

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Factores determinantes relacionados al nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023

Línea de investigación:

Enfermería y Gestión en Salud

Autora:

Cabrera Serrano, Jahaida Edith

Jurado Evaluador:

Presidente: Caffo Calderón Sandy Carolina

Secretario: López Quezada Lander Antonio

Vocal: Ñique Miranda María Isabel

Asesora:

Vargas De La Cruz, Verónica del Pilar

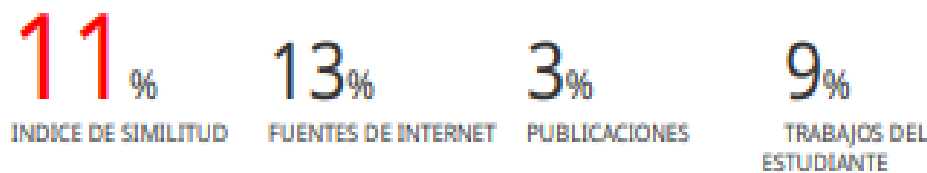
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3645-3680>

TRUJILLO - PERÚ 2024

Fecha de sustentación: 2024/10/28

Factores determinantes relacionados al nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego	3%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
3	dspace.unitru.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Autónoma de Ica	1%
	Trabajo del estudiante	
5	repositorio.ucp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.upao.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.upch.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	core.ac.uk	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Apagado		

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Verónica del Pilar Vargas De la Cruz, docente de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Emergencias y Desastres, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor(a) de la tesis titulada **“Factores determinantes relacionados al nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023”**, autor (a)(es)(as) Cabrera Serrano, Jahaida Edith , dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 11%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 09/09/2024
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 04 de Noviembre de 2024

Vargas De la Cruz Verónica del Pilar

DNI: 18069283

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3645-3680>


FIRMA



Cabrera Serrano Jahaida Edith

DNI: 70474085

FIRMA



RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0856-2024-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 28 de octubre del 2024

VISTO: el Oficio N° 1198-2024-DASE-UPAO cursado por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, y el expediente presentado por la Licenciada en Enfermería **CABRERA SERRANO, JAHANDA EDITH**, y;

CONSIDERANDO:

Que, las exigencias académico-administrativas de planificación y desarrollo del Proyecto de Tesis para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en EMERGENCIAS y DESASTRES, han sido satisfechas;

Que, con la presentación del ejemplar digital debidamente acreditado por el asesor y de los demás requisitos, se comprueba haber cumplido con la elaboración de la Tesis;

Que, con el dictamen favorable del Jurado y en mérito a los Arts. N° 48 y 50 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad, la Licenciada está expedita para la sustentación presencial, por lo que es menester expedir la respectiva Resolución, fijando fecha y hora,

Que, para efectos de la sustentación oral y defensa de tesis presencial, es necesaria la ratificación del Jurado designado por Resolución de Decanato N° 0453-2024-D-F-CCSS-UPAO;

Que, el Jurado propone como fecha de sustentación presencial el día lunes 28 de octubre del 2024 a las 5:45 p.m. en el Aula 703B del pabellón "K".

Estando a las consideraciones expuestas y amparadas en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR expedita a la Licenciada en Enfermería **CABRERA SERRANO, JAHANDA EDITH**, para la sustentación y defensa presencial de la tesis titulada: **FACTORES DETERMINANTES RELACIONADOS AL NIVEL DE ESTRÉS EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL DE TRUJILLO, 2023**, señalando para tal fin el día lunes 28 de octubre del 2024 a las 5:45 p.m. en el Aula 703B del pabellón "K".

SEGUNDO: RATIFICAR al Jurado designado mediante Resolución de Decanato N° 0453-2024-D-F-CCSS-UPAO, conformado por los docentes:

PRESIDENTE	MS. SANDY CAROLINA CAJFO CALDERON
SECRETARIO	MS. LANDER ANTONIO LOPEZ QUEZADA
VOCAL	MS. MARIA ISABEL NIQUE MIRANDA



Trujillo

Av. América Sur 2145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: (+51) 0441 804441 - anexo 2361
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0856-2024-D-F-CCSS-UPAO

- TERCERO:** RATIFICAR a la docente **MS. MS. VERÓNICA DEL PILAR VARGAS DE LA CRUZ**, como asesora de la tesis, quien está obligada a asistir puntualmente al acto de sustentación presencial.
- CUARTO:** ESTABLECER que al Jurado le corresponde evaluar sólo la sustentación oral y defensa de tesis, otorgando a la Licenciada el tiempo de 30 minutos como mínimo para la exposición.
- QUINTO:** AUTORIZAR que la Secretaría Académica de la Facultad de Ciencias de la Salud, disponga las acciones correspondientes para el cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Dr. Carlos Augusto Díaz Morales
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.C. 2422
2024
Bachiller





 [whatsapp](#)

Av. América Sur 2145 - Urb. Monserrate - Trujillo
Teléfono: (+51) 0441 804444 - anexa 2264
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

DEDICATORIA

A Dios por permitirme lograr mis objetivos, por darme todo lo que tengo y no dejarme caer nunca.

Con mucho cariño a mis queridos padres, mi esposo y mi hijo por su inmenso cariño y apoyo incondicional, por sus consejos y enseñanzas, que sirven de guía en cada paso que doy y que son el cimiento para lograr esta nueva meta en mi vida. Por inspirarme a buscar mi superación y compartir conmigo cada momento especial de mi vida.

Jahaida Edith.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a la Magister Verónica Vargas De la Cruz, por compartir sus conocimientos y experiencias, por su tiempo, paciencia, comprensión y por su valioso aporte y eficiente asesoramiento dedicado para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los docentes de la segunda especialidad de enfermería Emergencias y Desastres, por brindarnos sus conocimientos, experiencias, su tiempo y nos orientaron siempre para lograr una de nuestras metas

A los enfermeros (as) del servicio de emergencia del Hospital Virgen de la Puerta Alta Complejidad, por su tiempo, participación y colaboración al brindarme su apoyo y darme todas las facilidades para la realización del presente trabajo de investigación.

,
Jahaida Edith.

RESUMEN

El trabajo de investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva y correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los factores determinantes relacionados al nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023, con dos teoristas: el modelo Demanda control de Karasek para los factores determinantes y la teoría de sistemas de Betty Neuman para el nivel de estrés. La muestra fue 30 enfermeras, aplicándoseles 02 instrumentos, que midieron los factores determinantes basados en la encuesta de respuesta emocional al estrés laboral y el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) versión española, para medir los niveles de estrés. Los resultados obtenidos fueron que el mayor porcentaje de enfermeras se concentra en el nivel alto de factores determinantes con un 63%. En cuanto a las dimensiones existe un 63.3% de enfermeras que indican un nivel alto de factores relacionados con la presión y la exigencia. Un 66.7% de enfermeras que indican un nivel alto de factores organizativos y relaciones humanas; así como también un 63.3% de enfermeras que indican un nivel alto de factores ambientales. El mayor porcentaje de nivel de estrés de las enfermeras se concentra en el nivel Medio; Se concluye que existe relación muy alta entre la variable factores determinantes y la variable nivel de estrés.

Palabras clave: Factores determinantes, estrés laboral, enfermería, presión y exigencia.

ABSTRACT

The research work was quantitative, descriptive and correlational, whose objective was to determine the relationship between the determining factors related to the level of stress in nurses of the emergency service in a Hospital of Trujillo, 2023, with two theorists: Karasek's Demand-Control model for the determining factors and Betty Neuman's systems theory for the level of stress. The sample consisted of 30 nurses, who were given 02 instruments, which measured the determinants based on the emotional response to work stress survey and the Maslach Burnout Inventory (MBI) Spanish version, to measure stress levels. The results obtained were that the highest percentage of nurses is concentrated in the high level of determinants with 63%. In terms of the dimensions, 63.3% of nurses indicated a high level of factors related to pressure and demand. A 66.7% of nurses indicating a high level of organizational factors and human relations; as well as 63.3% of nurses indicating a high level of environmental factors. The highest percentage of nurses' stress level is concentrated in the medium level; it is concluded that there is a very high relationship between the determinant factors variable and the stress level variable.

Key words: Determinant factors, work stress, nursing, pressure and demand.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Según las normativas de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Antenor Orrego, tenemos el grato honor de presentar a su disposición y criterio la presente investigación titulada: “Factores determinantes relacionados al nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023”.

Por lo tanto, señores del Jurado, dejo a disposición el presente informe de investigación para su análisis y evaluación

Cabrera Serrano, Jahaida Edith

PRESENTACIÓN MIEMBROS DEL JURADO

Ms. Caffo Calderón Sandy Carolina
Presidenta

Ms. López Quezada Lander Antonio
Secretario

Ms. Ñique Miranda María Isabel
Vocal

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
PRESENTACIÓN.....	XI
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	XIII
INDICE DE TABLAS.....	XIV
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO DE REFERENCIA	7
III. METODOLOGÍA.....	21
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	32
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
IV-1	Nivel de factores determinantes de las enfermeras que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Virgen de la Puerta Alta Complejidad 2023.....	Trujillo 27
IV-2	Nivel de estrés de las enfermeras que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Virgen de la Puerta Alta Complejidad Trujillo 2023.....	28
IV-3	Factores determinantes y su relación con el nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023.....	29

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación:

1.1.1. Descripción de la realidad problemática

El estrés es una condición debilitante que viene afectando a más personas en todo el planeta, acorde al cambio continuo en que vivimos; aunque es considerado como una reacción natural de nuestro organismo frente a situaciones que podrían resultar amenazantes o provocadoras; si persisten y exceden la capacidad del individuo se convierte en un problema de salud afectando a 01 por cada 05 trabajadores, especialmente enfermeras y médicos. El estrés laboral es descrito como una percepción subjetiva de las condiciones ambientales resultante de un trastorno o desequilibrio entre las demandas ambientales efectuadas al trabajo y las habilidades individuales (1).

En cuanto al estrés en el trabajo, la Organización internacional del trabajo (OIT) y la Organización mundial de la salud (OMS) (2) , mencionan que viene a ser un proceso disruptivo que altera significativamente al ser humano toda vez que exista falta de equilibrio en la adaptación por enfrentar situaciones en un entorno laboral o profesional más allá de su capacidad, habilidad física y problemas psicológicos debido al arduo tiempo de trabajo, organización débil o ambiente social inadecuado que dan lugar a complicaciones físicas y mentales de los empleados, accidentes laborales afectando la salud de los empleados, la productividad, así como los contextos sociales y familiares con efectos negativos en la conducta del recurso humano.

En un informe de la OIT- OMS (2) indica que aproximadamente el 35% de los profesionales de salud a nivel mundial reportan niveles altos de estrés laboral debido a la carga de trabajo y las condiciones laborales adversas. Asimismo, en un artículo publicado en la *Global Health Journal* (3) revela que el 45% de los enfermeros en servicios de emergencia reportan niveles críticos de estrés, atribuibles a la alta demanda, la presión del trabajo y la falta de recursos. Un estudio global encuentra que el 25% de las enfermeras

experimentan síntomas de agotamiento y trastornos relacionados con el estrés, incluyendo ansiedad y depresión.

La profesión de enfermería a nivel mundial enfrenta desafíos significativos relacionados con el esfuerzo físico y mental, la organización y el ambiente laboral, así como la presión y los requisitos específicos de entornos de alto riesgo como las Unidades de cuidados intensivos (UCI), centros quirúrgicos y departamentos de emergencia. Para mitigar estos riesgos, es crucial implementar medidas de apoyo, como: Asegurar un entorno de trabajo seguro y con recursos adecuados, capacitación y desarrollo, así como también ofrecer servicios de apoyo psicológico y programas de bienestar para gestionar el estrés y prevenir el agotamiento. Estos esfuerzos contribuirán a mejorar la calidad de vida de los profesionales de enfermería y, en última instancia, la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes (4).

En Perú, como en muchos países, las enfermeras a menudo enfrentan una carga de trabajo física significativa debido a la falta de personal y la alta demanda de servicios de salud, especialmente en áreas rurales y menos desarrolladas. Asimismo, el estrés mental es elevado debido a la presión para proporcionar cuidados de calidad en condiciones a veces adversas, como la falta de recursos y el aumento de la demanda de servicios de salud. En Perú, los hospitales y centros de salud a menudo enfrentan desafíos en términos de infraestructura y recursos. La organización puede ser complicada por la falta de personal y equipos adecuados, lo que agrava el ambiente de trabajo. Las enfermeras enfrentan una gran presión para cumplir con los estándares de atención en un contexto donde los recursos pueden ser limitados. La capacitación continua es crucial, pero el acceso a ella puede ser desigual (5).

El Ministerio de Salud del Perú (6), en un informe revela que el 40% del personal de enfermería en hospitales públicos del país reporta niveles elevados de estrés, particularmente en servicios de emergencia y cuidados intensivos. De manera similar en la Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública se muestra que el 38% de las enfermeras en

hospitales peruanos experimentan agotamiento emocional significativo, relacionado con la alta carga de trabajo y la presión constante en servicios críticos.

Por otro lado, en la Encuesta Nacional de Salud con datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (6) indican que el 50% del personal de salud en Perú siente que la falta de personal y los recursos insuficientes contribuyen significativamente al estrés laboral. Asimismo, implica entre otras particularidades, demandar grandes esfuerzos físicos y mentales, por lo que el personal de enfermería se enfrenta a una variedad de elementos de riesgo, entre los que resaltan: la organización, el ambiente, la presión, los requisitos y el contexto laboral, mayor aun en ambientes considerados de más alto riesgo, tal como las unidades de cuidados intensivos (UCI), centros quirúrgicos y emergencia, lugares que por lo complejo de sus acciones que efectúan, acrecientan exposición al riesgo (1).

Los riesgos más comunes a los que se encuentra expuesto el profesional de enfermería son el agotamiento físico, malestar persistente, transmisión de gérmenes, inhalación de sustancias tóxicas, insomnio, cefalea constante, además de las implicancias psicoemocionales como irritabilidad, estrés laboral, cambios de comportamiento, repercutiendo de modo directo no sólo en su calidad de vida, sino que además en los cuidados del paciente. Así mismo, las enfermeras y demás trabajadores de la salud han reportado elevadas tasas de insomnio, ansiedad, depresión y estrés, es decir presentan un impacto psicológico significativo, lo cual viene afectando a su desempeño profesional (3).

En el área de emergencia, los enfermeros enfrentan un alto nivel de estrés debido a la naturaleza exigente y compleja de su trabajo. El estrés crónico puede llevar a la incapacidad laboral y al síndrome de fatiga, caracterizado por agotamiento emocional y una actitud negativa hacia sí mismos y su entorno. Aunque no se puede eliminar completamente el estrés y los factores que lo generan, las técnicas de afrontamiento efectivas pueden

ayudar a reducir sus efectos (7). Los enfermeros están expuestos a múltiples presiones que afectan su salud física, emocional y mental. Además de los intensos cuidados a los pacientes, deben lidiar con la angustia de los familiares y enfrentar posibles conflictos con colegas (8).

A nivel local en el Hospital Virgen de la Puerta Alta Complejidad, Trujillo, de acuerdo con lo conversado con el personal de enfermería del servicio de emergencia, indicaron que es necesario que realicen horas extras para poder atender el incremento de la demanda de pacientes, puesto que también tienen que atender otras especialidades. La sobrecarga laboral también se debe a que cierto porcentaje de sus compañeras de trabajo presentaron alguna sintoma o contagio de alguna enfermedad, por lo que tuvieron que tener descanso médico por algunos días dependiendo de la evolución de la enfermedad, doblando el esfuerzo en la atención a los pacientes.

En un estudio Interno de un Hospital de Trujillo realizado por Sáenz y Hernández (2019) en enfermeras del servicio de emergencia, revelan que el 60% reporta niveles altos de estrés laboral. Entre los factores contribuyentes incluyen la alta carga de pacientes, la falta de personal y las largas jornadas de trabajo. Asimismo, sobre la evaluación del Servicio de Emergencia se muestra que el 55% del personal de enfermería se siente sobrecargado debido a la alta demanda de atención en emergencias y la presión de manejar múltiples casos simultáneamente (9).

En el ámbito de trabajo en el Hospital Virgen de la Puerta Alta-Complejidad en Trujillo, se ha identificado una alta demanda de atención y déficit de personal de salud lo que ha generado altos niveles de estrés entre las enfermeras, quienes perciben una deficiente gestión por parte de sus superiores como la causa de estos problemas. Este estrés elevado, junto con el desgaste físico y mental debido a la sobrecarga de trabajo, puede llevar a graves complicaciones de salud, lo que a su vez disminuye la capacidad de las enfermeras para atender adecuadamente a los pacientes y afecta negativamente a la población. Dado este contexto, se estableció determinar

la relación entre los factores determinantes y nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Virgen de la Puerta Alta Complejidad, Trujillo 2023.

1.1.2. Formulación del problema:

¿Cuál es la relación entre los factores determinantes con el nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023?

1.1.3 Justificación de la investigación:

El estrés se constituye como un importante problema de salud pública y de enfermería que desequilibra el estado personal físico, emocional y psicológico y en el trabajo profesional en el que intervienen determinantes de salud sean administrativos, humanos o ambientales diversos.

Por lo que es importante considerar la relevancia para enfermería de esta investigación a nivel práctico, teórico, metodológico y social, que se pasará a explicar cada uno de ellos.

A nivel teórico, la investigación contribuye al conocimiento académico al explorar la interrelación entre los factores determinantes y el estrés en las enfermeras del servicio de emergencia. Aunque existe literatura extensa sobre cada variable por separado, la investigación integrada sobre cómo estos factores interactúan y afectan al personal de salud es aún limitada. Esta investigación amplía el entendimiento teórico en la enfermería sobre el impacto combinado de las condiciones laborales y el estrés, proporcionando una base sólida para futuros estudios que puedan fundamentar estas relaciones y desarrollar estrategias efectivas para abordar el estrés en entornos hospitalarios.

A nivel práctico, la investigación tiene como objetivo principal recolectar información sobre los factores determinantes y el nivel de estrés en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Virgen de la Puerta Alta-

Complejidad en Trujillo. Esta información es crucial para identificar áreas problemáticas y proponer mejoras prácticas de enfermería en las condiciones laborales.

Al proporcionar datos claros y fundamentados a los tomadores de decisiones del hospital, la investigación facilita la implementación de políticas y estrategias dirigidas a optimizar el entorno laboral. Esto incluye la adquisición de equipos de protección necesarios, la mejora de la organización interna y el ajuste de la carga laboral, con el fin de minimizar el estrés y mejorar la salud y el bienestar de las enfermeras, lo que a su vez podría elevar la calidad del cuidado brindado a los pacientes.

A nivel metodológico, la investigación ha sido diseñada utilizando la investigación cuantitativa, aplicada, transversal, utilizando dos instrumentos de recolección de datos validados por juicio de expertos y con alta confiabilidad medida mediante el Alfa de Cronbach. La rigurosidad en el diseño metodológico asegura que los resultados obtenidos sean precisos y representativos, que proporciona una base sólida para la toma de decisiones. La metodología empleada no solo permite una evaluación detallada de los factores determinantes del estrés, sino que también sirve como modelo para investigaciones de enfermería futuras en el área, ofreciendo una guía robusta para la evaluación de factores estresantes y su impacto en el personal de salud en diversos contextos.

A nivel social, las condiciones laborales influyen significativamente en el bienestar físico y emocional de las enfermeras, lo que repercute directamente en la calidad del cuidado que proporcionan a los pacientes. Un entorno laboral estresante puede llevar a una disminución en la motivación, un aumento en el agotamiento y una reducción en la capacidad de atención. Identificar y abordar los factores estresantes ayuda a crear un ambiente de trabajo que fomente la motivación y el compromiso del personal, y que a su vez garantice una atención de calidad a los pacientes y sus familias. Mejorar las condiciones laborales no solo beneficia a los profesionales de la salud, sino que también mejora la experiencia y resultados de los pacientes, impactando positivamente en la comunidad.

1.2. Objetivos:

1.2.1 Objetivo General:

Determinar la relación entre los factores determinantes con el nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023

1.2.2 Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de los factores determinantes (presión y exigencia, organizativos y relaciones humanas y ambientales) del estrés en las enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023.
- Establecer el nivel de estrés de las enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Teórico Conceptual.

Se abordará de acuerdo a las variables del trabajo de investigación y los objetivos se abordarán los enfoques teóricos del modelo Demanda – control – apoyo social de Karasek (1979) relacionados a los factores determinantes del estrés y la teoría sobre el enfoque de sistemas de Betty Neuman relacionados al estrés.

Los factores determinantes del estrés son condiciones y características del entorno laboral que influyen en la intensidad y frecuencia del estrés experimentado por los profesionales de enfermería. Estos factores pueden ser categorizados en varios tipos, incluyendo la presión y exigencia, aspectos organizativos, relaciones humanas y condiciones ambientales (10).

Carrasco et al., (2020) (10), menciona cuatro factores determinantes del estrés: presión y exigencia, aspectos organizativos y relaciones humanas y factores ambientales, los que se tendrán en cuenta para el presente estudio. Sobre *Presión y exigencia*, se refiere a la demanda elevada que se impone sobre los profesionales de enfermería en cuanto a la cantidad de trabajo, la complejidad de las tareas y la expectativa de rendimiento. Los indicadores son: Sobrecarga de Trabajo referido al exceso de tareas y responsabilidades que puede llevar a una sensación de agobio. Expectativas de Alto Rendimiento, se refiere a altas expectativas de desempeño que generan presión para cumplir con estándares elevados y, Ritmo de trabajo acelerado, es decir la necesidad de realizar tareas a un ritmo rápido, a menudo sin tiempo suficiente para completar cada tarea de manera adecuada.

En cuanto a los *Aspectos Organizativos*, abarcan las estructuras, procesos y recursos disponibles dentro del entorno laboral que afectan la capacidad de los profesionales para realizar su trabajo de manera efectiva (11). Los indicadores de los aspectos organizativos son: la falta de recursos, es decir, la Insuficiencia de materiales y equipos necesarios para realizar el trabajo adecuadamente. Deficiencia en la Gestión, se refiere a la mala administración o falta de planificación que genera ineficiencias y confusión. Sobre exigencia de Horarios: Jornadas laborales extensas y turnos irregulares que afectan la calidad de vida y el bienestar (12).

En relación a las *Relaciones Humanas*, referidas a las interacciones y la dinámica entre los profesionales de enfermería, sus colegas, y otros miembros del equipo de salud. Los Factores Determinantes de las relaciones humanas son: Conflictos Interpersonales: Disputas y tensiones con colegas y superiores que pueden contribuir al estrés. Falta de Apoyo Social: Ausencia de redes de apoyo y colaboración entre el personal. Comunicación Ineficaz: Problemas en la comunicación que llevan a malentendidos y errores en el trabajo (10).

Finalmente, las *Condiciones Ambientales*, que son los factores físicos y contextuales del entorno de trabajo que impactan el bienestar del personal de enfermería. Los indicadores de factores ambientales son: Condiciones físicas del entorno: Espacios de trabajo mal diseñados, falta de ventilación, o ruido excesivo.

Condiciones Sanitarias: Entornos poco higiénicos o insalubres que pueden aumentar la percepción de riesgo y estrés. Seguridad en el Trabajo: Falta de medidas de seguridad que aumenten el riesgo de accidentes o enfermedades (12).

Por otro lado, Cohen (2022) (13), considera otros indicadores relacionados con las condiciones y organización del trabajo cuyos cinco indicadores son: la carga y el ritmo de trabajo, el diseño de las tareas, el horario, el entorno y el equipo de trabajo. La carga y el ritmo de trabajo, se refiere al exceso o defecto de tareas laborales tanto a nivel cuantitativo (la cantidad de trabajo) como cualitativo (la dificultad del trabajo). El diseño de las tareas, involucra jornadas laborales monótonas, predecibles y cíclicas que no constituyen una estimulación o un desafío para el trabajador por la ínfima diversificación de las tareas asignadas y los periodos ciclos laborales efímeros. De este modo, el empleado no consigue las oportunidades de aprendizaje ni los recursos necesarios a fin de lograr un desarrollo de competencias satisfactorias; conduciéndolo a percibir incertidumbre respecto a su estancia en la empresa, replanteándose su futuro en ella.

Los factores de demanda y control de Karasek (14), constituyen una herramienta valiosa para analizar las condiciones de trabajo y su relación con el estrés, los que, al aplicarlo a la enfermería, se identifican con mayor precisión los factores que contribuyen al estrés laboral, este modelo relacionado con la demanda y control social, que se centra en la forma en que un individuo ejecuta un trabajo y el nivel de control sobre las acciones que efectúa. Es decir, debería haber un equilibrio entre el trabajo asignado a los empleados y las oportunidades que tienen para realizarla; esta situación conduce a alto grado de estrés por la imposibilidad de realizar las tareas asignadas. Este criterio puede aplicarse al entorno laboral en el área de emergencia, lugar donde se presentan diversas prioridades y, en muchas ocasiones, presentan factores, como limitaciones de espacio, disponibilidad insuficiente para cubrir las necesidades, condiciones de atención, entre otros

De esta forma, en el esquema, la intersección entre los cuadrantes de las demandas y control establecen 4 tipificaciones laborales: Alto estrés: implica altas demandas laborales y escaso control; desencadenando agotamiento, ansiedad,

depresión y malestares físicos. Activo: se conforma del estrés laboral bajo o moderado que encierra elevadas demandas y elevado control que interviene en la búsqueda de solución y motivaciones en la actividad laboral. Bajo estrés: abarca el bajo estrés, donde las demandas bajas y el control elevado no promueven tensiones en el empleado. Pasivo: involucra demandas bajas y el bajo control, los que originan falta de motivación y monotonía en el trabajador, imposibilitando el desarrollo de las prácticas asimiladas (15).

Modelo de Demanda-Control de Karasek (1979) (14). establece que el estrés laboral se relaciona con las demandas del trabajo y el control que una persona tiene sobre su trabajo. Altas demandas combinadas con bajo control generan altos niveles de estrés. En el entorno de emergencia, donde las demandas son intensas y el control puede ser limitado, esta teoría ayuda a identificar los factores estresantes y cómo ajustar el control y apoyo para mejorar la experiencia laboral y reducir el estrés.

En cuanto al estrés, la (OMS) (16), define como un conjunto de respuestas fisiológicas que preparan al organismo para enfrentar y superar eventos desafiantes. Lazarus, sostiene que el nivel de estrés se refiere a la cantidad e intensidad de la respuesta de una persona a demandas o presiones externas e internas. El estrés puede ser una respuesta normal y adaptativa a desafíos, pero niveles elevados y prolongados pueden tener efectos negativos en la salud y el bienestar. Los indicadores del nivel de estrés son: Carga de Trabajo: La cantidad y complejidad de las tareas asignadas. Recursos Disponibles: Equipos, materiales y apoyo necesario para realizar las tareas (17).

En cuanto al estrés laboral Carrillo, et al., 2018 (18), señalan que en enfermería es toda manifestación que presenta una enfermera ante situaciones exigentes que se suscitan en la práctica diaria, que ponen de manifiesto la capacidad de afrontamiento ante la presión laboral ejercida por el entorno de su trabajo por querer cumplir con el cuidado del paciente.

En el aspecto histórico del estrés, la referencia más remota en la historia data de 1936, cuando el fisiólogo Hans Selye, a partir de sus observaciones experimentales en ratas, llegó a describirlo como una respuesta inespecífica del cuerpo frente a una exigencia adaptativa. La teoría de Hans Selye no estuvo muy tomada en cuenta por sus colegas. Selye prolonga sus investigaciones, gracias al soporte de Sir Frederic Banting, descubridor de la Insulina, que termina subvencionándolo de manera personal. De esta manera, Selye establece la conceptualización de síndrome general de adaptación, al que lo define en tres partes: (i) reacción de alerta frente a una influencia nociva, (ii) de resistencia y (iii) de agotamiento (18).

Fase de resistencia o adaptación, en esta fase, las hormonas citadas con antelación se producen en mayores cantidades y se observa que el sujeto presenta dificultades para afrontar la amenaza de agentes físicos, químicos, biológicos o sociales; de modo que experimenta frustración. En la medida en que se prolongue la duración de la fase, se distingue una secuencia de intentos y fracasos, que favorece su descenso energético. Así, uno se refiere a un evento de equilibrio entre la amenaza y el organismo. La fase de agotamiento, corresponde a un estado defensivo de gran deterioro y con un declive en las capacidades fisiológicas. El sujeto puede reportar síntomas como fatiga, ansiedad y/o depresión. Analizándolos por separado, la fatiga no puede revertirse con el sueño y va aunada de sensaciones como irritabilidad y tensión (19).

Los niveles de estrés varían en las diferentes profesiones en salud. Los estudios encuentran que una de las principales fuentes de estrés es la sobrecarga de trabajo. El estrés se distingue en distintos escenarios de la vida cotidiana; sean académicos, laborales, familiares, amicales, vecinales. El área laboral es donde se han enfocado las investigaciones a raíz del crecimiento exponencial de las presiones empresariales sobre sus trabajadores a fin de mantener la talla en el sector productivo. Al respecto, La OIT (20) concibió al estrés como una respuesta física y emocional ante una amenaza derivada de la discrepancia entre las exigencias y expectativas laborales captadas y los recursos y capacidades del

empleado a efectos de satisfacerlas; ejerciendo, por ende, repercusión en su salud, rendimiento del trabajo y bienestar laboral.

La teorista de la investigación de la variable estrés en enfermería Betty Neuman se basa en un enfoque holístico y sistémico de la persona, considerando que el estrés es una respuesta a diversos factores estresores (internos, externos y creados) y que permite analizar cómo los cambios en el entorno afectan al equilibrio del sistema de la persona. Así mismo contempla los mecanismos de defensa que la persona desarrolla para manejar el estrés, lo cual es relevante en ambientes de alta exigencia laboral (21).

Neuman (21) clasifica los factores estresores en internos, externos y creados (producidos por el propio individuo o entorno) que afecta al sistema en su conjunto. Al aplicar este modelo a los factores determinantes de estrés en enfermería, se puede analizar cómo factores organizativos, de relaciones humanas y ambientales influyen en el nivel de estrés del profesional de enfermería. Así mismo identifica estresores específicos, como las altas exigencias laborales (estresor externo), el ambiente laboral (estresor externo), o la percepción de insuficiencia profesional (estresor creado), para realizar intervenciones focalizadas.

En relación a los Factores ambientales asociados al nivel de estrés, Betty Neuman (1972) (22) en su teoría, afirma que existen muchas necesidades, y cada una puede interrumpir la estabilidad del cliente. La reducción del estrés es el objetivo del modelo de sistema de práctica de enfermería.

2.2. Antecedentes del estudio:

Se revisaron algunos estudios referentes a los Factores determinantes y el nivel de estrés en enfermeras del servicio de Emergencia, entre ellos tenemos:

Antecedentes Internacionales

Labrague, et al. (2021) (23) en Estados Unidos cuyo propósito fue revisar la literatura reciente sobre el estrés y el agotamiento entre los gestores de enfermería, con un enfoque en los factores determinantes. La Metodología:

Revisión sistemática de estudios recientes utilizando bases de datos académicas. La muestra incluye estudios revisados que contienen diversas poblaciones de gestores de enfermería a nivel internacional. En los resultados se identificaron factores como las demandas laborales excesivas, la falta de apoyo organizacional y las relaciones interpersonales conflictivas como principales contribuyentes al estrés y agotamiento en gestores de enfermería. Se concluyó que las intervenciones deben centrarse en mejorar el apoyo organizacional y fomentar ambientes laborales positivos para reducir el estrés y el agotamiento entre los gestores de enfermería.

Vásquez, et al. en Ecuador (2020) (24), en su estudio titulado: “El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes” (revista científica). El objetivo consistió en evaluar los factores que influyen en el estrés de las enfermeras que laboran en el Hospital Básico de Esmeraldas IESS. La metodología englobó un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo y corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 30 profesionales de enfermería que trabajan en el área de emergencias mencionado a quienes les aplicaron la técnica de la encuesta, de la observación y de la entrevista. Se concluye, por tanto, que los factores estresantes más referidos fueron la sobrecarga laboral (83.33%) agotamiento (73.33%) y la insatisfacción laboral (70%) mientras que las consecuencias que provocaron el estrés fueron el insomnio (23.33%) y mala alimentación (26.67%).

Novaes, et al. en Brasil (2020) (25), en su investigación: “*Factors associated with occupational stress among nursing professionals in health services of medium complexity*” [Factores asociados al estrés laboral entre profesionales de enfermería en servicios de salud de mediana complejidad]. La metodología comprendió el enfoque cuantitativo, nivel correlacional y corte transversal. La muestra fue seleccionada mediante muestreo aleatorio y fue de 126 personal de enfermería de servicios de complejidad en tres ciudades del estado de Bahía. Los resultados encontrados fueron: la prevalencia del estrés laboral entre profesionales de enfermería era del 77%. Dicho estrés estaba asociado a la categoría profesional de técnico/a de enfermería

($p=0,01$). Se concluye que, si bien muchos factores originalmente en los análisis bivariados se vincularon al estrés, tras el multivariado, solo se conservó la asociación indicada.

Antecedentes Nacionales

Aldazabal (2020) (26) en la investigación “Estrés durante la pandemia en enfermeras que trabajan en primera línea en un hospital en Lima” en El Agustino en Lima. Se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y transversal. La muestra fue de 102 enfermeros, quienes fueron encuestados. Los resultados fueron: En el estrés en enfermeros, predominó el nivel bajo con 47,1%, medio 42,2% y alto 10,8%. En cuanto a las dimensiones, en el ambiente físico predominó el nivel bajo 57,8%, medio 36,3% y alto 5,9%; en el ambiente psicológico predominó el nivel medio 47,1%, bajo 42,2% y alto 10,8%; en el ambiente social predominó el nivel bajo 55,9%, medio 34,3% y alto 9,8%. Se concluyó que, el estrés en enfermeros predominó el nivel bajo; en las dimensiones: el ambiente físico y ambiente social predominó el nivel bajo y en ambiente psicológico el nivel medio.

Morales (2019) (27), en la tesis: “Niveles de estrés laboral en enfermeras del Hospital Huaycán, 2019”. El método de investigación fue cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y transversal. La muestra fue de 80 enfermeras que cumplieron con criterios de inclusión. La técnica de recolección de data fue la encuesta y el instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory, que consta de 22 ítems. Las conclusiones fueron: la prevalencia de niveles de estrés predominante es medio 52%, seguida de nivel bajo 42%. Sobre las dimensiones, predominó el agotamiento emocional 69% nivel medio, seguida de la despersonalización 52% en nivel medio.

García, et al., (2023) (28). En su estudio en Lima, sobre el nivel de estrés laboral y sus factores determinantes entre enfermeras de servicios de emergencia en hospitales públicos de Perú. La metodología: utilizada a través de un estudio cuantitativo descriptivo utilizando encuestas estructuradas. La

muestra fue 150 enfermeras. Los resultados mencionan que los factores determinantes fueron la presión laboral, la falta de recursos organizacionales, y las relaciones interpersonales conflictivas. Hubo alta prevalencia de estrés entre las enfermeras, afectando su bienestar general y desempeño laboral. Las conclusiones indican que la presión y exigencia del trabajo, junto con la falta de apoyo organizacional y relaciones humanas conflictivas, contribuyen al estrés. Se recomienda implementar políticas para mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo (23).

Por su parte, Sánchez y Fernández (2021) (29) en la investigación Estrés laboral y factores determinantes del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo- Lambayeque, obtuvieron los siguientes resultados: 60,0% presenta nivel medio de estrés, 20% nivel alto y bajo respectivamente. El nivel medio se da por presiones diarias internas y externas, no hay personal de enfermería suficiente en el servicio. En las dimensiones: Agotamiento emocional, 53,3% manifiesta nivel medio de estrés, 26,7% nivel alto y 20% nivel bajo; el nivel medio demuestra irritabilidad, fatiga. En despersonalización 76,6% reveló un nivel medio, 16,7% nivel bajo y 6,7% nivel alto. El nivel medio dado por trato impersonal a los pacientes y a los compañeros de trabajo. En realización personal, 40,0% nivel medio, 33,3% nivel alto y 26,7% nivel bajo, El nivel medio, tienen la posibilidad de producir un clima laboral favorable, que influye positivamente, manifestando interés por el paciente.

Antecedentes locales

Esquivel y Ruiz (2023) en la investigación Factores Asociados al Estrés Laboral que Influyen en la Calidad del Cuidado de Enfermería. Servicio de Emergencia del Hospital Belén, Trujillo, encontraron que, el estrés laboral presenta un nivel moderado (62,5%) y la calidad del cuidado de enfermería Buena (53,1%). Se concluye, que los factores asociados al estrés laboral que influyen directamente en un nivel moderado y significativo ($p < 0,05$), son los factores sociolaborales, como el tiempo de servicio de 5-10 años (43.8%), exceso de carga laboral a menudo (43.8%), falta de liderazgo a menudo (50%), así como inestabilidad de las normas laborales a menudo (43.8); así mismos, los factores psicolaborales de presentación de signos o trastornos de

ansiedad e insomnio a veces y a menudo (40.6% cada uno) y bajo interés a la salud mental a veces (40.6%).

II.3. Marco conceptual

Factores determinantes de estrés: Son condiciones, variables o circunstancias que influyen o contribuyen a la ocurrencia de un fenómeno o resultado específico. En el contexto laboral, estos factores pueden afectar significativamente el desempeño, el bienestar y la salud de los individuos en una respuesta física y emocional ante una amenaza derivada de la discrepancia entre las exigencias y expectativas laborales captadas y los recursos y capacidades del empleado a efectos de satisfacerlas; ejerciendo repercusión en su salud, rendimiento del trabajo y bienestar laboral (31).

Nivel de estrés: Se refiere a la intensidad con la que un individuo experimenta estrés, que puede manifestarse a través de síntomas físicos, emocionales y conductuales. El estrés es una respuesta adaptativa del cuerpo a desafíos, pero niveles elevados pueden tener efectos perjudiciales en la salud y el bienestar (32).

Enfermera: Una enfermera es un profesional de la salud capacitado para brindar cuidados y asistencia a pacientes en diversas condiciones de salud. Las enfermeras desempeñan un papel crucial en la atención sanitaria, gestionando la administración de tratamientos, el monitoreo de la salud y la provisión de apoyo emocional a los pacientes y sus familias.

Servicio de emergencia: Un servicio de emergencia es una unidad de atención en un hospital o centro médico diseñada para manejar situaciones críticas e imprevistas que requieren intervención médica inmediata. Este servicio está preparado para tratar una amplia gama de emergencias, desde lesiones traumáticas hasta condiciones médicas agudas.

Factores de relacionados con la presión y la exigencia: al exceso o defecto de tareas laborales tanto a nivel cuantitativo (la cantidad de trabajo) como cualitativo (la dificultad del trabajo), el plazo dado para concretarlas y el control de los requisitos; contemplando la aptitud y el soporte tecnológico que posee.

Factores organizacionales y de relaciones humanas: los factores se centran en la cultura empresarial como su misión y visión; asimismo, las relaciones laborales. Los indicadores son la Función y cultura organizativas, la Función en la organización, el Desarrollo profesional, la Latitud de decisión/control, las Relaciones interpersonales en el trabajo y la Conciliación de la vida laboral y la personal.

Factores ambientales: se catalogan como las condiciones físicas externas o que perturban el curso regular de la faena del profesional en tanto desvirtúan la concentración. Entre los estresores cabe indicar a la iluminación, el ruido, las vibraciones, ambientes contaminados, lo cual es muy habitual particularmente para los profesionales de la salud a causa de la exposición permanente a agentes patógenos; la temperatura, el peso de las herramientas a utilizar (29).

II.4. Sistema de hipótesis

II.4.1. Hipótesis de trabajo o de investigación (Hi)

H₁: Existe relación entre los factores determinantes y el nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023.

II.4.2. Hipótesis nula (H₀)

H₀: No existe relación entre los factores determinantes y el nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023.

II.5. Variables e indicadores

2.5.1 Tipo de variables.

Variable Independiente:

1. Factores determinantes.

Definición Operacional

Consta de 36 preguntas cerradas (escala perceptual) divididas en 3 dimensiones: Factores relacionados con la presión y la exigencia, Factores organizativos y relaciones humanas y Factores ambientales

Los factores determinantes serán definidos a través de puntuaciones operacionalizadas de la siguiente forma:

Para la puntuación general

- Bajo 12-19
- Medio: 20-26
- Alto: 27-36

Escala

Ordinal

Dimensiones

Las puntuaciones conseguidas para cada dimensión pueden ser localizadas en un nivel dependiendo del rango en el que se encuentren:

A. Factores relacionados con la presión y la exigencia:

Indicadores:

- 1.1. Sobrecarga de Trabajo
- 1.2. Expectativas de Alto rendimiento
- 1.3. Ritmo de trabajo acelerado

Categoría e Índice

- Nivel Bajo 12-19 puntos
- Nivel Medio: 20-26 puntos
- Nivel Alto puntaje: 27-36 puntos

B. Factores organizativos y relaciones humanas:

Indicadores

- 2.1. La falta de recursos
- 2.2. Deficiencia en la Gestión
- 2.3. Sobre exigencia de Horarios

Categoría e Índice

- Nivel Bajo: 12-18 puntos
- Nivel Medio: 21-26 puntos
- Nivel Alto: 27-36 puntos

C. Factores ambientales:

Indicadores

- 3.1. Conflictos Interpersonales
- 3.2. Falta de Apoyo Social
- 3.3. Comunicación Ineficaz
- 3.4. Condiciones físicas del entorno
- 3.5. Condiciones sanitarias
- 3.6. Seguridad en el trabajo

Categoría e Índice

- Nivel Bajo: 12-17 puntos
- Nivel Medio: 18-25 puntos
- Nivel Alto: 26-36 puntos

Variable Dependiente:

2. Nivel de estrés

Definición Operacional:

Consta de 22 preguntas cerradas (escala perceptual) divididas en 3 dimensiones Agotamiento emocional, Despersonalización y realización personal

El estrés será definido a través de puntuaciones operacionalizadas de la de la siguiente forma:

- Para la puntuación general:
 - Bajo: 0 – 50 puntos.
 - Medio: 51 – 63 puntos.
 - Alto: 64 – 132 puntos

Escala

Ordinal

Dimensiones e indicador

A. Agotamiento emocional, que consta de 6 indicadores:

- 1.1. Carga de Trabajo
- 1.2. Recursos Disponibles
- 1.3. Gestión del Tiempo
- 1.4. Interacciones con Supervisores:
- 1.5. Relaciones con Colegas
- 1.6. Apoyo Social

Categoría e Índice

- Nivel Bajo 0-7puntos.
- Nivel Medio: 8 – 16 puntos.
- Nivel Alto: 17 – 54 puntos.

B. Despersonalización: que consta de 2 indicadores:

- 2.1. Condiciones Físicas del Entorno
- 2.2. Ambiente Laboral

Categoría e Índice

- Nivel Bajo 0-2 puntos.
- Nivel Medio: 3 – 8 puntos.
- Nivel Alto: 9 – 30 puntos.

C. Realización personal: Costa de 2 indicadores

3.1. Perfil Psicológico

3.2. Habilidades de Afrontamiento

Categoría e Índice

- Nivel Bajo: 0 – 37 puntos.
- Nivel Medio: 38 – 44 puntos.
- Nivel Alto: 45 – 48 puntos.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y nivel de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativa y de nivel básica descriptiva y correlacional. La investigación cuantitativa se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos para identificar patrones, probar teorías y establecer generalizaciones. Given (2021) (33) define la investigación cuantitativa como un enfoque que utiliza datos estructurados y métodos estadísticos para llegar a conclusiones objetivas y generalizables sobre un fenómeno. La investigación descriptiva tiene como objetivo principal detallar y documentar las características de una población o fenómeno sin intervenir en él. Hesse-Biber y Leavy (2022) (34) explican que la investigación descriptiva proporciona una visión exhaustiva y detallada de las características y el contexto de un fenómeno para facilitar una comprensión profunda del mismo.

La investigación se realizó en el Hospital Alta complejidad Virgen de la Puerta de EsSalud, Servicio de emergencia que cuenta con 6 áreas de atención a adultos, 44 camas y 34 enfermeras que brindan atención a los adultos. Las áreas y número de cama por áreas son: shock trauma (2 camas), tóxico (a demanda), pasillo 1 (10 camas), pasillo 2 (10 camas), observación de mujeres (8 camas), de varones (8camas), intermedios (6camas).

3.2. Población (universo y de estudio) y muestra.

Población Muestral

La población inicialmente estuvo conformada por 34 enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Virgen de la Puerta, quedando en 30 enfermeras que fueron las que contestaron los cuestionarios y que cumplieron con los criterios de inclusión.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Virgen de la Puerta.
- Enfermeras contratadas con plazo indeterminado del servicio de emergencia, Hospital Virgen de la Puerta.
- Enfermeras del servicio de emergencia, que acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Enfermeras que rotan por las áreas de emergencia adultos

Criterios de exclusión

Enfermeras que se encuentren de licencia o estén ausentes al momento de la evaluación.

Unidad de análisis

Cada una de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Virgen de la Puerta.

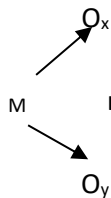
3.3. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no implica la manipulación deliberada de las variables (factores laborales y estrés) por parte del investigador. En lugar de intervenir en los fenómenos, el enfoque se centra en observar y analizar la relación entre estas variables en su entorno natural, buscando mantener la objetividad mediante un enfoque secuencial, deductivo y basado en la evidencia. Según Creswell (2019) (35), los estudios no experimentales son fundamentales para explorar y

comprender fenómenos tal como ocurren en la realidad, sin manipulación de las variables de interés.

Además, es de corte transversal, ya que la recolección de datos sobre las variables se llevó a cabo en un solo momento. Bowen (2020) (36) señala que los estudios transversales son útiles para obtener una visión instantánea de las variables en un punto específico en el tiempo, permitiendo la identificación de relaciones entre ellas sin considerar cambios a lo largo del tiempo.

El estudio es de tipo correlacional de corte transversal (37).



Dónde:

M = Enfermeras del servicio de emergencia

O_x = Factores determinantes

O_y = Nivel de estrés de las enfermeras.

r = La relación entre las variables.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Se entrevistó con la coordinadora de enfermería del servicio de Emergencia para la ejecución de la investigación. Posteriormente se coordinó con las enfermeras que se encontraron de turno para aplicar la encuesta, luego se les informó el objetivo de la investigación la finalidad del cuestionario y obtención el consentimiento informado.

La técnica utilizada fue la encuesta, pues permitió conseguir la información precisa de las enfermeras del servicio en los turnos de mañana, tarde y noche, así como, también permitió calcular los resultados y obtener porcentajes que contribuyeron a un análisis rápido de los mismos. Otra técnica utilizada fue la observación, debido a que es el método fundamental de recolección de datos de la realidad, toda vez que consiste en obtener información mediante la percepción intencionada y selectiva de la variable que estudiábamos. El instrumento usado fue el cuestionario (38).

Los instrumentos fueron los que se describen a continuación:

- A. **CUESTIONARIO DE FACTORES DETERMINANTES** de Coronado, Liz (2006) que incluyó dos partes: Datos generales y el cuestionario de factores determinantes de 36 reactivos calificados según escala tipo Likert donde las opciones de respuesta con sus respectivas interpretaciones son: 1 = Me ocurre, pero es poco estresante, 2 = Medianamente estresante y 3 = Me resulta (ver anexo 01) (39).

- B. **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS** Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y colaboradores (1986) en su adaptación española que está integrado por 22 reactivos puntuados en escala tipo Likert con 6 valores significando cada uno de ellos de la siguiente manera: 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana, 6 = Todos los días (ver anexo 02) (40).

Cabe recalcar, que los dos cuestionarios fueron utilizados sin realizar actualizaciones, porque las preguntas se adaptaban a los sujetos y al objeto de la presente investigación.

Validez y Confiabilidad

El proceso de validación de los instrumentos se determinó por juicio de expertos los cuales tuvieron conocimiento profundo del tema, analizando la redacción, la coherencia con el contenido a medir y a su vez se le brindó a cada experto un formato, los cuales determinaron que el instrumento cumple con los criterios para su aplicación debida. Asimismo, el cuestionario y sus variantes se han validado en diversos contextos internacionales y nacionales, proporcionando una herramienta confiable para evaluar el estrés y el burnout en profesionales de la salud y otros sectores laborales (ver anexo 03).

Para medir la confiabilidad de los instrumentos, se procedió a realizar a través del alfa de Cronbach, el cual después de aplicarse la prueba piloto a 15 enfermeras distintas al de la muestra, los valores obtenidos fueron 0.925 para factores determinantes y 0.954 para nivel de estrés considerándose instrumentos altamente confiables y están aptos para su aplicación (ver anexo 04 y 05).

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron calificados según categorías y niveles de medición establecidas para cada variable y dimensión. Luego fueron codificados, con códigos numéricos, para su ingreso directo a la base de datos con el auxilio del software Excel 2019. En el análisis descriptivo, se hizo una distribución de frecuencias simples y tablas trasladadas del sistema estadístico SPSS de acuerdo a la valoración que se le otorgó a cada respuesta

Posteriormente se realizó la prueba de normalidad para identificar el coeficiente de correlación a utilizar mediante la prueba no paramétrica, Shapiro-Wilk

Para determinar la relación entre variables se tomó como margen de error 0.05, si los valores obtenidos se encuentran por debajo de la cifra se determina que existe relación; por lo contrario, si la cifra está por encima no existe relación.

Se observa el valor $P < 0,05$ (significancia bilateral=0,000) y Rho de Spearman = 0.944 podemos afirmar que existe relación positiva entre las variables de estudio, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

3.6 Consideraciones éticas

Se tendrán en cuenta los principios éticos del reporte Belmont, (1978) (41). Se consideró los siguientes criterios:

Privacidad: representa un derecho fundamental que protege la información personal de los participantes, esto implica en tener en cuenta el anonimato de las entrevistas desde el principio de la investigación. La aplicación de este criterio se cumplió al no revelarse los nombres de los pacientes

Confidencialidad: los secretos que serán revelados en estudio no serán expuestos los cuales solo se utilizarán para fines de la investigación.

Beneficencia: Es la obligación moral de los investigadores de velar por los intereses de los sujetos de investigación y minimizar los riesgos y daños potenciales para los participantes, implica no sólo respetar sus decisiones y protegerlos de daños, sino también procurar su bienestar y lograr los máximos beneficios.

Justicia: se basa en la idea de que los riesgos y beneficios de la investigación se distribuyan de manera justa y equitativa entre los participantes de acuerdo con sus necesidades y méritos, sin discriminación ni favoritismo. Además, se considera en todo momento, un trato justo, respetuoso, equitativo y cortés hacia las enfermeras

IV. RESULTADOS

Tabla IV-1

Nivel de factores determinantes de las enfermeras que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Virgen de la Puerta Alta Complejidad Trujillo 2023

Factores determinantes	Alto		Medio		Bajo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Factores organizativos y relaciones humanas	20	66.7	8	26.7	2	6.7
Factores ambientales	19	63.3	10	33.3	1	3.3
Factores de presión y exigencia	19	63.3	9	30	2	6.7

Nota.: Aplicación del Cuestionario Factores determinantes. Elaboración propia, tomada del SPSS.

En la Tabla IV-1 los factores determinantes, se han clasificado en tres niveles: Alto con 63%, Medio con 30% y Bajo con 6.7%. Asimismo, se observa que existe un 63.3% de enfermeras indican un nivel alto de factores relacionados con la presión y la exigencia, frente a un 6.7% de nivel bajo y un 30% de nivel medio. Además, existe un 66.7% de enfermeras que indican un nivel alto de factores organizativos y relaciones humanas, frente a un 6.7% de nivel bajo y un 26.7% de nivel medio. Por último, se observa que existe un 63.3% de enfermeras que indican un nivel alto de factores ambientales, frente a un 3.3% de nivel bajo y un 33.3% de nivel medio respecto a factores ambientales.

Tabla IV-2

Nivel de estrés de las enfermeras que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Virgen de la Puerta

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Nivel de Estrés	Alto	8	26.7
	Medio	12	40.0
	Bajo	10	33.3
	Total	30	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario para determinar el nivel de estrés elaboración propia, tomada del SPSS.

En la Tabla 2. Se observa que el 26.7% de las enfermeras señalan un nivel alto de estrés, el 40 % un nivel medio y 33.3% con nivel bajo de estrés.

De lo que se deduce, que el mayor porcentaje 40.0% presentan de nivel de estrés medio, seguido del 33.3% de nivel Bajo. Sin embargo, es importante destacar que existe un nivel alto de estrés en el 26.7% que representa la cuarta parte del total de enfermeras, por lo que será necesario tener en cuenta para las recomendaciones y acciones posteriores a la investigación.

Tabla IV-3

Factores determinantes relacionados con el nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023

Factores determinantes	Niveles	Nivel de stress						Total	%
		Alto	%	Bajo	%	Medio	%		
Factores relacionados con la presión y la exigencia	Alto	8	100%	0	0%	11	92%	19	63%
	Bajo	0	0%	2	20%	0	0%	2	7%
	Medio	0	0%	8	80%	1	8%	9	30%
Factores organizativos y relaciones humanas	Alto	8	100%	0	0	12	100%	20	67%
	Bajo	0	0%	2	20%	0	0%	2	7%
	Medio	0	0%	8	80%	0	0%	8	27%
Factores ambientales	Alto	8	100.0%	0	0%	11	92%	19	64%
	Bajo	0	0%	1	10%	0	0%	1	3%
	Medio	0	0%	9	90%	1	8%	10	33%
Total		8	100%	10	100%	12	100%	30	100%

Fuente: elaboración propia, tomada del SPSS.

En la tabla 3, el 63.3 % del personal de enfermería indican un nivel alto de factores determinantes, siendo este porcentaje mayor en las enfermeras que presentan un alto nivel de estrés (100% de las enfermeras que presentan un alto nivel de estrés señalan un nivel alto de factores determinantes, frente al 91.7% de enfermeras que indican un nivel medio de estrés y ninguna presenta bajo nivel de estrés).

El 6.7% del personal de enfermería indican un nivel bajo de factores determinantes, siendo este porcentaje mayor en las enfermeras que presentan un bajo nivel de estrés (20% de las enfermeras que presentan un bajo nivel de estrés, señalan un nivel bajo de factores determinantes, frente al 0.0% de nivel medio y alto de estrés). El 30% del personal de enfermería indican un nivel medio de factores determinantes, siendo este porcentaje mayor en las enfermeras que presentan un bajo nivel de estrés (80% de las enfermeras que presentan un bajo nivel de estrés señalan un nivel medio de factores determinantes, frente al 8.3% de enfermeras).

Docimasia de hipótesis

H₁: Existe relación entre los factores determinantes (presión y exigencia, organizativos y relaciones humanas y ambientales) con el nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023 ($p < 0,05$)

H₀: No existe relación entre los factores determinantes (presión y exigencia, organizativos y relaciones humanas y ambientales) con el nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023 ($p > 0,05$)

Se observa el valor $P < 0,05$ (significancia bilateral = 0,000) y Rho de Spearman = 0.944 podemos afirmar que existe relación positiva entre las variables de estudio, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual quiere decir que la variable factores determinantes se relaciona con la variable nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023

Prueba de normalidad

Se analiza la prueba de normalidad para los datos de las variables, por lo que se determina que los datos de la variable Factores determinantes no siguen una distribución normal mientras que los datos de la variable Nivel de estrés si presentan una distribución normal y por ende con el uso de la prueba no paramétrica de Spearman se encontraron las correlaciones respectivas.

Contraste de Hipótesis: Prueba de normalidad para las variables 1 y 2

H₀: Las variables si tienen distribución normal ($p > 0,05$)

H₁: Las variables no tienen distribución normal ($p < 0,05$)

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores determinantes	0.172	30	0,024*	0.915	47	0.019
Nivel de estrés	0.135	30	0.171	0.978	47	0.769

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis: Para la variable Factores determinantes se observa Shapiro Wilk puesto que se tiene 30 datos y podemos notar un nivel de significancia de 0,019. Como el valor de significancia es menor a 0,05 rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la alterna.

Se concluye que los datos de la variable Factores determinantes no tienen una distribución normal. De igual forma para la variable nivel de estrés observamos también Shapiro Wilk puesto que tenemos 30 datos y podemos notar un nivel de significancia de 0,769. Como el valor de significancia es mayor a 0,05 aceptamos la hipótesis nula (Ho) y podemos decir que los datos de la variable nivel de estrés si tienen una distribución normal.

Rho de Spearman

Correlación de la variable Factores Determinantes y Variable Nivel Estrés

Variables		Factores Determinantes	Nivel de Estrés
	Coeficiente de Correlación	1	0,944**
Factores Determinantes	Sig. (bilateral)	.	0,000
Rho de Spearman	N	30	30
	Coeficiente de Correlación	0,944**	1
Nivel de Estrés	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	30	30

Se observa el valor $P < 0,05$ (significancia bilateral=0,000) y Rho de Spearman = 0.944 podemos afirmar que existe relación positiva entre las variables de estudio, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alterna. Lo cual quiere decir que la variable factores determinantes se relaciona con la variable nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023

V. DISCUSIÓN

En la **Tabla 1**, los niveles de los factores determinantes que impactan el estrés en el personal de enfermería. Los datos muestran una distribución significativa: el 63% de las enfermeras se encuentran en el nivel alto de factores determinantes, mientras que el 30% está en el nivel medio y el 6.7% en el nivel bajo. Esta distribución sugiere que una parte predominante del personal enfrenta altos niveles de factores que influyen en su estrés laboral.

Estos hallazgos coinciden con los estudios de Vásquez y González (24). en Ecuador, que identificaron la sobrecarga laboral y el agotamiento como los principales factores estresantes, con consecuencias como la mala alimentación y el insomnio. Vásquez y sus colegas destacaron que la presión laboral y la falta de recursos influyen negativamente en la salud y el bienestar de los profesionales de salud. Contrariamente Aldazabal (26) llegó a la conclusión de que, el estrés de los enfermeros predominó en un nivel bajo, lo cual es positivo para su desempeño laboral, sin embargo, se debe de vigilar constantemente la salud emocional del personal de enfermería.

Asimismo, los resultados son congruentes con los de Carrasco (12)., quienes reportaron que un 63.3% de las enfermeras mostró un nivel regular de estrés ambiental, el 83.3% presentó un nivel medio de estrés laboral y el 51.7% un nivel regular de estrés personal. Estos hallazgos reflejan que las condiciones ambientales y organizativas juegan un papel fundamental en la experiencia del estrés laboral.

Al respecto, Novaes et al. (25) confirmaron que, a pesar de que muchos factores se relacionaron inicialmente con el estrés en los análisis bivariados, solo aquellos que persistieron en el análisis multivariado mantuvieron una asociación significativa. Este hallazgo subraya la importancia de identificar los

factores determinantes más relevantes para abordar eficazmente el estrés laboral.

En relación con los factores asociados a la presión y la exigencia, la teoría del control de la demanda de Karasek (14) resulta pertinente. Esta teoría sugiere que un desequilibrio entre las demandas laborales y el control que un individuo tiene sobre su trabajo puede llevar a altos niveles de estrés. Dicho en otras palabras, que la ayuda que presta Karasek, que postula que la identificación de los factores estresantes y el ajuste del control y apoyo para mejorar la experiencia laboral, permitirá realizar intervenciones que reduzcan los niveles de estrés.

En el entorno de emergencia, donde se enfrentan múltiples prioridades y limitaciones de recursos, este desequilibrio puede ser particularmente pronunciado. Las restricciones de espacio, la disponibilidad insuficiente de recursos y las condiciones adversas pueden afectar negativamente la calidad del servicio proporcionado, lo que subraya la importancia de implementar estrategias para mejorar el equilibrio entre demanda y control en estos contextos laborales (14).

En la **Tabla 2**, los niveles de estrés en el servicio de emergencia, Los datos revelan una notable diversidad en la percepción del estrés de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital, destacando la variabilidad en la carga emocional que enfrentan en su entorno laboral. Este análisis se desglosa en tres niveles de estrés: nivel alto de estrés con 26.7% de las enfermeras se encuentran en esta categoría, evidenciando una intensa carga de estrés. Este alto nivel de estrés puede tener serias implicaciones tanto para la salud mental de las profesionales como para su desempeño en un entorno de alta demanda como el de emergencia. La presión constante y las demandas elevadas en sus funciones parecen tener un impacto significativo en su bienestar.

La investigación de Morales (27), respalda esta observación, indicando que un porcentaje considerable del personal en hospitales similares también reporta altos niveles de estrés, atribuible a la sobrecarga laboral y la presión organizativa, el nivel medio de estrés con 40% de las enfermeras que reportan un estrés moderado. Esto sugiere que una porción significativa del personal se encuentra en un equilibrio delicado entre las exigencias laborales y su capacidad para manejar el estrés. La presencia de un nivel medio de estrés subraya la necesidad urgente de intervenciones focalizadas que prevengan el deterioro del bienestar, el agotamiento y la desmotivación.

En conjunto, estos resultados destacan que casi el 40% del personal enfrenta un estrés moderado, lo que sugiere que, aunque no todos los enfermeros están al borde del agotamiento, una proporción considerable enfrenta una carga significativa. Este panorama subraya la importancia de diseñar e implementar estrategias de apoyo efectivas para optimizar el bienestar del personal y mejorar el ambiente laboral en el servicio de emergencia. Estos hallazgos coinciden con los de Labrague et al. (23), quienes identificaron demandas laborales excesivas, falta de apoyo organizacional y relaciones interpersonales conflictivas como factores contribuyentes al estrés y agotamiento en enfermería.

Al respecto Neuman (22), haciendo uso del enfoque holístico y sistémico de la persona, permite analizar que, ante los cambios del entorno laboral de las enfermeras, afectan el equilibrio del sistema de la persona, que hace que se pongan en acción los mecanismos de defensa, como es el caso del servicio de emergencia, cambiante, colmado de casos diversos y complejos, que conllevan a una alta exigencia laboral, por lo que exige una esmerada preparación del personal de enfermería.

En la **tabla 3**, el 63.3 % del personal de enfermería indican un nivel alto de factores determinantes, siendo este porcentaje mayor en las enfermeras que presentan un alto nivel de estrés (100% de las enfermeras que presentan un alto nivel de estrés señalan un nivel alto de factores determinantes, frente al

91.7% de enfermeras que indican un nivel medio de estrés y ninguna presenta bajo nivel de estrés).

Los resultados de la investigación, concuerdan con García y Mendoza (2023) (28), en la investigación sobre el nivel de estrés laboral y sus factores determinantes entre enfermeras de servicios de emergencia en hospitales públicos de Perú cuyos resultados fueron que en presencia de los factores determinantes: presión laboral, la falta de recursos organizacionales, y las relaciones interpersonales conflictivas, resultan una alta prevalencia de estrés entre las enfermeras, afectando su bienestar general y desempeño laboral, que indica que la presión y exigencia del trabajo, junto con la falta de apoyo organizacional y relaciones humanas conflictivas, contribuyen al estrés .

Al respecto, la teoría de Betty Neuman (21), considera que se puede analizar como los factores relacionados con la presión y exigencia, organizativos y de relaciones humanas y ambientales, influyen en el nivel de estrés de enfermería, en los que se activa los mecanismos de defensa que las personas, enfermeras, desarrollan para manejar el estrés.

Neuman (22), también enfatiza que la estabilidad de la persona puede verse afectada por diversas necesidades, y la reducción del estrés es el objetivo principal del modelo de sistema de práctica de enfermería. Estos enfoques teóricos proporcionan un marco integral para entender cómo los factores determinantes pueden influir en el nivel de estrés del personal de enfermería y subrayan la necesidad de intervenciones centradas en mejorar tanto las condiciones laborales como el apoyo organizacional.

CONCLUSIONES

1. El mayor porcentaje de enfermeras se concentra en el nivel alto de factores determinantes con 63%. En cuanto a las dimensiones de factores determinantes se observó que existe un 63.3% de enfermeras que indican un nivel alto de factores relacionados con la presión y la exigencia. 66.7% indican un nivel alto de factores organizativos y relaciones humanas; y un 63.3% indican un nivel alto de factores ambientales.
2. El mayor porcentaje de nivel de estrés de las enfermeras que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Virgen de la Puerta Alta Complejidad se concentra en el nivel Medio 40%, dado que dos quintas partes de enfermeras manifestaron sentirse con un nivel de estrés medio.
3. Existe una relación muy alta entre las variables; es decir que la variable factores determinantes se relaciona con la variable nivel de estrés, ratificado en el valor de $P < 0,05$ (significancia bilateral=0,000) y de Rho de Spearman = 0.944

RECOMENDACIONES

A nivel de las instituciones de Salud

1. Se sugiere que en el Hospital Alta Complejidad se realicen estudios comparativos incluyendo al personal de salud: enfermeras, médicos y técnicos de enfermería, puesto que se observaría realidades distintas según el punto de vista de cada profesional en relación al nivel de estrés de cada grupo.
2. El Compromiso institucional de presentar los resultados de la investigación con las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Alta Complejidad para establecer estrategias de intervención
3. Implementar capacitaciones periódicas, evaluación psicológica, actividades de esparcimiento, entre otros, para prevenir el estrés laboral en las enfermeras de los diferentes servicios.
4. Realizar las rotaciones periódicas del personal de emergencia a otros servicios y realizar un control psicológico y talleres de afrontamiento de estrés.

A nivel del profesional de Enfermería

5. Se recomienda a las enfermeras del servicio de emergencia darles énfasis a los factores determinantes del estrés laboral para analizarlos y luego darle solución positiva.
6. Se recomienda a las enfermeras del servicio de emergencia tomar en cuenta las diferencias que existen entre un puesto asistencial y directivo, en cuanto a los factores determinantes y niveles de estrés y en base a ellos definir jornadas de trabajo, descansos y otros aspectos relacionados.

A nivel de las Instituciones formadoras de enfermería

7. Fortalecer la formación de enfermería en relación a los factores determinantes del estrés que asegure el manejo de la salud mental de los estudiantes
8. Considerar talleres de inteligencia emocional como actividades curriculares.

Referencias bibliográficas

1. Calderón G., Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev. Cubana Enfermer vol.37 no.4 Ciudad de la Habana oct.-dic. 2021. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013
2. OIT. Seguridad y salud en el centro del futuro trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. 2019 [citado: 26 Oct 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang--es/index.htm
3. Journal of Nursing Scholarship. "Burnout and Mental Health Issues among Nurses: A Global Overview." Journal of Nursing Scholarship, (2021). 53(1), 12-20.
4. Jeffrey A. Hsu y Patricia W. Chiu. Nursing Leadership and Management: A Practical Approach. Revista médica (2018): EE.UU.
5. Carhuapoma A., Roberto Ruiz (2020): "El Impacto del Estrés Laboral en Enfermería en Hospitales Públicos Peruanos". Revista de Enfermería del Perú. 2020. [Internet].
6. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). "Encuesta Nacional de Salud: Informe sobre el Personal de Salud en Perú." INEI. (2023).
7. Otgonbaatar D, Ts. L, Ariunaa D, Tundevrentsen A, Naranbaatar N, Munkhkhand J. Occupational Stress in Nurse. The Study Provided during then Urged Pandemic COVID-19 Quarantine Period [Internet]. Vol. 11, Psychology. 2020 [citado 7 de septiembre de 2020]. p. 704-12. Disponible en: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=100514>
8. León G. estresores laborales de profesionales en enfermería, unidad de cuidados intensivos, red asistencial Pasco - 2021. Universidad María Auxiliadora. [Internet] 2022; Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/839/TRABAJO%20ACADEMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9. Sáenz, L. A., & Hernández, M. P. "Desafíos en la Profesión de Enfermería en Perú: Un Análisis de Condiciones Laborales y Recursos." *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, (2019). 36(2), 224-232.
10. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. ; 2020.
11. Narváez, M.(2023). Estructura organizacional: definición, beneficios y tipos. QuestionPro Wokforce. <https://www.questionpro.com/blog/es/estructura-organizacional/> .
12. Carrasco O. (2022). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>
13. Cohen, S., & Wills, T. A. Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, (2022). 148(4), 356-387.
14. Karasek, R. A. (1979). "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Design." *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
15. Rodríguez, B. Estrés laboral: modelo demanda, control y apoyo social en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sachaca, Arequipa, 2018 [Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8113>
16. OMS. Salud ocupacional según la OMS. Entornos laborales saludables. 2021. Disponible en: <https://hse.software/2021/02/09/salud-ocupacional-segun-la-oms-entornos-lab>
17. Lazarus, R. S., & Folkman, S. *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company. (2020).
18. Cheung JJH, Kulasegaram KM. Beyond the tensions within transfer theories: implications for adaptive expertise in the health professions. *Adv Health Sci Educ Theory Pract*. 2022 Dec;27(5):1293-1315. doi: 10.1007/s10459-022-10174-y. Epub 2022 Nov 11. PMID: 36369374.
19. Organización Internacional del Trabajo (OIT). La seguridad y la salud en el trabajo a lo largo de un siglo: de la prevención del carbunco a los problemas de salud mental. 2019 [Internet], Disponible en:

https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_730773/lang

20. OIT. Naturaleza, incidencia y prevención. [Internet], [citado 18 Dic 2022] Disponible en <http://www.factorrespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>; 1984.
21. Neuman, B. y Fawcett, J. (2002). El modelo de sistemas de Neuman(4^a ed.). Prent
22. Neuman, B. El modelo de sistemas de Neuman en la investigación y la práctica. Revista trimestral de ciencia de enfermería, 9 (2), 67-70. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/089431849600900207>
23. Labrague, L. J., McEnroe–Petitte, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Cummings, G. G.. Stress and Burnout Among Nurse Managers: A Review of the Literature. (2021)
24. Vásquez, S. & González, Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más vida. [Internet] Revista de Ciencias de la Salud. 2020; 2(2). <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85/92>
25. Novaes E, Xavier A&AT. Factors associated with occupational stress among nursing professionals in health services of medium complexity.Revista Brasileira Enfermagem. 2020; 73. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0913>.
26. Aldazabal, Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital Covid-19 en Lima. Ágora. 2020; 7(2), 107-113.
27. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital de Huaycán Lima – 2019. [Internet]. Lima: : Universidad Norbert Wiener. [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3112/TE SIS%20Morales%20Glinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3112/TE%20SIS%20Morales%20Glinda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
28. García, M. R., & Mendoza, A. Estrés Laboral en Enfermeras de Servicios de Emergencia en Hospitales Públicos en Perú. (2023)
29. Sánchez, Y. y Fernández, R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo. 2018. Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9863>
30. Esquivel, R. y Ruiz, M. Factores Asociados al Estrés Laboral que Influyen en la Calidad del Cuidado de Enfermería. Servicio de Emergencia del

- Hospital Belén, Trujillo-2023. Universidad Privada Antenor Orrego.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/11366/REP_ROSA.ESQUIVEL_MAGALY.RUIZ_ESTRES.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Diaz L. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Huaraz - 2022". [Internet] Lima, 2023: Universidad María auxiliadora Disponible https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1875/TRAB_AJO%20ACADEMICO-MOYA%20ESPINOZA.pdf?sequence=9&isAllowed=y
 32. American Psychological Association, APA Working Group on Stress and Health Disparities. Stress and health disparities: Contexts, mechanisms, and interventions among racial/ethnic minority and low-socioeconomic status populations. ; 2020. Disponible en: <https://ohpsych.org>
 33. Given, L. M. (Ed.). The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods. Sage Publications. (2021).
 34. Hesse-Biber, S. N., & Leavy, P. The Practice of Qualitative Research. Sage Publications. (2022).
 35. Creswell, J. W. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). Sage Publications.
 36. Bowen, G. A. (2020). Document Analysis as a Qualitative Research Method. Qualitative Research Journal, 20(1), 43-56. <https://doi.org/10.1108/QRJ-D-18-00015>
 37. Ñaupas, R. (2021). Diseños de Investigación en Ciencias Sociales y de la Salud. Editorial Académica Española.
 38. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de Investigación. (p. 145). Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores. 2014.
 39. Coronado, L. Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital nacional Daniel Alcides Carrión. Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería. Escuela Académica Profesional de Enfermería. Facultad de medicina Humana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. 2006.

40. Maslach C&JS. Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1986.
41. Informe Belmont (1979). Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento. <https://www.hhs.gov/sites/default/files/informe-belmont-spanish.pdf>

ANEXOS



ANEXO 01

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEJOR ORREGO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CUESTIONARIO DE FACTORES DETERMINANTES DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL VIRGEN DE LA PUERTA ALTA COMPLEJIDAD TRUJILLO, 2023

Autora: Coronado, Liz (2006)

I. Datos Generales:

Sexo: Femenino () Masculino ()
 Condición laboral: Nombrada () Contratada ()
 Tiempo de servicio:

II. Instrucciones:

La encuesta en mención es anónima y su aplicación será útil para el desarrollo del presente estudio, por ello se pide su colaboración. Sobre los factores laborales, marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

1 = Me ocurre, pero es poco estresante

2 = Medianamente estresante

3 = Me resulta altamente estresante

Preguntas / Alternativas	1	2	3
1. Déficit del personal de enfermería capacitado			
2. Brindar atención a más de 2 pacientes en la unidad			
3. Alcanzar objetivos trazados por el grupo de trabajo			
4. Mayor demanda de atención de acuerdo al estado crítico del paciente			
5. Exigencia laboral por necesidades del servicio			
6. Reporte detallado y extenso por grado de dependencia del paciente			
7. Paciente inestable con larga estancia en la unidad			
8. Inseguridad ante procedimiento no conocido			

9. Temor a decisiones equivocadas en situaciones críticas			
10. Personal con escasa experiencia; en proceso de capacitación			
11. Sentirse evaluada durante el turno			
12. Control estricto de medicinas y materiales			
13. No cumplimiento de criterios de admisión establecidos en el servicio			
14. Relación Enfermera – paciente disminuida por sobrecarga laboral			

15. Registrar datos extensos a la brevedad posible			
16. Asumir responsabilidades administrativas del jefe inmediato			
17. Profesionales de salud autoritarios y agresivos			
18. Inadecuadas relaciones interpersonales con superiores subordinados y demás miembros del equipo de salud			
19. Recibir indicaciones contradictorias			
20. Escasa confianza y restricción de las funciones al personal nuevo por la enfermera responsable			
21. Demora en el traslado del paciente por otro servicio			
22. Protocolos establecidos sin validar en el servicio			
23. Visitas de los familiares en horarios no establecidos.			
24. Personal inflexible ante situaciones imprevistas			
25. Tipo y unidad de servicio			
26. Exposición del personal a peligros físicos			
27. Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio			

28. Operatividad y no disponibilidad de los equipos existentes en el servicio			
29. Inadecuada iluminación respecto al área de trabajo			
30. Sustancias biológicas peligrosas			
31. Inadecuada ventilación y nivel de temperatura del área de trabajo en relación al ambiente del paciente			
32. Mobiliario incómodo e inadecuado			
33. Servicios con malas condiciones higiénicas			
34. Inadecuados lugares de almacenamiento de equipos y materiales costosos			
35. Reducido ambiente de trabajo			
36. Inadecuados lugares de refrigerio			

¡Gracias por su colaboración!



ANEXO 02
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA

**INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI), VERSIÓN
ESPAÑOLA.**

Autores: Maslach y at el (1986)

Instrucciones:

La encuesta en mención es anónima y su aplicación será útil será muy útil para el desarrollo del estudio, por lo que se solicita su apoyo. Marque con un aspa “X” la respuesta que crea apropiada desde su punto de vista, acorde a las siguientes alternativas.

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días.

Preguntas y/o alternativas	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio.							
2. Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado.							

4. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.									
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.									
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.									
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.									
8. Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.									
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.									
10. Siento que me he vuelto más duro con la gente.									
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.									
12. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.									
13. Me siento frustrado por mi trabajo.									
14. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.									
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.									
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.									
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.									
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.									
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.									
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.									
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.									
22. Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.									

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 03

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

EXPERTO 1

FACTORES DETERMINANTES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL VIRGEN DE LA PUERTA ALTA COMPLEJIDAD, TRUJILLO 2022.

RESPONSABLE: MS. VERÓNICA DEL PILAR VARGAS DE LA CRUZ

I. INSTRUCCIONES:

“CUESTIONARIO DE FACTORES DETERMINANTES DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL- TRUJILLO 2023”, le pedimos en base a su criterio y su experiencia profesional, tenga a bien validar el instrumento para su ser aplicado.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
Muy poco 0-20%	Poco 21- 40%	Regular 41-60%	Aceptable 61-80%	Muy aceptable 81-100%

INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	85%	
Validez de criterio metodológico					X	85%	
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					X	90%	
Presentación y formalidad del instrumento					X	90%	


II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento ha cumplido con requisitos para ser aplicado	X
El instrumento no cumple con los requisitos para ser aplicado	

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

AL PROMEDIO (%)	88%
------------------------	------------

IV. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	VARGAS DE LA CRUZ VERÓNICA DEL PILAR	 Lic. Verónica del Pilar Vargas De la Cruz Enfermera Oncóloga Departamento de Enfermería Reg. CEP. 7553 Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
Título profesional	LICENCIADO EN ENFERMERÍA	
Especialidad	EMERGENCIAS Y DESASTRES	

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

EXPERTO 1

FACTORES DETERMINANTES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL VIRGEN DE LA PUERTA ALTA COMPLEJIDAD, TRUJILLO 2022.

RESPONSABLE: MS. VERÓNICA DEL PILAR VARGAS DE LA CRUZ

I. INSTRUCCIONES

L“CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL – TRUJILLO 2023”, le pedimos en base a su criterio y su experiencia profesional, tenga a bien validar el instrumento para su ser aplicado.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
Muy poco 0-20%	Poco 21-40%	Regular 41-60%	Aceptable 61-80%	Muy aceptable 81-100%

INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	85%	
Validez de criterio metodológico					X	85%	
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					X	90%	
Presentación y formalidad del instrumento					X	90%	

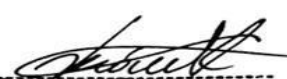
II. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento ha cumplido con requisitos para ser aplicado	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TOTAL PROMEDIO (%)	88%
---------------------------	------------

IV. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	VARGAS DE LA CRUZ VERÓNICA DEL PILAR	 Lic. Verónica del Pilar Vargas De la Cruz Enfermera Oncóloga Departamento de Enfermería Reg. CEP: 7553 Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
----------------------------	--------------------------------------	--

EXPERTO 2

FACTORES DETERMINANTES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL VIRGEN DE LA PUERTA ALTA COMPLEJIDAD, TRUJILLO 2022.

RESPONSABLE: MS. SONIA SANCHEZ POLO

V. INSTRUCCIONES

“**CUESTIONARIO DE FACTORES DETERMINANTES DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL-TRUJILLO 2023**”, le pedimos en base a su criterio y su experiencia profesional, tenga a bien validar el instrumento para su ser aplicado.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
Muy poco 0-20%	Poco 21-40%	Regular 41-60%	Aceptable 61-80%	Muy aceptable 81-100%

INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	85%	
Validez de criterio metodológico					X	90%	
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					X	90%	
Presentación y formalidad del instrumento					X	90%	

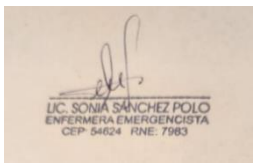
VI. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento ha cumplido con requisitos para ser aplicado	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

VII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TOTAL PROMEDIO (%)	89%
---------------------------	------------

I. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	SANCHEZ POLO SONIA	
Título profesional	LICENCIADA EN ENFERMERIA	
Especialidad	EMERGENCIAS Y DESASTRES	

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

EXPERTO 2

FACTORES DETERMINANTES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL VIRGEN DE LA PUERTA ALTA COMPLEJIDAD, TRUJILLO 2022.

RESPONSABLE: MS. NANCY RUBIO CARRANZA

V. INSTRUCCIONES

“**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL – TRUJILLO 2023**”, le pedimos en base a su criterio y su experiencia profesional, tenga a bien validar el instrumento para su ser aplicado..

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3					4	5
MUY POCO 0-20%	POCO 21-40%	REGULA R 41- 60%					ACEPTABLE 61-80%	MUY ACEPTABLE8 1-100%
INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS	
	1	2	3	4	5			
Validez de contenido					X	90%		
Validez de criterio metodológico					X	90%		
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					X	90%		
Presentación y formalidad del instrumento					X	90%		

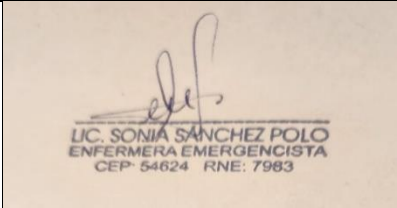
VI. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento ha cumplido con requisitos para ser aplicado	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

VII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TOTAL PROMEDIO (%)	90%
---------------------------	------------

I. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	SANCHEZ POLO SONIA	 <p style="font-size: small;">LIC. SONIA SANCHEZ POLO ENFERMERA EMERGENCISTA CEP: 54624 RNE: 7983</p>
----------------------------	--------------------	--

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
EXPERTO 3**

FACTORES DETERMINANTES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL VIRGEN DE LA PUERTA ALTA COMPLEJIDAD, TRUJILLO 2022.

RESPONSABLE: MS. NANCY RUBIO CARRANZA

VIII. INSTRUCCIONES

“CUESTIONARIO DE FACTORES DETERMINANTES DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL-TRUJILLO 2023”, le pedimos en base a su criterio y su experiencia profesional, tenga a bien validar el instrumento para su ser aplicado.

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5			
MUY POCO 0-20%	POCO 21-40%	REGULAR 41-60%	ACEPTABLE 61-80%	MUY ACEPTABLE 81-100%			
INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	85%	
Validez de criterio metodológico					X	85%	
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					X	90%	
Presentación y formalidad del instrumento					X	90%	


IX. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento ha cumplido con requisitos para ser aplicado	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

X. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TOTAL PROMEDIO (%)	88%
---------------------------	------------

XI. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	RUBIO CARRANZA NANCY	
Título profesional	LICENCIADO EN ENFERMERÍA	
Especialidad	UCI – NEONATOLOGIA	

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

EXPERTO 3

FACTORES DETERMINANTES RELACIONADOS AL ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL VIRGEN DE LA PUERTA ALTA COMPLEJIDAD, TRUJILLO
2022.

RESPONSABLE: MS. VERÓNICA DEL PILAR VARGAS DE LA CRUZ

VIII. INSTRUCCIONES

“CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL –TRUJILLO 2023”, le pedimos en base a su criterio y su experiencia profesional, tenga a bien validar el instrumento para su ser aplicado..

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3					4	5
MUY POCO 0-20%	POCO 21-40%	REGULAR 41-60%					ACEPTABLE 61-80%	MUY ACEPTABLE 81-100%
INDICADORES	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS	
	1	2	3	4	5			
Validez de contenido					X	85%		
Validez de criterio metodológico					X	85%		
Validez de Intención y objetividad de medición y observación					X	90%		
Presentación y formalidad del instrumento					X	90%		


IX. OPCIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento ha cumplido con requisitos para ser aplicado	X
El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

X. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

TOTAL PROMEDIO (%)	88%
---------------------------	------------

XI. DATOS DEL ESPECIALISTA:

Apellidos y Nombres	RUBIO CARRANZA NANCY	
----------------------------	----------------------	---

ANEXO 04

Confiabilidad para el cuestionario de factores determinantes

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.925	36

Item-Total Statistics

Nº	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	58.4667	145.695	0.218	0.932
2	59.0667	141.210	0.090	0.927
3	59.1333	140.124	0.176	0.926
4	58.9333	136.781	0.332	0.925
5	58.3333	135.095	0.606	0.923
6	59.2000	131.600	0.897	0.920
7	59.3333	130.238	0.697	0.921
8	58.9333	129.352	0.825	0.919
9	58.8667	132.124	0.677	0.921
10	58.4667	134.838	0.701	0.922
11	59.2000	138.457	0.310	0.925
12	59.0667	128.638	0.812	0.919
13	59.0000	132.571	0.449	0.925
14	59.2000	135.314	0.576	0.923
15	58.7333	137.352	0.388	0.924
16	58.9333	133.067	0.575	0.922
17	58.4667	141.410	0.080	0.927
18	59.0667	136.067	0.268	0.927
19	59.1333	141.838	0.033	0.928
20	59.3333	131.381	0.934	0.919
21	59.0667	128.638	0.812	0.919
22	59.2000	129.886	0.564	0.923
23	59.4667	134.552	0.728	0.922
24	59.2000	137.029	0.430	0.924
25	59.6000	142.829	-0.054	0.927
26	58.7333	135.352	0.551	0.923
27	59.2000	131.600	0.607	0.922
28	59.0000	136.571	0.534	0.923
29	59.6000	139.114	0.392	0.925
30	59.0000	136.571	0.534	0.923
31	59.2000	133.314	0.503	0.923
32	59.6000	139.114	0.392	0.925
33	59.3333	138.238	0.214	0.927
34	59.0667	124.067	0.879	0.918
35	58.8000	130.029	0.649	0.921
36	58.7333	129.067	0.749	0.920

Confiabilidad para el cuestionario Nivel de estrés

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.954	22

Item-Total Statistics

Nº	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	52.0000	150.429	0.928	0.949
Item2	52.2000	151.600	0.783	0.951
Item3	51.9333	155.924	0.748	0.952
Item4	52.0000	150.429	0.928	0.949
Item5	52.6667	166.810	0.122	0.959
Item6	51.8000	164.029	0.317	0.956
Item7	52.0000	154.714	0.707	0.952
Item8	51.9333	155.495	0.556	0.954
Item9	52.4667	148.695	0.840	0.950
Item10	52.0000	150.429	0.928	0.949
Item11	52.6667	166.810	0.122	0.959
Item12	52.0000	150.429	0.928	0.949
Item13	52.2000	151.600	0.783	0.951
Item14	51.9333	155.924	0.748	0.952
Item15	52.0000	150.429	0.928	0.949
Item16	52.2000	151.600	0.783	0.951
Item17	52.0000	150.429	0.928	0.949
Item18	52.2000	151.600	0.783	0.951
Item19	51.9333	155.924	0.748	0.952
Item20	52.0000	150.429	0.928	0.949
Item21	52.6667	166.810	0.122	0.959
Item22	51.8000	164.029	0.317	0.956

ANEXO 05

Prueba piloto del análisis de confiabilidad para el instrumento que evalúa los factores determinantes de las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital- Trujillo 2023

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
4	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1
5	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2
6	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
7	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
8	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
11	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
12	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
13	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2
14	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3
15	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3

Fuente: Muestra piloto.

Prueba piloto del análisis de confiabilidad para el instrumento que evalúa el nivel de estrés de las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital –Trujillo 2023

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	
3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	
4	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	
5	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	
6	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	
7	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
8	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	
9	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
10	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	
11	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	
12	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	
13	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
14	2	2	3	2	1	3	4	4	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	
15	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	

Fuente: Muestra piloto

ANEXO 06



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0107-2024-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 21 de febrero de 2024

VISTO: el Oficio electrónico N° 1492-2023-DASE-UPAO, cursado por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio electrónico N° 1492-2023-DASE-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis presentado por la Licenciada en Enfermería **CABRERA SERRANO, JAHADA EDITH**, alumna de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en **EMERGENCIAS Y DESASTRES**; con proyecto de tesis titulado **FACTORES DETERMINANTES RELACIONADOS AL NIVEL DE ESTRÉS EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL DE TRUJILLO, 2023**, así como el nombramiento de su asesora **MS. VERONICA DEL PILAR VARGAS DE LA CRUZ**.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis referido en el primer considerando, el mismo que tendrá una vigencia de un (01) año durante el cual las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido.


Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

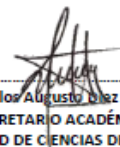
- PRIMERO:** **AUTORIZAR** la inscripción del Proyecto de Tesis titulado **FACTORES DETERMINANTES RELACIONADOS AL NIVEL DE ESTRÉS EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL DE TRUJILLO, 2023**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería, con el N° 004-2024, y con fecha 21 de febrero del 2024.
- SEGUNDO:** **DECLARAR** expedita a la Licenciada **CABRERA SERRANO, JAHADA EDITH**, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el período de un (01) año.
- TERCERO:** **DESIGNAR** como asesora del Proyecto de Tesis a la **MS. VERONICA DEL PILAR VARGAS DE LA CRUZ**, quien está obligada a presentar a la Dirección Académica de la Segunda Especialidad Profesional, los informes mensuales del avance respectivo.
- CUARTO:** **DISPONER** que el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que las Licenciadas y la asesora, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dra. Elsa Rocío Vargas Díaz
DECANA (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Ms. Carlos Augusto Díaz Morales
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ANEXO 07

Base de datos factores determinantes de las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital- Trujillo 2023

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
4	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1
5	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2
6	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
7	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
8	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
11	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
12	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
13	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
14	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3
15	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3
16	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	3	3
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
23	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
24	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1
25	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2
26	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
27	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
28	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3

Base de datos factores nivel de estrés de las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital –Trujillo 2023

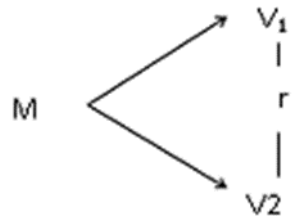
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4
3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2
4	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3
5	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3
6	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
7	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
8	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
9	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
10	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
11	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1
12	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3
13	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
14	2	2	3	2	1	3	4	4	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3
15	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2
16	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3
17	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
20	2	3	1	2	3	2	1	4	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
22	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4
23	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2
24	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3
25	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3
26	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
27	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
28	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
29	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
30	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3

ANEXO 08

Matriz de consistencia

TITULO: “Factores determinantes relacionados al nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Virgen de la Puerta alta complejidad, Trujillo 2023”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores determinantes, presión y exigencia, organizativos, relaciones-humanas y ambientales con el-nivel de estrés en enfermeras-del servicio de emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023?</p>	<p>Determinar la relación-entre los factores determinantes presión y exigencia, organizativos y relaciones-humanas y ambientales con el nivel-de-estrés en enfermeras del servicio-de-emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023</p> <p>Objetivos Específicos Determinar los factores determinantes presión y exigencia, organizativos y relaciones-humanas y ambientales de las enfermeras del servicio-de-emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023. Determinar el nivel estrés de las enfermeras del servicio-de-emergencia en un Hospital de Trujillo, 2023</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis</p> <p>H1: Existe relación entre los factores determinantes presión y exigencia, organizativos y relaciones humanas y ambientales y el nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia, hospital Virgen de la Puerta Alta Complejidad, Trujillo 2023.</p> <p>H0: No existe relación entre los factores determinantes presión y exigencia, organizativos y relaciones humanas y ambientales y el nivel de estrés en enfermeras del servicio de emergencia, hospital Virgen de la Puerta Alta Complejidad, Trujillo 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>-Factores determinantes.</p> <p>Variable 2:</p> <p>-Nivel de Estrés.</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p>  <p>Donde: M: Muestra de V1: Factores determinantes. r: Relación entre factores determinantes y estrés. V2: Nivel de Estrés.</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: Conformada por 30 enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Virgen de la Puerta.</p> <p>Tipo de muestra:</p> <p>Muestra censal por muestreo no probabilístico de tipo censal.</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>Conformada por 30 enfermeras del servicio de emergencia del hospital Virgen de la Puerta.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>-Factores determinantes. Técnica: Encuesta.</p> <p>-Instrumento: Cuestionario de factores determinantes compuesto por 36 reactivos calificados según escala tipo Likert. -Autor: Coronado, Liz (2006) basado en Joana Fornes Vives en 1994.</p> <p>Variable 2:</p> <p>-Nivel de estrés. -Técnica: Encuesta. -Instrumento: Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) en su adaptación española. Este cuestionario lo componen 22 ítems puntuados en escala tipo Likert. -Autor: Maslach y colaboradores (1986).</p>	<p>Descriptiva</p> <p>-Ordenamiento y clasificación. -Hoja de cálculo Excel. -Uso del programa SPSS.</p> <p>Inferencial:</p> <p>-Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov -Coeficiente de correlación r de Rho de Spearman de acuerdo con resultado.</p>

ANEXO 09
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Categoría	Índice	Escala
Variable 1: Factores determinantes	Los factores determinantes serán definidos mediante el puntaje obtenido tras la aplicación del cuestionario.	Factores relacionados con la presión y la exigencia:	Sobrecarga de Trabajo Expectativas de Alto rendimiento Ritmo de trabajo acelerado	Nivel bajo Nivel medio Nivel alto.	-Bajo 12-19 -Medio: 20-26 -Alto: 27-36	Ordinal
		Factores organizativos y relaciones humanas:	La falta de recursos Deficiencia en la Gestión Sobreexigencia de Horarios	Nivel bajo Nivel medio Nivel alto.	-Bajo:12-18 -Medio: 21-26. -Alto: 27-36	Ordinal
		Factores ambientales:	Conflictos Interpersonales Falta de Apoyo Social Comunicación Ineficaz Condiciones físicas del entorno Condiciones sanitarias Seguridad en el trabajo	Nivel bajo Nivel medio Nivel alto.	-Bajo: 12-17 -Medio: 18-25 -Alto: 26-36.	Ordinal

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Categoría	Índice	Escala
Variable 2: Nivel de estrés	El estrés será definido a través de las puntuaciones que serían operacionalizadas de la siguiente forma: Para la puntuación general: -Bajo: 0 – 50 puntos. -Medio: 51 – 63 puntos. -Alto: 64 – 132 puntos.	Agotamiento emocional	Carga de Trabajo Recursos Disponibles Gestión del Tiempo Interacciones con Supervisores: Relaciones con Colegas Apoyo Social	Nivel bajo, Nivel medio Nivel alto	-Bajo 0-7. -Medio: 8 – 16 -Alto: 17 – 54	Ordinal
		Despersonalización:	Condiciones Físicas del Entorno Ambiente Laboral	Nivel bajo, Nivel medio Nivel alto	-Bajo: 0 – 2 -Medio: 3 – 8. -Alto: 9 – 30.	Ordinal
		Realización personal:	Perfil Psicológico Habilidades de Afrontamiento	Nivel bajo, Nivel medio Nivel alto	-Bajo: 0 – 37 -Medio: 38 – 44. -Alto: 45 – 48	Ordinal

ANEXO 10

DATOS GENERALES DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL VIRGEN DE LA PUERTA ALTA COMPLEJIDAD TRUJILLO, 2023

SEXO	N°	%
Masculino	4	13
Femenino	26	87
TOTAL	30	100
CONDICION LABORAL	N°	%
Contratado(a)	1	3
Nombrado(a)	29	97
TOTAL	30	100
TIEMPO DE SERVICIO	N°	%
Menor a 5	4	13
De 5 a 10	20	67
De 11 a más	6	20
TOTAL	30	100