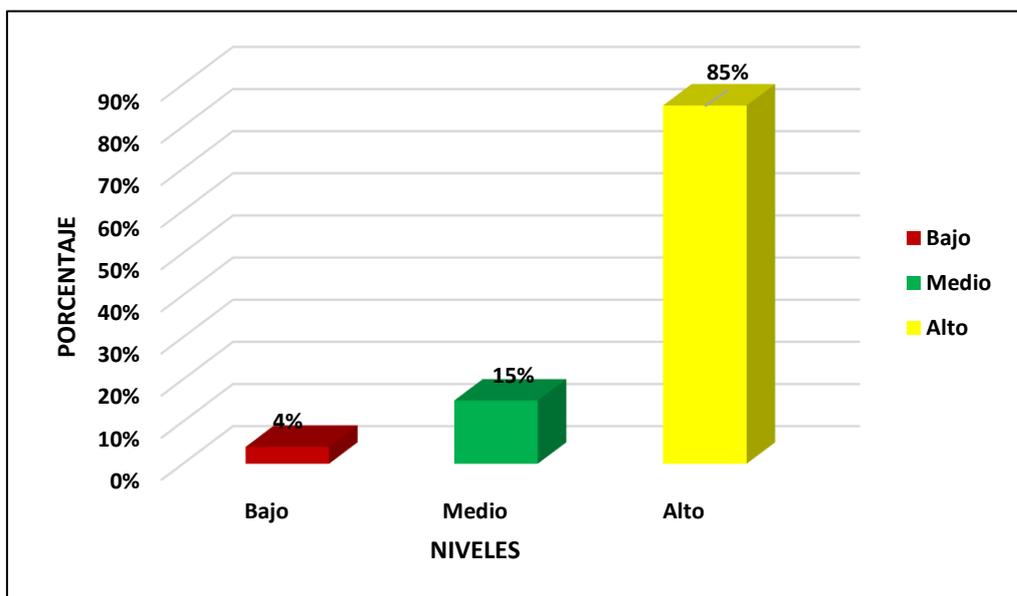


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 3, Del total de enfermeras encuestadas (n: 60) del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho en la dimensión psicológica, el nivel de estrés encontrado con mayor frecuencia fue el alto con un 78% (n: 47), mientras que el nivel de estrés bajo fue el de menor frecuencia con un 2% (n: 1).

Gráfico 4

Niveles de Estrés Laboral en la Dimensión Social de las Enfermeras del servicio de Emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2023



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto en la dimensión social, del total de encuestadas se encontró mayor frecuencia en el nivel de estrés laboral alto 85% (n: 47) mientras que el nivel de estrés laboral bajo fue el que presentó menor frecuencia con un 4% (n: 4).

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio tuvo como objetivo principal determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2023, por lo cual se halló, globalmente, que el 81% de las licenciadas presentan un nivel de estrés alto, el 17% un nivel de estrés medio y el 2% un nivel de estrés bajo. Estos resultados difieren de los resultados de Carvalho en el (2023), en su investigación, en la cual señaló que el 86% del profesional de enfermería presentaba un nivel de estrés laboral alto; asimismo, también se diferencia de los resultados obtenidos por García el (2020) en su estudio en cual se observó que el 59.5% de los profesionales obtuvo un nivel medio de estrés; seguido por un 37,3% que tuvo nivel bajo; y el restante 3,2% que obtuvo un nivel alto. Por otro lado, realizando la comparación de las dimensiones del nivel de estrés del presente estudio, en lo correspondiente en la dimensión física con mayor frecuencia de encuestados con un 62% (n: 37), de los profesionales de enfermería presento nivel de estrés laboral alto y el 3% (n: 2) presento nivel de estrés bajo que tiene menor frecuencia. Por su parte en la dimensión psicológica el nivel de estrés encontrado con mayor frecuencia fue el alto con un 78% (n: 47), mientras que el nivel de estrés bajo fue el de menor frecuencia con un 2% (n: 1). Por otro lado, en la dimensión social que se encontró mayor frecuencia en el nivel de estrés laboral alto con un 85% (n: 47) mientras que el nivel de estrés laboral bajo fue el que presentó menor frecuencia con un 4% (n: 4). Dichos resultados son parecidos a los encontrados por Betancourt en el año (2020), en su tesis de se observó que en la dimensión física, el 71% del profesional salud obtuvieron un nivel bajo de estrés, a su vez en la dimensión psicológica 71% presento un nivel alto de estrés, y el 29% un nivel medio: y sobre la dimensión social, 42% tuvieron altos nivel de estrés.

De la comparación entre las dimensiones se demuestra que hubo una de niveles altos de estrés en las tres dimensiones. Esto se convirtió en un problema común para los empleados de diferentes organizaciones, manifestándose en diferentes respuestas físicas, psicológicas y sociales, se evidenció que a pesar que el profesional de enfermería era empático con el médico, supervisores y compañeros de la unidad de emergencia en mayor proporción su nivel de estrés era alto,

sobrepasando los límites de afrontamiento y aflorando problemas emocionales. Por ello, el equipo de gestión del servicio debe estar alerta ante estas situaciones.

En el objetivo específico 1: Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión física de las enfermeras del hospital ya mencionado se puede observar en los resultados un 62% de las enfermeras presento un nivel de estrés alto, especialmente porque fue transferido a otra unidad con escasez de personal. En el extremo contrario el 3% presentó un nivel de estrés bajo de acuerdo a la dimensión física, por lo que se encontraba pocas manifestaciones de síntomas de dolor de cabeza, fatiga, etc. Estos resultados son parecidos a los de Pozo y Rodríguez (2022) en el cual se observó que el 55% en profesional de enfermería encuestado tuvo un nivel alto de estrés en la dimensión física; seguido 44% en los enfermeros tuvieron un nivel medio de estrés de acuerdo al ambiente física; y el 1% tuvo un nivel bajo en la dimensión física.

Se aprecia que el personal de salud debido a la gran demanda de atención de los pacientes no podía realizar siempre un cuidado humanizado, teniendo que quedarse fuera de sus horas de trabajo, para culminar todas sus actividades asistenciales y administrativas. Por lo tanto, en el Hospital San Juan de Lurigancho no cuenta con profesionales de Enfermería para atender la demanda de pacientes manera adecuada ocasionando estrés en su personal. En relación al objetivo específico 2: Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión psicológica de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho 2023. En los resultados se puede notar que el 78% de las enfermeras presentan un nivel alto de estrés de acuerdo a la dimensión psicológica, mientras que el nivel medio 20%; seguidamente el 2% del personal de salud tuvo nivel bajo de estrés de acuerdo a la dimensión psicológica, en esta dimensión al profesional de Enfermería le afecta conversar con un paciente sobre la muerte inminente.

Estos resultados son parecidos a los resultados encontrados en el estudio de Alvarado y rojas. En Lima-Callao donde se hallaron que los porcentajes se puede notar que el estrés en el personal de salud en la dimensión física 9.1% de las enfermeras presentan un porcentaje de estrés alto, en el ambiente psicológica se obtuvo que el 53% de las enfermeras tuvo un nivel medio, seguida en el ambiente social también resalto el grado de estrés medio con un 55%, por lo tanto, en las

dimensiones psicológicas y sociales también tuvieron las mismas categorías se dice que en la dimensión física se evidencio un nivel alto.

En todo caso se observa que el personal de enfermería se notó muy conmovido por la muerte de un paciente o sufrimiento. Por otro lado, tenía sentimientos de ira o culpa por lo que no había resultados de mejoría; asimismo, tuvieron incomodidad, molestia al brindar una información adecuada a los familiares acerca del estado de salud del paciente. Estas situaciones ocasionaron trastornos mentales al personal de salud. Ya que debieron ser manejadas de una manera adecuada, se dice que el personal de enfermería tuvo oportunidades para dialogar abiertamente con sus compañeros del servicio sobre los problemas de los pacientes. Por la poca colaboración de sus colegas se generó dificultades de atención, se observó poca demostración de resolución de problemas; asimismo, era difícil recibir información del estado de salud del paciente, por lo que se generó inestabilidad e impaciencia en el personal de salud.

En el específico 3: Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión social de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho 2023. El porcentaje que se podido notar que el 85% del personal de Enfermería tuvo un alto estrés de acuerdo a la dimensión social, 15% en profesional de salud un nivel medio de estrés; seguida 4% obtuvo un nivel de estrés bajo en dimensión social, en esta dimensión, el personal de salud tiene un nivel estrés alto. Con los de Valeriano. (2021) en su trabajo de investigación en el cual se observa que el 61% del personal encuestadas obtuvieron un alto nivel de estrés según la dimensión física; en ambiente psicológica 44% de las enfermeras tuvo un estrés medio; seguida en la dimensión social tuvo un 39% que afecto un nivel medio de estrés. De lo mencionado se denota que el personal de enfermería por la demanda en el servicio, no da un buen trato al paciente es por la carga de trabajo que asume la enfermera en el servicio.

VI. CONCLUSION

1. En la tesis de investigación se pudo observar que existen diversos factores que influyen que las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho en su mayoría presentaron nivel de estrés alto. por la gran demanda de trabajo, existente en las diferentes jornadas rotativas. Entonces contribuye al estrés.
2. En cuanto a la dimensión física en las enfermeras del Hospital de San Juan de Lurigancho se encontró que la mayor proporción de encuestados obtuvieron un nivel alto de estrés, seguido del nivel medio y bajo.
3. Por otro lado, en la dimensión psicológica, la mayoría de las enfermeras dentro del Hospital San Juan de Lurigancho, obtuvieron un nivel alto, seguido del nivel medio y en menor porcentaje un bajo nivel de estrés.
4. Finalmente, al evaluar la dimensión social se concluye que las enfermeras dentro del Hospital San Juan de Lurigancho mantienen un nivel de estrés alto en los encuestados, seguido del nivel medio y una proporción mucho menor con un nivel bajo de estrés.

VII. RECOMENDACIÓN

1. Se recomienda a las autoridades del Hospital San Juan de Lurigancho que promueven medidas y protegan la salud de los trabajadores que laboran en dicho establecimiento con la finalidad de prevenir un excesivo nivel de estrés laboral para que el profesional tenga buena salud tanto física y psicológicamente.
2. Concerniente al objetivo específico 1: Se sugiere a la licenciada jefa del servicio de emergencia coordinar con el Servicio de Psicología para fomentar plan de entrenamiento, relajación y concientización con los profesionales a cargo. Para lograr que los malestares físicos disminuyan y así poder tener mejorar su bienestar.
3. Debe coordinar con el área de Salud ocupacional y Psicología para brindar apoyo psicológico al personal de enfermería que labora, velando de esta manera por el buen estado emocional y conductual, lo que le asegurará al recurso humano contar con la orientación que requiera en el momento oportuno.
4. Con respecto al objetivo específico 3: la institución debe realizar reuniones con el profesional de enfermería, jefes y supervisoras para que el grupo pueda manifestar de forma horizontal sus ideas, sugerencias y llegar a acuerdos para lograr una mejor comunicación y por ende una mayor colaboración entre todos.

REFERENCIAS

1. Torrades S. Estrés y burnout. Definición y prevención. Offarm [Internet]. 2007 [citado el 12 de septiembre de 2022]; 26(10):104–7. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
2. World Health Organization. WHO and its partners urgently call for investment in the nursing workforce. WHO. Internet] 2022 [citado el 12 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería. Paho.org. [Internet]. 2022 [citado el 12 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
4. Cobos-López G, Soriano-Torres A, Seijo-López M.L. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. SANUM [Internet]. 2021 [citado el 12 de septiembre de 2022]; 5(4): 74-85. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
5. Mendoza S. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes Stress and Nursing Work: Influential Factors. Bvsalud.org. [Internet]. [citado el 12 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>.
6. Gobierno de México. Los riesgos del estrés laboral para la salud. Instituto Nacional de Salud Pública. [Internet] 2022 [citado el 12 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
7. Mejía C, Chacón J, Enamorado-Leiva OM, Garnica LR, Chacón-Pedraza SA, García-Espinosa YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [citado el 12 de septiembre de 2022]; 28(3):204–11. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004

8. Ministerio de Salud. Norma técnica de salud de los servicios de emergencia NT N° 042-MINSA/DGSP-V.01. [Internet] 2022 [citado el 12 de septiembre de 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/dgsp/NT042emerg.pdf>
9. Gastello C. Nivel de estrés laboral en las Enfermeras del Servicio de Hospitalización Medicina del Hospital II-2 MINSA Tarapoto, año 2018. Universidad alas peruanas. [internet]. 2019. [citado el 16 de septiembre de 2022]. Disponible en: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/7765/Tesis_nivel_estr%C3%A9s%20laboral_enfermeras%20del%20servicio%20hospitalizaci%C3%B3n_Tarapoto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Garma A, Sánchez L. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del departamento de neonatología del hospital Belén de Trujillo, 2019. [Tesis de titulación]. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34605/garma_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Ramírez C, Arana A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Bartón del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021 [citado el 12 de septiembre de 2022]; 1(2):46–53. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
12. Espada. S. Gestión por competencias del talento humano y estrés laboral del personal de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41011/Espada_DS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Carvalho, Ana Elizabeth Lopes E. Estrés de los profesionales de enfermería actuantes en la atención prehospitalaria. Revista Brasileira de Enfermagem. [Internet]. 2020 [citado el 12 de septiembre de 2022]; 73(2). Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0660>.
14. Cortez-González L, Pantoja-Herrera M, Cortes-Montelongo D, Tello-García M, Nuncio-Domínguez J. Estrés laboral del personal de enfermería en una

- institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. IPC [Internet]. 2022 [citado el 05 de octubre de 2022]; [Internet];10(2):04-2. Disponible en: <https://revistas.usma.ac.pa/ojs/index.php/ipc/article/view/288>
15. García García P, Jiménez Martínez AA, García LH, Gracia Castillo GN, Cano Fajardo LE, Abeldaño Zúñiga RA. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Rev. Salud Pública [Internet]. 15 de diciembre de 2020 [citado 5 de octubre de 2022]; 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
 16. Betancourt Delgado MT, Domínguez Quijije WF, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez M del R. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de COVID 19. UNESUM-Ciencias [Internet]. 9 de noviembre de 2020 [citado 13 de octubre de 2022]; 4(3):41-0. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
 17. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ. Salud [Internet]. 2018 [citado 5 de octubre de 2022]; 20(1): 44-52. Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>.
 18. Pozo E. R., Rodríguez G. R. Estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora durante la pandemia. [Tesis de titulación]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022. Disponible en <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/901/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 19. Matos Poma M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla–2021. [Tesis de titulación]. Universidad Privada del Norte; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28547/Matos%20Poma%20Melina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 20. Valeriano Tacca K. C. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del hospital III EsSalud-Puno 2021. [Tesis de titulación]. Puno: Universidad Privada San Carlos; 2021. Disponible en

- http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./285/Katty_Carol_VALERIANO_TACCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Morales Vílchez R. Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas COVID del hospital José Cayetano Heredia-Piura, mayo 2021. [Tesis de titulación]. [Tesis de titulación]. Universidad Privada del Norte; 2021. Disponible en <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2855/ENFE-MOR-VIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Alvarado Carrasco C, Rojas Reyes J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao-2020. [Tesis de titulación]. Lima: Universidad Cayetano Heredia; 2020. Disponible en https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/518/Alvarado_CR_Rojas_JD_tesis_enfermeria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Dinh L. Determinants of employee engagement mediated by work-life balance and work stress. Management Science Letters. [Internet] 2020 [consultado 23 de agosto del 2022]; 10(4), 923-928. Disponible en: http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_286.pdf
24. Delgado M., Quijije W, Flores B, Velázquez M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria. [Internet] 2020 [consultado 23 de agosto del 2022]; 4(3), 41-50. Disponible en <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
25. Praghlapati A., Yosef I, Soemantri, I. The correlation of resilience with nurses work stress in emergency unit rumah sakit Al Islam (RSAI) Bandung. Sorume Health Sciences Journal. [Internet] 2020 [consultado 23 de setiembre del 2022]; 1(1), 9-18. Disponible en: <http://www.usnsj.com/index.php/shsj/article/view/999>
26. Hernández P, Cortes M, Rivas, E. M. P. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional. [Internet] 2020

- [consultado 23 de setiembre del 2022]; (7), 8. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>
27. Félix Verduzco RO, García Hernández C, Mercado Ibarra SM. El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. Cult. Científ. y Tecnol. [Internet]. 4 de mayo de 2018 [citado 4 de octubre de 2022];(64). Disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
28. Ruvalcaba S, Macías I, Barbosa R, González A, Gaytán M, Valles, A. C. El estrés. Una aproximación teórica como problemática de salud. Estrés en universitarios. [Internet] 2020 [consultado 23 de agosto del 2022]; 23. <http://148.210.21.170/bitstream/handle/20.500.11961/17421/2020%20Cap%20libro%20Coautor.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=23>
29. Álvarez-Risco A. Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
30. Esteban Nieto N. Tipos de investigación. USDG; 2018. Disponible en: <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
31. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1° ed.). McGraw Hill; 2018. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
32. Stratton SJ. Population Research: Convenience Sampling Strategies. Prehospital and Disaster Medicine. Cambridge University Press. [Internet] 2021 [consultado 23 de agosto del 2022];36(4):373–4. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
33. Córdova I. Instrumentos de investigación. Editorial San Marcos; 2018. Disponible en <https://bit.ly/31CnR2F>
34. Pandey P, Pandey MM. Research methodological tools and techniques. Center Bridge; 2021. Disponible en: <https://elibro.net.cientifica.remotexs.co/es/lc/ucsur/titulos/172512>

35. Rashkovits S. A Likert-Type scale for evaluating the “bottom line” of patient safety. *Journal of Patient Safety and Risk Management*. [Internet] 2021 [consultado 23 de agosto del 2022];26(1):29-33. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/2516043520972861>
36. Andrade P. Calidad de vida y estrés laboral en técnicas de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional, Callao 2018. [Tesis de titulación]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29829/Andrade_FPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. IBM Statistics. Base System User Guide SPSS 27.0 para Windows. SPSS; 2019.
38. Thomas D. *The Helsinki Effect: International Norms, Human Rights, and the Demise of Communism*. Princeton: Princeton University Press; 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.1515/9780691187228>
39. Liamputtong P. *Manual of research methods in the social sciences of health*. Springer; 2021. Disponible en: <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-981-10-5251-4>
40. Hagendorff T. The ethics of AI ethics: An evaluation of guidelines. *Minds and Machines*. [Internet]. 2020 [consultado 23 de agosto del 2022]; 30(1), 99-120. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11023-020-09517-8>
41. Condori, J. Universo, población y muestra. *creativecommos*[Internet]. 2020 [consultado 06 de junio del 2023];20(4),15-35. Disponible en: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
Variable: Estrés Laboral	Es considerada como las reacciones, físicas, conductuales que los trabajadores generan debido a la adaptación de las presiones internas y externas que (22).	el estrés laboral es la respuesta de índole físico, somático y conductual de las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, para medir dicha variable se usó un cuestionario; que comprendía la dimensión física, psicológico y social y que es medido, mediante una escala con alternativas tipo Likert y que consta de 29 items.	Física	Tareas	Ordinal Bajo: (0 a 4) Medio: (5 a 7) Alto: (8 a más)	
				Tiempo		
				Traslado		
				Personal		
			Psicológico	Afección		Ordinal Bajo: (0 a 4) Medio: (5 a 7) Alto: (8 a más)
				Sufrimiento		
				Superar		
				Tristeza		
				Frustración		
				Decisión		
				Respuestas		
				Sentimientos		
				Emocionales		
				Incertidumbre		
				Apoyo		
				Experiencias dolorosas		
				Comunicación		
				Miedo		
				Sentimientos de culpa		
				Hablar		
				Impotencia		
				Irritación		
			Disponibilidad			
			Ausencia en muerte			
			Ausencia en urgencia			
			Social	Conflictos	Ordinal Bajo: (0 a 4) Medio: (5 a 7) Alto: (8 a más)	
				Critico		
				Tratamiento		
				Contradicción		
Información inadecuada						

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Escala de Estrés en Enfermería (NSS)

Estimadas (os): Profesionales de enfermería buenos días, somos las investigadoras María Marleni Mateo Maza y Danitza Dayana Orellana Suarez, estudiantes de la Universidad César Vallejo que tiene por objetivo determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2022, es por ello que solicitamos su participación en el estudio de manera voluntaria, la información que nos proporcionará será mantenida en confidencialidad y anonimato. En ese sentido, agradecemos su participación, quedando a cualquier inquietud al respecto.

Datos:

Edad:

Tiempo de servicio:

Instrucciones:

Estimadas enfermeras, a continuación, se le presentará una serie de enunciados en donde usted podrá marcar con un aspa la alternativa que corresponda según su criterio.

N°	Dimensiones	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	Físico	5	4	3	2	1
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería					
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera					
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal					
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente					

	Psicológicos					
5	Le afecta conversar con una paciente sobre su muerte inminente					
6	Le afecta conversar con una paciente sobre su muerte inminente					
7	La muerte de una paciente con quien entablo una relación estrecha lo es difícil superar					
8	La muerte de un/a paciente, le entristece					
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el medico no está disponible, la desestabiliza.					
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria le produce frustración					
11	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes					
12	No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde					
14	El alta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional					

15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor					
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica su tratamiento la fastidia sobremanera					
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta.					
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.					
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.					
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría					
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado					
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.					

23	La ausencia de un médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.					
	Social					
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, produce pánico.					
25	Tiene conflictos con algún colaborador.					
26	Ser criticada/o por algún colaborador, le enfurece.					
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa.					
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente.					

Anexo 3. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: “Niveles de estrés de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2022” Investigadores: María Marlenei Mateo Maza y Danitza Dayana Orellana Suarez.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Niveles de estrés de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2022”, cuyo objetivo es Determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Enfermería, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Hospital San Juan de Lurigancho

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Niveles de estrés de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de sala de espera del Hospital San Juan de Lurigancho. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Mateo Maza Maria Marleni y Orellana Suarez Danitza Dayana, email: dayana-15-@live.com y mmateomaza@gmail.com, Docente asesor Chun Hoyos Magali, email: mchun12@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4. Matriz de evaluación por Juicio de expertos

Validación del instrumento:

Con respecto a la validez del instrumento The Nursing Stress Scale (NSS), la validez en nuestro país fue realizado por Andrade en el año 2019, mediante procedimiento de criterio de expertos en donde sus resultados fueron adecuados para la totalidad de ítems del instrumento de medición, aquello garantiza la idoneidad de los hallazgos mostrados en la presente investigación (36).

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Dr. Rodrigo Ochoa Ríos Saenz

DNI: 25464679

Firma: [Firma]

Especialidad del validador: Psicología Clínica

Fecha: 2 de Junio del 2018

Verificar si tiene vigencia el registro profesional, habiendo vencido, si debe ser renovado para representar al componente o institución respectiva del sistema.
Cualquier observación de faltas al momento de llenar, se comunicará a través de correo electrónico.

Este documento, así como el contenido de los datos planteados son válidos para todos los fines.

[Firma]
FOLIO 001
FOLIO 002
FOLIO 003
FOLIO 004

Observaciones:

Respecto al ítem que mide Tolerancia (9)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Dr. Luz Salazar Torres

DNI: 83403227

Firma: [Firma]

Especialidad del validador: Psicología, Especialidad Humanidades, Maestría en Ciencias Humanas

Fecha: 22 de Junio del 2018

Verificar si tiene vigencia el registro profesional, habiendo vencido, si debe ser renovado para representar al componente o institución respectiva del sistema.
Cualquier observación de faltas al momento de llenar, se comunicará a través de correo electrónico.

Este documento, así como el contenido de los datos planteados son válidos para todos los fines.

[Firma]
FOLIO 001
FOLIO 002
FOLIO 003
FOLIO 004

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [V] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellido y nombre del (a) validador (a) (Dr./Mg) Herrera, Elena Silvia Ximara

DNI: 09032134

Firma:

Especialidad del validador: Psicología Normativa y Aplicada - Criminal

Verificar: Si se corresponde al conocimiento buscado.
Revisar: Si se corresponde para representar al componente o
componentes específicos del currículo.
Completar: Si existen modificaciones respecto al contenido del ítem, se
deben hacer y describir.

Nota: Si faltara, en este subtema indicar las áreas planificadas con
deficiencias para ser trabajadas.

..20... de Agosto del 2018

Psic. Mg. Elena Silvia Ximara
C.R.L.P. 078
Jefe del Servicio de Psicología
Área de Normas, Actos y Seguimiento
DIN-Crédito

Anexo 5. Confiabilidad de instrumento

Para obtener el índice de confiabilidad, se sometieron a una prueba piloto de la aplicación de la escala de estrés laboral en enfermería a 153 profesionales de enfermería, a la prueba de consistencia interna mediante el coeficiente Omega de McDonald's (ω), demostró como resultado una confiabilidad de alta de 0.923.

Estadísticos de fiabilidad	
McDonald's	N de elementos
0,922	29

Anexo 6. Autorización

in:sent

1 de 346

Authorization for the use of the stress scale in nursing

maria marleni mateo maza <mmateomaza@gmail.com>
para andersonj

23:33 (hace 2 minutos)

Dear Dr Anderson,

Good evening, we are students of the Nursing career of the IX ninth cycle of the César Vallejo University of Lima - Peru. We hereby request your authorization for the use of the stress scale in nursing, for the development of research "Level of Occupational Stress in Nurses of the Emergency Service, San Juan de Lurigancho Hospital, Lima, 2022".

Recognizing your professional experience in the field of health after the development of research, the report of the results will be sent.

We thank you in advance for your kind support and order confirmation.

Sincerely :

Mateo Maza, Maria Marleni (mmateomaza@gmail.com)
Orellana Suarez, Danitza Dayana (dayana15-@live.com)

Estimado Dr. Anderson,

buenas noches somos estudiantes de la carrera profesional de Enfermería del IX noveno ciclo de la Universidad César Vallejo de Lima - Perú. Por medio de la presente le pedimos la autorización para el uso de la escala de estrés en enfermería, para el desarrollo de investigación "Nivel de Estrés Laboral en las Enfermeras del Servicio de Emergencia, Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2022".

Reconociendo su experiencia profesional en el campo de la salud luego del desarrollo de investigación se enviará el reporte de los resultados.

Agradecemos de antemano su gentil apoyo y confirmación del pedido.

Atentamente :

Mateo Maza, Maria Marleni
Orellana Suarez, Danitza Davana



Authorization for the use of the stress scale in nursing

Recibidos



maria marleni mateo maza 17 nov.
Dear Dr Anderson, Good evening, we are students of the Nursing career of the IX ninth



ANDERSON, JAMES Hace 6 días
para mí



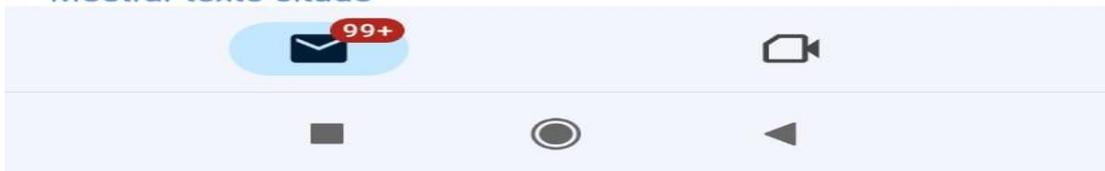
You have our permission to use the Nursing Stress Scale. It is available in the Journal of Behavioral Assessment, vol 3, no 1, 1981, pp. 11-23. Best wishes.

James G. Anderson, PhD

From: maria marleni mateo maza <mmateomaza@gmail.com>
Sent: Thursday, November 17, 2022 11:33 PM
To: andersonj@purdue.edu
Subject: Authorization for the use of the stress scale in nursing

--- **External Email:** Use caution with attachments, links, or sharing data ---

Mostrar texto citado



Anexo 7. Matriz de operacionalización de la variable

Título: Nivel de Estrés Laboral en las Enfermeras del Servicio de Emergencia, Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2022.

Autoras: Mateo Maza, Maria Marleni y Orellana Suarez, Danitza Dayana

Problema de investigación	Objetivos	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
¿Cuál es el nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2022?	Objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho, 2022.	Son las respuestas de índole físico, somáticos y conductuales en trabajadores generados debido a la adaptación de las presiones internas y externas (22).	Son las reacciones que el individuo genera debido a situaciones de tensión por exigencias del entorno laboral, en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, que se medirá a través de la escala de estrés	Física	Tarea	1	Ordinal Bajo: 0 a 4 Medio: 5 a 7 Alto: 8 a más
					Tiempo	2	
					Traslado	3	
					Personal	4	
	Psicológico			Objetivos específicos: 1. Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión física de las enfermeras del	Afección	5	Ordinal Bajo: 0 a 8 Medio: 9 a 16 Alto: 17 a más
					Sufrimiento	6	
					Superar	7	
					Tristeza	8	
					Frustración	9	
					Decisión	10	
					Respuestas	11	
					Sentimientos	12	

servicio de emergencia. 2. Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión psicológica de las enfermeras del servicio de emergencia. 3. Describir el nivel de estrés laboral en la dimensión social de las enfermeras del servicio de emergencia.		laboral en enfermería que está constituido por tres dimensiones; la dimensión física, psicológico y social y que es medido, mediante una escala con alternativas tipo Likert y que consta de 29 ítems.		Emocionales	13	
				Incertidumbre	14	
Apoyo	15					
Experiencias dolorosas	16					
Comunicación	17					
Miedo	18					
Sentimientos de culpa	19					
Hablar	20					
Impotencia	21					
Irritación	22					
Disponibilidad	23					
Ausencia en urgencia	24					
Social	Conflictos	25	Ordinal Bajo: 0 a 5 Medio: 6 a 10 Alto: 15 a más			
	Critico	26				
	Tratamiento	27				
	Contradicción	28				
	Información inadecuada	29				

Anexo 8. Carta de presentación al HSJL



"Año la Unidad, la paz y el desarrollo"

San Juan de Lurigancho, 14 de abril 2023

CARTA N°010-2023-UCV-VA-P12-F05/CCP

Juan Carlos Becerra Flores.
Director
Hospital San Juan de Lurigancho

De mi mayor consideración:

La que suscribe, Mgtr. Luz María Cruz Pardo, Coordinadora de la Carrera Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad César Vallejo Lima Este, tiene el agrado de presentar a la investigadoras; **Mateo Maza Marlene Maria** con DNI N° 43664125 y **Orellana Suarez Danitza Dayana** con DNI N° 44537707; estudiantes de nuestra institución educativa, que cursa actualmente el X ciclo, quien optará el Título Profesional de Licenciada en Enfermería por nuestra Universidad con el Trabajo de Investigación titulado "**Nivel de estres Laborar en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital san Juan de Lurigancho 2023**" para lo cual, solicito a usted conceda la autorización del campo de investigación para poder ejecutar dicho proyecto, con el objetivo de contribuir con un aporte científico, que repercutirá positivamente en la salud de la población y/o a la Carrera Profesional de Enfermería.

Adjunto: Proyecto de investigación aprobado por la UCV Lima Este, incluye instrumento de recojo de información.



Mg. Luz María Cruz Pardo
Coordinadora Académica de la C.P. de Enfermería
UCV - Campus San Juan de Lurigancho



Anexo 9. Carta de autorización para la tesis



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

San Juan de Lurigancho, 08 de Mayo del 2023

CARTA N° 047- 2023- UADI- HSJL

MG. LUZ MARÍA CRUZ PARDO
COORDINADORA ACADÉMICA DE LA C.P. DE ENFERMERÍA
UCV-CAMPUS SAN JUAN DE LURIGANCHO

Presente. –

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICAR ENTREVISTAS, ENCUESTAS Y/O RECOLECCION DE DATOS ESTADISTICOS EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

REFERENCIA : S/N

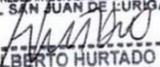
Es grato dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente, y según documento de la referencia, hacer de conocimiento que la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación y la Coordinación de Investigación **AUTORIZA**, a las Investigadoras Principales: **MATEO MAZA MARLENE MARÍA Y ORELLANA SUAREZ DANITZA DAYANA**, alumna de la Carrera Profesional de Enfermería- Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo, en relación a la investigación titulada: "**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023**".

Por lo menciono, la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación autoriza las facilidades del caso.

Asimismo, desearte éxitos en la mencionada investigación, la misma que deberá servir de aporte a la sociedad con miras a dar soluciones; por ello, se solicita que se nos remita el informe final a fin de implementar mejoras con los resultados y conclusiones que se obtengan.

Sin otro particular me suscribo de Ud.,

Atentamente,


MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA CENTRO
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

MC. CARLOS ALBERTO HURTADO RUBIO
CMP. N° 037644 - RNE. N° 017232
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUN HOYOS MAGALI MILAGROS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Nivel de Estrés Laboral en las Enfermeras del Servicio de Emergencia Hospital San Juan de Lurigancho Lima 2023", cuyos autores son ORELLANA SUAREZ DANITZA DAYANA, MATEO MAZA MARIA MARLENI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUN HOYOS MAGALI MILAGROS DNI: 15754787 ORCID: 0000-0003-4975-1940	Firmado electrónicamente por: MCHUN12 el 17-07- 2023 08:23:16

Código documento Trilce: TRI - 0586686