



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

**TESIS**

**Para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería**

**Estrés en enfermeros que laboran en un hospital del Callao,  
2023**

**PRESENTADO POR**

**Najarro Borja, Milagro Marleny**

**ASESOR**

**Palacios Zevallos, María del Rosario**

**Lima, Perú, 2024**

## INFORME DE ORIGINALIDAD ANTIPLAGIO TURNITIN

---

Mediante la presente, Yo:

1. Milagro Marleny Najarro Borja; identificada con DNI 40663318

---

Somos egresados de la Escuela Profesional de Enfermería del año 2022 – II, y habiendo realizado la tesis<sup>1</sup> para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería<sup>2</sup>, se deja constancia que el trabajo de investigación fue sometido a la evaluación del Sistema Antiplagio Turnitin el 12 de Diciembre de 2023, el cual ha generado el siguiente porcentaje de similitud de originalidad<sup>3</sup>: 16% (dieciséis por ciento)

En señal de conformidad con lo declarado, firmo el presente documento a los 12 días del mes de Diciembre del año 2023.



-----  
**Egresado 1**



-----  
**Nombre del Asesor(a)**  
**María del Rosario Palacios**  
**Zevallos**  
**DNI 22700761**

---

<sup>1</sup> Especificar qué tipo de trabajo es: tesis (para optar el título), artículo (para optar el bachiller), etc.

<sup>2</sup> Indicar el título o grado académico: Licenciado o Bachiller en (Enfermería, Psicología ...), Abogado, Ingeniero Ambiental, Químico Farmacéutico, Ingeniero Industrial, Contador Público ...

<sup>3</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

# INFORME FINAL

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.ncbi.nlm.nih.gov">www.ncbi.nlm.nih.gov</a>	Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a>	Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://docs.google.com">docs.google.com</a>	Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://bmcnurs.biomedcentral.com">bmcnurs.biomedcentral.com</a>	Fuente de Internet	2%
5	<a href="http://www.science.gov">www.science.gov</a>	Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://www.hilarispublisher.com">www.hilarispublisher.com</a>	Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Florida International University	Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Nottingham Trent University	Trabajo del estudiante	1%
9	<a href="http://onlinelibrary.wiley.com">onlinelibrary.wiley.com</a>	Fuente de Internet	1%

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser mi guía y darme fortaleza para seguir adelante sin rendirme en el proceso de obtener lo más deseado.

A mi familia, por el apoyo incondicional brindado en este proceso de crecimiento profesional, gracias, lo pude lograr y llegar hasta aquí para convertirme en lo que soy, una profesional.

## **Agradecimiento**

Tu afecto y tu cariño son los detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor para ti. Aún a tu corta edad, me has enseñado y me sigues enseñando muchas cosas de esta vida. Te agradezco por ayudarme a encontrar el lado dulce y no amargo de la vida, fuiste mi motivación más grande para concluir con éxito esta tesis.

Gracias, hija.

# Índice General

<b>Dedicatoria.....</b>	<b>2</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>3</b>
<b>Índice General .....</b>	<b>4</b>
<b>Índice de Tablas .....</b>	<b>6</b>
<b>Índice de Anexos.....</b>	<b>7</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>8</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>9</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
1.1 Magnitud del problema.....	10
1.2 Estudios antecedentes:.....	13
1.2.1 Antecedentes internacionales .....	13
1.2.2 Antecedentes nacionales .....	14
1.3. Revisión de la literatura .....	15
1.3.1 Estrés .....	15
1.3.2 Causas del estrés.....	15
1.4 Objetivos y justificación.....	17
1.4.1 Objetivos del estudio .....	17
1.4.2 Objetivos específicos.....	17
1.4.3 Importancia y justificación de la investigación .....	18
<b>II. MATERIALES Y METODOS.....</b>	<b>20</b>
2.1 Enfoque y diseño .....	20
2.2 Población, muestra y muestreo .....	20
2.3 Variable de estudio.....	21
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	21
2.5 Instrumento de recolección de datos:.....	22
2.5.1 Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos: ..	22
2.5.2 Proceso de recolección de datos .....	22

2.6 Análisis de datos .....	23
2.7 Aspectos éticos .....	23
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>25</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
4.1 Discusión .....	29
4.2 Conclusiones .....	32
4.3 Recomendaciones .....	33
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>41</b>

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Datos sociodemográficos de los enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023 (N=85) .....	25
<b>Tabla 2.</b> Estrés de los enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023 (N=85) .....	26
<b>Tabla 3.</b> Estrés según sus dimensiones de los enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023 (N=85) .....	27
<b>Tabla 4.</b> Tabla cruzada entre área de trabajo y estrés en enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023 (N=85) .....	28



## Índice de Anexos

<b>Anexo A.</b> Matriz de Consistencia .....	42
<b>Anexo B.</b> Operacionalización de las variables.....	43
<b>Anexo C.</b> Instrumentos de recolección de datos .....	44
<b>Anexo D.</b> Consentimiento informado .....	47
<b>Anexo E.</b> Acta del Comité de Ética.....	49
<b>Anexo F.</b> Evidencias de trabajo de campo .....	50
<b>Anexo G.</b> Informe de Originalidad Antiplagio Turnitin.....	52
<b>Anexo H.</b> Informe de Corrección de Estilo .....	54
<b>Anexo I.</b> Informe de Diagnóstico Ortográfico.....	55
<b>Anexo J.</b> Informe de Conformidad para Sustentación.....	56

## Resumen

**Objetivo:** Determinar el estrés en enfermeros que laboran en un hospital del Callao.

**Materiales y métodos:** La investigación es de enfoque cuantitativo y de corte transversal. La población estuvo conformada por una muestra de 86 profesionales de la salud (enfermeros). El instrumento de medición fue la Escala de estrés en enfermería - Nursing Stress Scale que consta de 34 ítems.

**Resultados:** Se encontró que el 75,3% de la población de los enfermeros que laboran en un hospital del Callao presenta un nivel medio de estrés (n=64). Según las dimensiones, en ambiente físico se observa que el 61,2% presenta un nivel medio (n=52), en cuanto al factor psicológico se observa el 62,4% presenta un nivel medio (n=53) y finalmente, según el factor social, el 56,5% en su mayoría presenta un nivel medio (n=48).

**Conclusión:** En cuanto al estrés en enfermeros predominó el estrés medio, asimismo, aquellos que laboraban en el área de hospitalizados en su mayoría presentaron un nivel medio de estrés.

**Palabras claves:** Estrés, enfermería, trabajo (Fuente: DeCS).

## Abstract

**Objective:** To determine the stress levels among nurses working in a hospital in Callao.

**Materials and methods:** This is a quantitative approach research with a cross-sectional design. The population consisted of 86 healthcare professionals (nurses). The applied measurement instrument was the Nursing Stress Scale, which consists of 34 items.

**Results:** It was found that 75.3% of the nurse population working in a hospital in Callao experiences a medium level of stress (n=64). Regarding dimensions, 61.2% (n=52) exhibit a medium level in the physical environment, while 62.4% (n=53) show a medium level in the psychological factor. Lastly, in terms of the social factor, the majority (56.5%) presents a medium level of stress (n=48).

**Conclusion:** Regarding stress among nurses, the medium level predominated. Likewise, those working in the hospitalized area mostly reported a medium level of stress.

**Keywords:** stress, nursing, work (Source: DeCS).

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Magnitud del problema

### Situación problemática

En la actualidad, el estrés laboral se ha convertido en un problema común y costoso en el lugar de trabajo y según la Organización Mundial de la Salud (OMS) es un problema generalizado que afecta la salud física y mental de los trabajadores. En ese sentido, la OMS promueve políticas y acciones para prevenir y cuidar la salud ocupacional de los trabajadores (1). El estrés se determina como una causa importante del 80% de todas las lesiones ocupacionales y del 40% de la carga financiera en el lugar de trabajo según el Instituto Americano de Estrés (2). La prevalencia del estrés laboral entre las enfermeras varía significativamente en todo el mundo. La enfermería a menudo se considera una ocupación estresante y puede tener efectos negativos en las relaciones mentales, físicas, familiares y la calidad de la atención prestada a los pacientes. La carga de trabajo, la falta de equipos en el cuidado de los pacientes, el tratamiento de la muerte y la muerte se identificaron como las principales causas de estrés ocupacional entre las enfermeras (3). Por lo expuesto, el estrés laboral es un fenómeno mundial por sus altas tasas de prevalencia que lo convierten en problema de salud global que impacta aspectos sociales, económicos y políticos.

Actualmente, el estrés laboral es un tema importante y relevante, por su afectación a la salud de los profesionales en enfermería y por ende impacta en la calidad de atención que se brinda a los pacientes. Ser enfermero es un trabajo estresante debido a los factores estresantes como las altas expectativas, la responsabilidad excesiva y la autoridad mínima. El estrés laboral de las enfermeras (os) genera reducción de productividad y la eficiencia del trabajo ya que amenaza la seguridad del usuario, cuando el estrés laboral aumenta afecta la atención (4). Algunas investigaciones señalan que los factores que podrían estar impactando en el estrés laboral en enfermeras serían la sobrecarga laboral, la ausencia del personal, la exposición frente a situaciones de sufrimiento, muerte, dolor, angustia, la falta de recursos hospitalarios etc. (5)

Por su propia naturaleza ser enfermero implica mucho estrés. Trabajar en este campo incluye la interacción con individuos que ya están bajo mucho estrés. El estrés del lugar de trabajo afecta la calidad de los servicios prestados y también provoca el agotamiento del personal, la salida y el ausentismo. La carga de trabajo, la falta de equipos en el cuidado de los pacientes, el tratamiento de la muerte y la muerte se identificaron como las principales causas de estrés ocupacional entre las enfermeras (6).

Un estudio realizado en Corea señaló que enfermeras informaron que no tenían tiempo para descansar y el 42% de ellas sufría estrés de moderado a severo. Los principales factores estresantes laborales de las enfermeras fueron la mala actitud del médico, el trabajo en departamentos muy ocupados, salario inadecuado, demasiado trabajo, etc. Por lo tanto, los directores de hospitales deberían iniciar estrategias para reducir la cantidad de estrés ocupacional y deberían brindar más apoyo a las enfermeras para lidiar con el estrés (7).

Mientras que una investigación en Irán, reportó las puntuaciones totales medias (DE) de estrés laboral, calidad de vida y comportamiento solidario que fueron 2,77; 56,64 y 38,23, respectivamente en una muestra de 115 enfermeras. El estrés laboral tiene un efecto negativo en la calidad de vida relacionada a la salud del personal enfermero. También puede eclipsar el desempeño de los cuidados y reducir dichos comportamientos en las enfermeras, puede ser uno de los factores que afectan el resultado de los pacientes (8).

Un estudio efectuado en Etiopía, donde participaron 398 enfermeras, señala que la prevalencia de estrés relacionado con el trabajo fue del 66,2%. Enfermeras que criaron niños (AOR=2,1, IC 95%: 1,2, 3,7), trabajan en unidades de cuidados intensivos (AOR=4,5, IC 95%: 1,4, 17,7), trabajan en rotación (AOR=2,5, IC 95%: 1,4, 4,4) y las enfermeras que tenían una enfermedad médica crónica (AOR = 2,6, IC del 95%: 1,2, 5,7) se asociaron significativamente con el estrés relacionado con el trabajo de las enfermeras. Dos tercios de las enfermeras que trabajaban en hospitales públicos padecían estrés relacionado con el trabajo. Asimismo, la administración del hospital y otras partes interesadas deberían diseñar estrategias para tomar las medidas necesarias como contratar más enfermeras para minimizar la carga de trabajo y reprogramar los turnos de

trabajo para aliviar el estrés laboral entre las enfermeras (9).

Un estudio realizado en Cuba reportó que los factores laborales relacionados al estrés en los profesionales de enfermera estaban presentes en 52,85%, ambientales: temperatura inadecuada (67,1%), organizativos: sobrecarga de trabajo con 78,6% y clima organizacional poco saludable con 64,3%. El personal enfermero que trabaja en el área de hospitalización se ve inducido a un ambiente estresante, debido a que lidia diariamente con el dolor, muerte o sufrimiento de los pacientes y sus familiares. Asimismo, esto también se ve influido por las jornadas laborales y la presión persistente durante el turno. (10).

Un estudio realizado en México señala que el 46,1% de enfermeros se encuentran sin estrés, seguido de niveles de estrés medio (18,3%) y estrés alto (10,4%). El profesional enfermero está habitualmente laborando bajo estrés, por lo tanto, se requiere la toma de conciencia por parte de las autoridades para así poner en acción estrategias de mejora con la finalidad de garantizar y brindar una mejor calidad de cuidado a los usuarios (11).

Un estudio realizado en Perú sobre estrés y desempeño en el trabajo del profesional enfermero tuvo por objetivo determinar cómo se relacionan las variables principales, participaron 34 enfermeros. Los hallazgos reportaron que el nivel de estrés tuvo un nivel medio (53 %) y bajo (47%). En conclusión, existe relación entre las variables (11). Asimismo, otro estudio donde participaron 33 enfermeras, sus hallazgos mostraron nivel medio de estrés (66,7%) y bajo (33,3%). Esta investigación concluyó que la dimensión que genera mayor estrés es el ambiente físico (12). Finalmente, en otro estudio a nivel nacional con la participación de 134 profesionales de enfermería los hallazgos reportaron que las enfermeras tuvieron un nivel de estrés medio (51,1%), seguido de bajo (53,1%) y alto (13,8%). Concluye que las enfermeras tuvieron un nivel medio de estrés, por lo tanto, se deben realizar estrategias para afrontar el estrés (13).

A la situación expuesta, se agrega el impacto que provocó la pandemia de la COVID-19, que según investigaciones provocó un incremento de la ansiedad, depresión y estrés laboral a nivel mundial y en especial en los profesionales de la salud (14).

Una revisión sistemática desarrollada en el contexto de la pandemia evidenció el impacto psicológico entre los profesionales de salud a nivel mundial, los estudios revisados realizados en Europa y América encontraron niveles de moderados a altos de estrés laboral, ansiedad, depresión, alteración del sueño y burnout (15).

A nivel mundial, la prevalencia del estrés laboral en los profesionales de enfermería esta en aumento y si se mantiene podría representar un problema de salud pública. En este sentido, la investigación busco determinar los niveles de estrés laboral en un grupo de profesionales de enfermería.

## **1.2 Estudios antecedentes:**

### **1.2.1 Antecedentes internacionales**

Un estudio efectuado por Bekele et al. (16), sobre el estrés laboral y los factores asociados entre enfermeras que traban en hospitales públicos en Etiopía, los resultados mostraron que 198 (47,8%) de las enfermeras presentaron estrés laboral. Además, se calculó la puntuación media de las subescalas de estrés laboral donde los aspectos más estresantes fueron la muerte, la incertidumbre sobre el tratamiento y los conflictos con el médico. Asimismo, se encontró que los factores significativamente asociados con el estrés laboral entre las enfermeras fueron tener hijos (no: AOR=0,46, IC del 95 %:0,22, 0,96) y turno de trabajo (rotativo: AOR=2,89, IC del 95 %:1,87, 4,45). Concluyen que el estrés laboral afectó a más de la mitad de los enfermeros. La presencia de niños y los turnos de trabajo de los encuestados fueron características personales que se relacionaron significativamente con el estrés laboral. Por lo tanto, basándose en este resultado los responsables políticos gubernamentales, las diferentes partes interesadas y los hospitales deben colaborar para reducir el estrés laboral de las enfermeras.

En una investigación realizada por Ilkafah et al. (17), sobre el estrés laboral entre enfermeras en un hospital rural, los hallazgos señalan que la mayoría de los encuestados que presentan estrés laboral leve según los enfermeros son 97 personas (100%). Esto muestra que la mayoría de los encuestados tienen un bajo estrés laboral. La mayoría de los encuestados que presentan síntomas psicológicos leves son 80 personas (82,5%), síntomas físicos leves son 94

personas (96,9%) y síntomas conductuales son 97 personas (100%). Como conclusión, las enfermeras de las zonas rurales en su mayoría tienen poco estrés laboral y casi no experimentan estrés. Toda enfermera no puede separarse del estrés laboral porque todos los días debe realizar cuidados de enfermería a los pacientes. Lo más importante es cómo afrontar el estrés para que no se vuelva tan pesado y severo e interfiera con la calidad de la atención de enfermería.

Una investigación efectuada por Tahira et al. (18), sobre el estrés laboral entre enfermeros de un hospital en Lahore (Pakistán), reportó que 28 (21,7%) participantes tienen mucho estrés y 11,5% tienen estrés debido a la presión del tiempo. Reveló que 6 (4,5%) factores de estrés están muy en desacuerdo debido a las altas tasas de mortalidad, personas mayores que no ayudan, demasiados pacientes al mismo tiempo y conflictos. En conclusión, la consecuencia del estrés no sólo afecta el desempeño laboral sino también tiene efectos en la salud física y psicológica del individuo. En enfermería, el estrés ocupacional, como la carga de trabajo y los factores organizativos, incluido el liderazgo son los principales factores que causan estrés entre las enfermeras.

### **1.2.2 Antecedentes nacionales**

Un estudio efectuado por Aldazabal (19), sobre el estrés en profesionales de enfermería que laboran en un hospital en Lima, señala que en relación al estrés entre el profesional enfermero prevaleció el valor bajo con 47,1%, seguido de medio con 42,2% y alto con 10,8%. Según sus dimensiones, en ambiente físico prevaleció el valor bajo con 57,8%, en ambiente psicológico el valor medio con 47,1% y en ambiente social el valor bajo con 55,9%. En conclusión, según la variable principal prevaleció el valor bajo, igualmente se requiere llevar un seguimiento emocional al personal sanitario ya que se podrá dar soluciones de forma oportuna.

Un estudio realizado por Mateo et al (20), sobre el nivel de Estrés de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital ubicado en San Juan de Lurigancho, reportó que las enfermeras tenían un nivel de estrés laboral alto (81%), seguido de un nivel medio (17%) y bajo (2%). Según sus dimensiones, en la dimensión física prevaleció el valor alto (62%), en la dimensión psicológica el valor alto



(78%) y finalmente en social el valor alto (85%). En conclusión, las enfermeras reportaron niveles altos de estrés laboral. En la misma línea de la investigación el trabajo realizado por Matos (19), sobre nivel de estrés laboral en enfermeros de un hospital ubicado en Ventanilla, señala que el área de enfermería tuvo niveles medios de estrés en el campo laboral (80%), seguido del nivel alto (10%) y bajo (3%). En conclusión, los enfermeros que laboran en el hospital de Ventanilla tuvieron niveles medios de estrés.

### **1.3. Revisión de la literatura**

#### **Marco teórico referencial:**

##### **1.3.1 Estrés**

###### **Definición**

El estrés se considera como un problema u obstáculo ante el rendimiento de las personas ya que influye de forma negativa y que experimenten desafíos en lo largo de sus vidas, por lo cual deben saber llevar el manejo de la presión. Pero cuando todo en el entorno se vuelve excesivo pierde su efecto beneficioso y se vuelve perjudicial ya que muchas veces generan preocupación y no pueden hacer frente a sus problemas (21).

##### **1.3.2 Causas del estrés**

Las cuales son (22):

- Ambiente de trabajo: Las condiciones de trabajo como ventilación e iluminación inadecuadas y niveles de temperatura inadecuados se encuentran entre los posibles factores estresantes relacionados con el trabajo
- Relaciones interpersonales: Las relaciones laborales son factores estresantes potenciales. Dos fuentes de estrés en este campo son los conflictos con los compañeros de trabajo y la falta de apoyo del personal. La falta de apoyo social de colegas y superiores y una menor satisfacción con los jefes de enfermería contribuyeron significativamente a la aparición de estrés.

## **Dimensiones**

### **Ambiente físico**

Se refiere al entorno y las condiciones externas en las que vivimos y que influyen en la salud de una persona. El entorno físico puede influir en el nivel percibido de estrés y satisfacción laboral de una enfermera, lo que en última instancia influye en la carga de trabajo. Se han examinado los efectos de factores ambientales como el ruido, la calidad del aire, la luz, la exposición a sustancias tóxicas, la temperatura, la humedad y la estética tanto en los pacientes como en los trabajadores (23).

### **Ambiente psicológico**

Las necesidades y la seguridad de los pacientes, los turnos largos, la sobrecarga de trabajo, los conflictos relacionados con el trabajo, la escasez de personal, los conflictos con los supervisores, los prejuicios y la falta de apoyo organizacional son factores estresantes en los trabajos de enfermería (24).

Los factores depresivos provocan problemas tanto físicos y mentales como fatiga, irritabilidad, falta de concentración, infelicidad, sensación depresiva, despersonalización y agotamiento emocional. Las causas negativas relacionadas con el estrés no solo tienen un impacto en el bienestar del enfermero sino también en el cuidado de los pacientes. En este sentido, es posible decir que la resiliencia es un agente protector del bienestar físico y mental de los enfermeros (25).

### **Ambiente social**

En los entornos laborales de enfermería el conflicto entre enfermeras se está convirtiendo en un problema importante que genera insatisfacción laboral, ausentismo y rotación. El conflicto es una construcción multidimensional con efectos tanto perjudiciales como beneficiosos. La mayoría de las definiciones coinciden en que el conflicto es un proceso que involucra a dos o más personas en el que una percibe las objeciones de la otra. Cuando se entiende y gestiona adecuadamente, el conflicto también puede generar resultados positivos para los enfermeros y la organización sanitaria (26).

## **Teoría de enfermería**

El diagrama del modelo del sistema de Neuman se descompone en los cuatro conceptos del metaparadigma de la enfermería (medio ambiente, persona, enfermería, salud). También puede ayudar a las enfermeras a comprender y relacionarse más fácilmente con los conceptos más amplios de las habilidades de enfermería y la experiencia práctica de la enfermería del día a día.

Dentro del modelo de sistemas de Neuman, el individuo es visto como un cliente o un sistema cliente compuesto de características innatas integradas dentro de una estructura específica. Una persona, una familia, una comunidad o un problema social se considera “un compuesto de variables (fisiológicas-psicológicas, socioculturales-de desarrollo y espirituales) compuestas por un núcleo o estructura de factores de supervivencia esenciales y anillos defensivos concéntricos circundantes”. Desarrolla una serie de defensas que se utilizan como protección para interactuar con el entorno llamadas "líneas de defensa". La línea de defensa normal puede interpretarse como el nivel habitual de bienestar. Más allá de esta línea de defensa está la línea de defensa flexible que previene las invasiones de estresores en el sistema del cliente y mantiene el sistema libre de reacciones o síntomas estresantes. Las líneas de resistencia están dentro de la línea normal de defensa, cuando un factor estresante ambiental atraviesa la línea de protección normal y provoca una reacción adversa, las líneas de resistencia se activan para proteger la estructura básica que se encuentra en el centro o núcleo del sistema cliente (27).

### **1.4 Objetivos y justificación**

#### **1.4.1 Objetivos del estudio**

Determinar el nivel de estrés laboral entre enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Evaluar el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente físico en enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023.

- Evaluar el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023.
- Evaluar el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente social en enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023.
- Describir los niveles de estrés laboral en enfermeras de un hospital del Callao según las áreas de trabajo de hospitalización, emergencia y consultorio.

### **1.4.3 Importancia y justificación de la investigación**

Teniendo en cuenta que el estrés laboral impacta en la salud física y mental de los profesionales de enfermería. El aumento del estrés laboral señalado en diversas investigaciones evidencia como los equipos de enfermería se encuentran sometidos a factores que intensifican su estrés con la consecuencia en la salud mental del profesional de enfermería y el deterioro en la calidad de atención que recibe el paciente. Siendo la salud mental un aspecto central en el bienestar humano, ya que contribuye a su desarrollo integral es fundamental el abordaje de esta problemática.

En cuanto a la justificación teórica la investigación contribuye a llenar vacío de conocimiento sobre la situación actual del estrés entre los profesionales de enfermería del Hospital del Callao. Cuando se realizó una búsqueda exhaustiva en diversas plataformas importantes con información actualizada sobre el estrés en el personal sanitario, principalmente en enfermeros no se encontró investigaciones de esta naturaleza que den cuenta de esta situación en los últimos dos años.

La justificación práctica de la investigación se centra en que va a contribuir a evidenciar una problemática que va en aumento a nivel mundial y es un factor que impacta la salud mental, la pérdida de salud en general afectando en la falta de motivación, adquisición de comportamientos como el tabaquismo, alcoholismo y sobrealimentación entre los profesionales de enfermería.

En cuanto a la relevancia social, los hallazgos encontrados contribuirán a

impulsar programas de prevención y manejo de estrés entre los profesionales de enfermería.

En cuanto al valor metodológico, la investigación será realizada teniendo en cuenta los criterios metodológicos establecidos en el método científico, asimismo, se obtendrán resultados válidos de acuerdo a un análisis estadístico.

## II. MATERIALES Y METODOS

### 2.1 Enfoque y diseño

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de acuerdo con ello, el fenómeno estudiado fue valorado mediante instrumentos cuantitativos y los datos analizados mediante la estadística. Por otro lado, el diseño es no experimental y corte del tipo descriptivo - transversal. Fue descriptivo debido a que la variable que es el centro de esta investigación deberá ser mostrada en su medio natural. Finalmente, transversal ya que la medición fue hecha una sola vez en todo el tiempo que duró el estudio (28).

### 2.2 Población, muestra y muestreo

En el presente estudio la población estuvo conformada por profesionales de enfermería que laboran en un hospital ubicado en el Callao. La población total es de 110 profesionales de enfermería, pero se realizó el cálculo de la muestra a través de la formula finita dando como resultado 85 Enfermeros. Mientras que el muestreo empleado fue de tipo no probabilístico y aleatorio, no teniendo orden alguno, por lo que el desarrollo del trabajo de campo se logró encuestar a los 85 enfermeros. incluyendo los criterios de inclusión y exclusión que garanticen un buen resultado en la investigación.

Los participantes deberán cumplir con ciertos criterios de selección:

#### **Criterios de inclusión:**

- Profesionales licenciados en enfermería.
- Laborar más de un año en el puesto de trabajo.
- Profesionales de enfermería que quieran participar voluntariamente.
- Todos los participantes deberán presentar su consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión:**

- Enfermeros con menos de un año de trabajo en el lugar de estudio.

- Profesional enfermero que no estén dispuestos a participar voluntariamente.
- Profesional enfermero que no firme el consentimiento informado.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n	Tamaño de la muestra	<b>85.69</b>
N	Tamaño de la población	110
Z	Nivel de confianza (al 95%)	1.96
e	Error de estimación máximo (5%)	5%
p	Probabilidad de éxito	50%
q	(1 - p) Probabilidad de fracaso	50%

Finalmente, se contará con la participación de 85 profesionales de enfermería.

### 2.3 Variable de estudio

La variable es “estrés de enfermería”. Esta variable en base a su naturaleza es un de origen cualitativo y su escala de medición es de tipo ordinal con un orden relativo a la característica que se evalúa y de modalidad no numérica.

**Definición conceptual:** Son reacciones negativas ante un desafío o exigencia que se da en el personal de enfermería y que se presenta inoportunamente cuando no se respetan los requisitos laborales, las competencias y necesidades del profesional sanitario (29).

**Definición operacional:** Son reacciones negativas ante un desafío o exigencia que se da en el personal de enfermería que labora en un hospital del Callao y que se presentan cuando no se respetan los requisitos laborales, las competencias y necesidades del profesional sanitario, el cual se manifiesta en la dimensión de ambiente físico, psicológico y social, el cual será valorado con la Escala de Estrés de Enfermería - NSS.

### 2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

#### Técnica de recolección de datos:

Para el desarrollo de la actividad de campo fue empleada la técnica de encuesta, esta facilitó poder abordar a los participantes. Esta técnica presenta varias

características, entre ellas la estandarización (esta permite abordar a varios participantes a la vez, lo cual a su vez facilita poder recolectar muchos datos en un tiempo relativamente breve) y la flexibilidad (permite que el investigador pueda adaptar los procedimientos a diferentes circunstancias o situaciones que puedan presentarse). Esta técnica es de entendimiento comprensible y su aplicación en la actividad de campo es fácil de hacer, por ello es la preferida por investigadores que desarrollan estudios cuantitativos (30).

## **2.5 Instrumento de recolección de datos:**

El instrumento de recolección de datos para la medición de la variable principal estrés en enfermería es la Nursing Stress Scale (NSS). Está conformado por 34 enunciados que describen las causas del estrés en el profesional enfermero y en el desempeño de sus funciones. Está conformada por 3 dimensiones, tales como ambiente físico (6 enunciados), ambiente psicológico (18 enunciados) y ambiente social (10 enunciados). Sus valores finales son:

Alto: 69-102 puntos, Medio: 35-68 puntos y Bajo: 0-34 puntos (31)(32).

### **2.5.1 Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos:**

La validez de contenido fue realizada en el estudio de Aldazabal (32), a través de 5 jueces expertos que dieron una valoración de 86,8%, lo que indica que es válido. La fiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach que cual arrojó un valor de 0,970 ( $\alpha > 0,7$ ).

### **2.5.2 Proceso de recolección de datos**

#### **Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Para iniciar la recolección de datos se realizaron gestiones administrativas previas consignadas como parte de la planificación de este estudio, uno de los aspectos centrales fue conseguir la información de la cantidad de enfermeros.

#### **Aplicación de instrumento de recolección de datos**

La actividad de recojo de información fue realizada entre los meses de marzo y



abril del presente año. En la actividad propia de recolección de información, a cada participante se le informó sobre lo que implica ser parte del estudio, seguidamente se les solicitó el consentimiento respectivo. Luego de brindar el consentimiento, a cada participante se le facilitó los cuestionarios del presente estudio. El encuestador estuvo atento ante cualquier consulta e inquietud de los participantes. Finalmente, señalar que todo el proceso se llevó a cabo según lo planificado y se obtuvo la información de los participantes señalados inicialmente. Un aspecto por resaltar es que se tuvo cuidado de verificar que cada participante entregue sus cuestionarios debidamente llenados.

## **2.6 Análisis de datos**

Tras completar el proceso de recojo de información, los datos se ingresaron cuidadosamente y codificaron en el programa Excel. Luego se hizo el análisis de datos empleando la estadística descriptiva para establecer frecuencias y operaciones con variables participantes. Ello permitió conocer la variable y sus dimensiones.

## **2.7 Aspectos éticos**

Las investigaciones en salud deben ser desarrolladas en base a principios bioéticos ya establecidos, estos garantizan el buen conducir del estudio y cuidado de los participantes que son seres humanos. Los lineamientos bioéticos se desprenden de la Declaración de Helsinki (33) y el Reporte Belmont (34), ambos coinciden en que se debe respetar al participante y cuidar su integridad, además, de emplear el consentimiento; en cuanto al segundo documento resalta el uso de los principios de la bioética. Seguidamente se explican cómo fueron aplicados:

### **Principio de Autonomía**

Este principio refiere a la libertad de decisión del participante de formar parte del estudio (35). A cada participante se les solicitó el consentimiento informado para que pueda participar en la investigación.

### **Principio de beneficencia**

Hace referencia a la prevención de algún daño directo al participante u otra

persona que forme parte de la investigación, asimismo, brindar los hallazgos del estudio para la tranquilidad del participante (36). Se les brindó información a cada participante de los beneficios que se obtuvieron como resultado en esta investigación.

### **Principio de no maleficencia**

Aquí se hace referencia al cuidado de la integridad del participante (37). A cada participante se les explicó que su participación no generará algún riesgo con su salud o integridad.

### **Principio de justicia**

El principio cumple como función tener la ética como principal aliado ante el trato humanitario con todos, sin exclusiones (38). Los participantes de este estudio fueron tratados por igual sin preferencia alguna, con un trato de cordialidad y respeto.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1. Datos sociodemográficos de los enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023 (N=85)**

		N	%
Edad	Menos de 26 años	5	5,9%
	De 26 a 35 años	42	49,4%
	De 36 a 45 años	28	32,9%
	De 46 a más	10	11,8%
Sexo	Masculino	14	16,5%
	Femenino	71	83,5%
Años de servicio	De 1 a 5 años	57	67,1%
	De 6 a 10 años	18	21,2%
	De 11 a 15 años	6	7,1%
	De 16 a 20 años	3	3,5%
	Más de 20 años	1	1,2%
Área de trabajo	Hospitalización	19	22,4%
	Consultorio	18	21,2%
	Emergencia	48	56,5%

En la tabla 1, con respecto a la edad se observa que el 49,4% de la población del personal de enfermería que labora en un hospital del Callao pertenece al grupo etario entre 26-35 años (n=42), siendo el más alto porcentaje. Según el sexo, el 83,5% es del sexo femenino (n=71) y el 16,5% son de sexo masculino (n=14). En cuanto al año de servicios, el 67,1% trabajan de 1 a 5 años (n=57), seguido del 21,2% trabajan de 6 a 10 años (n=18), el 7,1% presentan de 11 a 15 años laborando (n=6), el 3,5% tiene de 16 a 20 laborando (n=3) y finalmente, el 1,2% laboran más de 20 años (n=1). Según el área de trabajo el 56,5% trabaja en el área de emergencia (n=48), el 22,4% trabaja en el área de hospitalización (n=19) y finalmente, el 21,2% labora en consultorio (n=18).

**Tabla 2. Estrés de los enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023 (N=85)**

		N	%
Estrés de e enfermería	Bajo	14	16,5%
	Medio	64	75,3%
	Alto	7	8,2%

Con respecto al estrés según la tabla 2, se observa que el 75,3% de la población de los enfermeros que laboran en un hospital del Callao presenta un nivel medio de estrés (n=64). Por otro lado, el 16,5% de los participantes registran bajo de estrés (n=14) y únicamente el 8,2% indica presentan un nivel alto de estrés (n=7).

**Tabla 3. Estrés según dimensiones ambiente físico, psicológico y social de los enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023 (N=85)**

		N	%
Ambiente físico	Bajo	19	22,4%
	Medio	52	61,2%
	Alto	14	16,5%
Ambiente psicológico	Bajo	20	23,5%
	Medio	53	62,4%
	Alto	12	14,1%
Ambiente social	Bajo	35	41,2%
	Medio	48	56,5%
	Alto	2	2,4%

En la tabla 3, se presentan los resultados obtenidos según las dimensiones de la variable principal, asimismo, según el ambiente físico se observa que el 61,2% presenta un nivel medio (n=52), en cuanto al factor psicológico se observa el 62,4% presenta un nivel medio (n=53) y finalmente, según el factor social, el 56,5% en su mayoría presenta un nivel medio (n=48).

**Tabla 4. Tabla cruzada entre área de trabajo y estrés en enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023 (N=85)**

Área de trabajo	Hospitalización	Recuento	Estrés de enfermería			Total
			Bajo	Medio	Alto	
		% dentro de Área de trabajo	10,5%	84,2%	5,3%	100,0%
	Consultorio	Recuento	7	11	0	18
		% dentro de Área de trabajo	38,9%	61,1%	0,0%	100,0%
	Emergencia	Recuento	5	37	6	48
		% dentro de Área de trabajo	10,4%	77,1%	12,5%	100,0%
Total		Recuento	14	64	7	85
		% dentro de Área de trabajo	16,5%	75,3%	8,2%	100,0%

En la tabla 4, se observa que el 84,2% trabaja en el área de hospitalización y presenta un nivel medio de estrés (n=16), el 61,1% labora en el área de consultorio presenta un nivel medio de estrés (n=11) y finalmente, el 77,1% que labora en emergencia presenta estrés medio (n=37).

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1 Discusión

El estrés laboral es una de las principales razones de los problemas físicos y mentales entre el personal sanitario y de la menor productividad en las organizaciones sanitarias. Puede afectar la calidad de los servicios de salud, especialmente entre las enfermeras. Por lo tanto, el nivel de calidad de la atención sanitaria depende críticamente de la seguridad del paciente. El presente estudio tiene como finalidad determinar el nivel de estrés en enfermeros que laboran en un hospital del Callao.

En cuanto al objetivo general, el 75,3% de los enfermeros encuestados que laboran en un hospital del Callao presenta un nivel medio de estrés. En general, la enfermería se considera una carrera difícil y estresante. Numerosos estudios han demostrado que trabajar en enfermería es estresante, lo que puede tener efectos adversos en la salud física y mental, así como en el desempeño profesional. Estos hallazgos son similares a los encontrados en la investigación de Matos (19), en su investigación en un hospital de Ventanilla encontró que el 80% del personal en enfermería encuestado tuvo niveles medios de estrés laboral. Mientras que el estudio de realizado por Mateo y Orellana (18), en un hospital ubicado en San Juan de Lurigancho, reportó que 8 de cada 10 enfermeros presento un nivel alto de estrés laboral. Además, el estudio elaborado por Aldazabal (17), señala que en relación con el estrés entre el profesional enfermero prevaleció el valor bajo (47,1%), seguido de medio (42,2%). Otro estudio efectuado por Bekele et al. (14), mostraron que el 47,8% de las enfermeras eran ocupacionalmente estresantes. Asimismo, indicaron que la presencia de niños y los turnos de trabajo de los encuestados fueron características personales que se relacionaron significativamente con el estrés laboral. En otro estudio realizado por Ilkafah et al. (15), señalaron que la mayoría de los encuestados presentan síntomas psicológicos leves (82,5%), síntomas físicos leves (96,9%) y síntomas conductuales (100%). Como conclusión, las enfermeras de las zonas rurales en su mayoría tienen poco estrés laboral y casi no experimentan estrés. Tahira et al. (16) reportó que el 21,7% de participantes tienen mucho estrés y 11,5% tienen estrés debido a la presión del tiempo.

Finalmente, Mateo y Orellana (18), reportaron que las enfermeras tenían un nivel de estrés alto (81%), seguido de un nivel medio (17%) y bajo (2%).

En cuanto a los resultados en base a las dimensiones del estrés laboral se observa que según el ambiente físico el 61,2% presenta un nivel medio (n=52), en cuanto al factor psicológico el 62,4% presenta un nivel medio (n=53) y finalmente, según el factor social el 56,5% en su mayoría presenta un nivel medio (n=48). El estrés relacionado con el trabajo afecta el desempeño organizacional, el personal y los resultados del servicio. Las enfermeras son responsables de mantener la seguridad del paciente mientras brindan atención. Por lo tanto, seguir los estándares de seguridad mientras se realiza el tratamiento diario podría reducir los eventos adversos y los daños (39). Aldazabal (17), señala que según el factor ambiente físico prevaleció el valor bajo (57,8%), aunque se asemeja a nuestros resultados en cuanto al factor ambiente psicológico ya que obtuvo un valor medio (47,1%). Finalmente, según el factor ambiente social predominó el valor bajo (55,9%). Otro estudio similar a nuestros resultados fue realizado por Mateo et al.(21), donde se evidencia referente a las dimensiones ambiente físico prevaleció el valor alto (62%), sin embargo, en ambiente psicológico predominó el nivel bajo con 57% y en ambiente social predominó con un nivel bajo de 92,1%. El entorno físico puede influir en el nivel percibido de estrés y satisfacción laboral de una enfermera, lo que en última instancia influye en la carga de trabajo. Se han examinado los efectos de factores ambientales como el ruido, la calidad del aire, la luz, la exposición a sustancias tóxicas, la temperatura, la humedad y la estética tanto en los pacientes como en los trabajadores (22).

Finalmente, los resultados de estrés laboral según áreas de trabajo encontraron que 8 de cada 10 trabajadores que trabaja en el área de hospitalización presunto estrés laboral medio. Además, en las otras áreas como consultorio y emergencia predominó el estrés laboral en su nivel medio.

Otro estudio en Etiopia señaló que las enfermeras que habían trabajado en UCI y quirófano tenían cinco y cuatro veces más probabilidades de sufrir estrés relacionado con el trabajo en comparación con las enfermeras que habían trabajado en consultorio externo (40). Tahira et al. (16), señala que el estrés no



sólo afecta el desempeño laboral sino también tiene efectos en la salud física y psicológica del individuo. Matos (19), establecieron que la inteligencia emocional es un factor primordial para el proceso de adaptación a un servicio donde los niveles de estrés son elevados, permitiendo así una mejor satisfacción a su ambiente laboral. Las causas negativas relacionadas con el estrés no solamente tienen un impacto en el bienestar de las enfermeras sino también en su cuidado de los pacientes. En este sentido es posible decir que la resiliencia es un agente protector del bienestar físico y mental de los enfermeros (24).

Las enfermeras son trabajadoras de la salud altamente capacitadas y conocedoras que brindan atención integral centrada en el paciente durante toda la vida de un individuo. Asimismo, la enfermería tiene fama de ser un trabajo exigente por su propia naturaleza, para ello se requiere que el personal esté preparado para el manejo del estrés a través de capacitaciones o charlas que sean brindadas por su centro de trabajo (41).

## **4.2 Conclusiones**

- En cuanto al estrés laboral en las enfermeras encuestadas predominó un nivel de estrés laboral medio.
- En cuanto al estrés laboral según la dimensión ambiente físico predominó el nivel medio de estrés laboral en las enfermeras encuestadas.
- En cuanto al estrés laboral según la dimensión psicológico predominó el nivel medio de estrés laboral en las enfermeras encuestadas.
- En cuanto al estrés laboral según la dimensión social predominó el nivel medio de estrés laboral en las enfermeras encuestadas.
- En cuanto al estrés laboral según el área de trabajo en los enfermeros que laboran en el área de hospitalización, consultorio y emergencia predominó un nivel medio de estrés laboral.

### 4.3 Recomendaciones

- La enfermería es naturalmente un trabajo estresante. El estrés en las enfermeras puede causar depresión, aislamiento de los pacientes, ausencia y disminución de su calidad de atención, por lo tanto, se debe enfocar en el manejo de la salud mental del personal sanitario para poder llevar un seguimiento y brindar orientaciones del manejo de estrés.
- En el presente estudio se observa que en los factores ambiente físico, psicológico y social predomina un nivel medio de estrés, ante ello se deben plantear estrategias que puedan ayudar al manejo de situaciones que comprometan la salud mental. Para ello también es de suma importancia la toma de conciencia del jefe de personal para llevar una mejor calidad de atención.
- En cuanto al rol de la enfermera ante la presencia o manejo de estrés, debe tener conocimiento de ejercicios de relajación para poder llevar una mejor labor ante los usuarios.
- Es necesario en el futuro seguir identificando los niveles de estrés laboral, sin embargo, se sugiere buscar la asociación de la variable estrés laboral con otros factores como la edad, el número de horas laborales, la especialización de la enfermera, el tiempo de trabajo, número de hijos etc. Además, se debe buscar una mayor profundidad de los resultados por medio de investigaciones desde el enfoque cualitativo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sveinsdóttir H, Biering P, Ramel A. Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* [Internet]. 2006 [citado 18 de mayo de 2023];43(7):1-3. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748905002063?via%3Dihub>
2. Sarafis P, Rousaki E, Tsounis A, Malliarou M, Lahana L, Bamidis P, et al. The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health related quality of life. *BMC Nursing* [Internet]. 2016 [citado 17 de julio de 2023];15(1):1-9. Disponible en: [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5039891/pdf/12912\\_2016\\_Article\\_178.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5039891/pdf/12912_2016_Article_178.pdf)
3. Liu Y, While A, Li S, Ye W. Job satisfaction and work related variables in Chinese cardiac critical care nurses. *Journal of Nursing Management* [Internet]. 2015 [citado 18 de setiembre de 2023];23(4):487-497. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24112300>
4. Cornelia A, Lourens M. Emotional challenges faced by nurses when taking care of children in a private hospital in South Africa. *Africa Journal of Nursing and Midwifery* [Internet]. 2016 [citado 17 de julio de 2023];18(2):196-210. Disponible en: <https://unisapressjournals.co.za/index.php/AJNM/article/view/1076/699>
5. Molina-Chailan P, Marisol MC, Schlegel-San Martin G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med Segur Trab* [Internet]. 2019 [citado el 24 de febrero de 2024];65(256):177-85. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177)

6. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Llic D. Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2015 [citado 18 de setiembre de 2023];12(1):652-666. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/12/1/652>
7. Sharma P, Davey A, Davey S, Shukla A, Shrivastava K, Bansal R. Occupational stress among staff nurses: Controlling the risk to health. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine* [Internet]. 2014 [citado 21 de setiembre de 2023];18(2):52-56. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4280777/>
8. Babapour AR, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing* [Internet]. 2022 [citado 16 de setiembre de 2023];21(1):1-10. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-00852-y>
9. Baye Y, Demeke T, Birhan N, Semahegn A, Birhanu S. Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern
10. Ethiopia: A cross-sectional study. *PLoS ONE* [revista en Internet] 2020 [citado 20 de setiembre de 2023];15(8):1-12. Disponible en: [https://storage.googleapis.com/plos-corpus-prod/10.1371/journal.pone.0236782/1/pone.0236782.pdf?X-Goog-Algorithm=GOOG4-RSA-SHA256&X-Goog-Credential=wombat-sa%40plos-prod.iam.gserviceaccount.com%2F20210122%2Fauto%2Fstorage%2Fgoog\\_4\\_request&X-Goog-Date=20210](https://storage.googleapis.com/plos-corpus-prod/10.1371/journal.pone.0236782/1/pone.0236782.pdf?X-Goog-Algorithm=GOOG4-RSA-SHA256&X-Goog-Credential=wombat-sa%40plos-prod.iam.gserviceaccount.com%2F20210122%2Fauto%2Fstorage%2Fgoog_4_request&X-Goog-Date=20210)
11. Izaguirre GKC, Díaz LHR. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico Work. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2021 [citado 12 de setiembre de 2023];37(4):1-18. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013)

12. Cortez-González LC, Pantoja-Herrera M, Cortes-Montelongo DB, Tello-García MA, Nuncio-Domínguez JL. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *Investigación y Pensamiento Crítico* [Internet]. 2022 [citado 17 de setiembre de 2023];10(2):4-22. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/3332947005.pdf>
13. Chung K, Salas J. Nivel de estres laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia-Hospital Regional Docente de Trujillo [tesis licenciatura]. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2018 [citado 17 de setiembre de 2023] . Disponible en: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4349/1/RE\\_ENFE\\_KAROL.CHUNG\\_JENNY.SALAS\\_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4349/1/RE_ENFE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF)
14. Organización Mundial de la Salud. OMS:Ginebra. 2020 [citado el 24 de febrero de 2024]. p. 1 La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
15. Danet A. Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental. Una revisión sistemática. *Med Clin (Barc)* [Internet]. 2021 [citado el 13 de marzo de 2024];156(9):345–56. Disponible en: [/pmc/articles/PMC7775650/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37775650/)
16. Diaz L, Farro L. Estres y satisfaccion laboral del profesional de enfermeria en el servicio de centro quirurgico del Hospital Regional Lambayeque [tesis maestria]. Perú: Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7594>.
17. Werke EB, Weret ZS. Occupational stress and associated factors among nurses working at public hospitals of Addis Ababa, Ethiopia, 2022; A hospital based cross-sectional study. *Frontiers in Public Health* [Internet]. 2023

- [acceso 20 de setiembre de 2023];11(1):1-7. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10151523/pdf/fpubh-11-1147086.pdf>
18. Andrianto R, Susanto J, Mei A, Harisa A. Work stress among nurses in rural Hospital. *Journal Vocational Nursing* [Internet]. 2023 [citado 25 de setiembre de 2023];4(1):87-92. Disponible en: <https://doi.org/10.20473/jovin.v4i1.44660>
  19. Tahira F, Afzal M, Shaheen R. Occupational Stress Amongst Nurses in Tertiary care Hospital in Lahore, Punjab (Pakistan). *Journal of Advanced Practices in Nursing* [Internet]. 2021 [citado 27 de setiembre de 2023];6(9):1-13.
  20. Aldazabal Y. Estres durante la pandemia en enfermeros que laboran en primera linea en un Hopsital COVID-19 en Lima. *Revista Científica Ágora* [Internet]. 2020 [citado 30 de setiembre de 2023];7(2):107-113. Disponible en: <https://doi.org/10.21679/arc.%20v7i2.178>
  21. Mateo M, Orellana D. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2023 [tesis licenciatura]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2023 [citado 17 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131831>
  22. Matos M. Nivel De Estrés Laboral En Enfermeras Del Servicio De Emergencia Del Hospital De Ventanilla – 2021 [tesis licenciatura]. Lima-Perú: Universidad Privada del Norte; 2021. [Internet]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/28547>
  23. Carrasco Crivillero OP, Castillo Saavedra EF, Salas Sánchez RM, Reyes Alfaro CE. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID -19. *Scielo Preprints*. [Internet]. 2020 [citado 21 de setiembre de 2023];1(1):1-14. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/version/1566>
  24. Sharma P, Davey A, Davey S. Occupational stress among staff nurses:

- Controlling the risk to health. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine* [Internet]. 2014 [citado 29 de setiembre de 2023]; 18(2):52-56. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4280777/>
25. Gomathi K, Ahmed S, Sreedharan J. Causes of stress and coping strategies adopted by undergraduate health professions students in a university in the United Arab Emirates. *Sultan Qaboos University Medical Journal* [Internet] 2013 [citado 1 de octubre de 2023];13(3):430-434. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3749029/pdf/squmj1303-437-441.pdf>
  26. Applebaum D, Fowler S, Fiedler N. The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *Journal of Nursing Administration* [Internet]. 2010 [citado 30 de setiembre de 2023]; 40:323-328. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4040281/pdf/nihms575310.pdf>
  27. Salem E, Ebrahim S. Psychosocial work environment and oxidative stress among nurses'. *Journal of Occupational Health* [Internet]. 2018 [citado 28 de setiembre de 2023];60(2):182-191. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5886886/#:~:text=Patients'needs and safety%2C long,of staff turnover%2C burnout%2C and>
  28. Farazmand A. Conflict within nursing work environments: concept analysis. *Public Administration Review* [Internet]. 2006 [citado 28 de setiembre de 2023]; 69(6):1007–1020. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2006.03738.x
  29. Hannoodee S, Dhamoon A. *Nursing Neuman Systems Model*. Treasure I. USA: StatPearls Publishing; 2020.
  30. OIT. *Estrés en el trabajo : un reto colectivo* [Internet]. Ginebra - Suiza; 2016. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)



31. Ñaupas H, Valdivia M, Panacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. 5ª ed. Bogotá-Colombia: Ediciones de la U; 2018. 560 p.
32. Nakakis K, Ouzouni C. Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units: a research review. Health Science Journal [Internet]. 2008 [citado 20 de octubre de 2022];2(4):183-195. Disponible en: <https://www.hsj.gr/medicine/factors-influencing-stress-and-job-satisfaction-of-nurses-working-in-psychiatric-units-a-research-review.php?aid=3653>
33. Ruel E. 100 Questions (and Answers) About Survey Research. Georgia-USA: Sage; 2019. 160 p.
34. Más R, Escribá V. La version castellana de la Escala «The nursing stress scale». Proceso de adaptación transcultural. Revista española de Salud Pública [Internet]. 1998 [citado 2 de febrero de 2021];72(6):1-4. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>
35. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran en primera línea en un Hospital en Lima. Ágora Rev. Cient. [Internet]. 2020 [citado 1 de marzo de 2023];07(02):1-7. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125/112>
36. World Medical Association. WMA Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. World Medical Association [Internet]. 2021 [citado 30 de agosto de 2023];20(59):1-15. Disponible en: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>
37. Brothers K, Rivera S, Cadigan R, Sharp R, Goldenberg A. A Belmont reboot: Building a normative foundation for human research in the 21st Century. J Law Med Ethics [Internet]. 2019 [citado 27 de mayo de 2023];47(1):1-8. USA; Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6587582/pdf/nihms-1036525.pdf>

38. Marasso N, Ariasgago O. La Bioética y el Principio de Autonomía. Revista Facultad de Odontología [Internet]. 2013 [citado 2 de marzo de 2021];1(2):72-78. Disponible en: [revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/download/1651/1411](http://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/download/1651/1411)
39. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. [Internet]. 2010 [citado el 9 de diciembre de 2021];22:121-157. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
40. Arias S, Peñaranda F. La investigación éticamente reflexionada. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [citado 11 de mayo de 2022];33(3): 444-451 [Internet]. 2015 [citado el 9 de diciembre de 2021]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-386X2015000300015](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2015000300015)
41. Mendoza A. La relación médico paciente: consideraciones bioéticas. Rev Peru Ginecol Obstet [Internet]. 2017 [citado 9 de diciembre de 2021]; 63(4): 555-564. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rgo/v63n4/a07v63n4.pdf>
42. Del Rosario F, Cuba S, Sinti D. Estrés del Personal de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en Hospitales de Lima Norte. Revista de Investigación Científica Ágora [Internet]. 2021 [citado 30 de setiembre de 2023];8(2):27-32. Disponible en: <https://doi.org/10.21679/%20arc.v8i2.215>

## ANEXOS

## Anexo A. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	VARIABLES	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés en enfermeros que laboran en un Hospital del Callao, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el nivel de estrés en enfermeros que laboran en un Hospital del Callao, 2023.</p>		<p>Ambiente físico</p>	
			<p>Ambiente psicológico</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo.</p>
			<p>Ambiente social</p>	<p>-Diseño metodológico: Transversal-descriptivo</p>
<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>-¿Cuál es el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente físico, en enfermeros que laboran en un Hospital del Callao, 2023?</p> <p>-¿Cuál es el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico, en enfermeros que laboran en un Hospital del Callao, 2023?</p> <p>-¿Cuál es el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente social, en enfermeros que laboran en un Hospital del Callao, 2023?</p> <p>-¿Cuál es el nivel de estrés laboral según áreas de trabajo en enfermeros que laboran en un Hospital del Callao, 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>-Evaluar el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente físico en enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023.</p> <p>-Evaluar el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico en enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023.</p> <p>-Evaluar el nivel de estrés laboral en su dimensión ambiente social en enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023.</p> <p>-Describir los niveles de estrés laboral en enfermeras de un hospital del Callao según las áreas de trabajo de hospitalización, emergencia y consultorio.</p>	<p>Estrés de enfermería</p>		<p>Población: 110</p> <p>Muestra: 85</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: NSS-34</p>

## Anexo B. Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ESTRÉS DE ENFERMERIA								
Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
<b>Estrés de enfermería</b>	Tipo de variable según su naturaleza:	Son reacciones ante un desafío o exigencia que se da en el personal de enfermería y que se presentan cuando no se respeta los requisitos laborales, las competencias y necesidades del profesional sanitario (27).	Definición operacional: Son un grupo de respuestas de tipo física y emocional, que puede ser dañina para el enfermero que labora en un Hospital del Callao y que se dan cuando las expectativas de una actividad laboral no van de la mano con los recursos, capacidades y necesidades de este, el cual se manifiesta en la dimensión de ambiente físico, psicológico y social, el cual será valorado con la Escala de Estrés de Enfermería - NSS.	Ambiente Físico	Carga de trabajo	6 ítems (1,25,27,28,30,34)	Nivel de estrés	Alto: 69 -102
				Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento	7 ítems (3,4,6,8,12,13,21)		
	Preparación inadecuada para hacer frente a las necesidades emocionales				3 ítems (15,18,23)			
	Falta de apoyo del personal				3 ítems (7,11,16)			
	Incertidumbre sobre el tratamiento				5 ítems (17,26,31,32,33)			
	Ambiente social				Conflicto con los médicos	5 ítems (2,9,10,14,19)		
				Conflicto con otras enfermeras y supervisoras	5 ítems (5,20,22,24,29)			
Cualitativa						Alto	Bajo: 0-34	
Escala de medición:						Medio	A mayor	
Ordinal						Bajo	puntuación mayor nivel de estresores.	

## Anexo C. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO

#### I. PRESENTACIÓN

Buenos días, soy egresada de enfermería de la Universidad Ciencias y Humanidades, estoy realizando una investigación cuyo objetivo es determinar el nivel de estrés en enfermeros que laboran en un Hospital del Callao, 2023.

#### II. ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad: \_\_\_\_\_ años                      Sexo: Femenino ( )    Masculino ( )

##### Estado Civil

Soltero(a) ( )    Casado(a) ( )    Conviviente ( )    Divorciado(a) ( )    Viudo(a) ( )

Tiempo de servicio en la Institución Hospitalaria: (en años o meses)

.....

Servicio que labora:

Tiempo laborando en el servicio: (en años o meses).....

Condición Laboral:

Nombrado ( )              Contratado - CAS( )    Terceros ( )

Trabaja en otra entidad hospitalaria: SI      NO

Marque según el tipo de familia que corresponda

<input type="checkbox"/> <b>Nuclear:</b> Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.
<input type="checkbox"/> <b>Monoparental:</b> Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.
<input type="checkbox"/> <b>Ampliada:</b> Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.
<input type="checkbox"/> <b>Reconstituida:</b> Unión de familias luego de la separación o divorcio.
<input type="checkbox"/> <b>Equivalente familiar:</b> Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos)
<input type="checkbox"/> <b>Persona sola:</b> Convive sola

### III. INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de un hospital. Indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado ser estresantes en el actual servicio.

Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para usted marcando con (X) en una de estas alternativas: **Nunca: 0, A veces: 1, Frecuentemente: 2, Muy Frecuentemente: 3.**

Nº	Enunciados	Nunca 0	A veces 1	Frecue ntemen te 2	Muy Frecuente mente 3
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un médico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría	0	1	2	3
5	Problemas o conflictos con un supervisor	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3
9	Problemas o conflictos con uno o varios médicos	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio	0	1	2	3
12	La muerte de un paciente con quien entablé una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
18	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3

19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
21	Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios	0	1	2	3
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25	Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio	0	1	2	3
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

Gracias por su colaboración



## Anexo D. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** Nivel de estrés en enfermeros que laboran en un Hospital del Callao, 2023.

**Nombres y apellidos:** Palacios Zevallos María del Rosario

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de estrés en enfermeros que laboran en un Hospital del Callao, 2023.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a \_\_\_\_\_, coordinadora de equipo, cuyo teléfono \_\_\_\_\_ es y correo electrónico: \_\_\_\_\_

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Dr. Segundo German Millones Gómez, presidente del Comité de Ética de la Universidad de Ciencias y Humanidades, ubicada en la av. Universitaria N°5175, Los Olivos, teléfono 7151533 anexo 1254, correo electrónico: comite\_etica@uch.edu.pe.

**Participación voluntaria:**

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

<b>Nombres y apellidos del participante o apoderado</b>	<b>Firma o huella digital</b>
<b>Nº de DNI:</b>	
<b>Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp</b>	
<b>Correo electrónico</b>	
<b>Nombre y apellidos del encuestador(a)</b>	<b>Firma</b>
Palacios Zevallos María del Rosario	
<b>Nº de DNI</b>	
<b>Nº teléfono</b>	
<b>Datos del testigo para los casos de participantes iletrados</b>	<b>Firma o huella digital</b>
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 21 de julio de 2023

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante

## Anexo E. Acta del Comité de Ética



Licenciada el 21 de noviembre de 2017  
Resolución N° 071-2017-SUNEDU/CD

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

### COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

ACTA CEI N.º 056	22 de junio de 2022
------------------	---------------------

### ACTA DE EVALUACIÓN ÉTICA

En el distrito de Los Olivos, el día 22 del mes de junio del año dos mil veintidós, el Comité de Ética en Investigación en seres humanos y animales ha evaluado el proyecto: **"ESTRÉS EN ENFERMEROS QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DEL CALLAO, 2023"** con Código-057-22, presentado por el(los) autor(es): NAJARRO BORJA MILAGRO.

Teniendo en cuenta que el mismo reúne las consideraciones éticas.

POR TANTO:

El Comité de ética en Investigación,

RESUELVE

**APROBAR**, el proyecto titulado **"ESTRÉS EN ENFERMEROS QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DEL CALLAO, 2023"**

Código-057-22

M.C. Ricardo Barrón Millones Gómez  
Presidente  
del Comité de Ética en Investigación

SGMG/RAC

[www.uch.edu.pe](http://www.uch.edu.pe)

Av. Universitaria 5175 Los Olivos - Telef.: 500-3100

**Anexo F. Evidencias de trabajo de campo**







## Anexo G. Informe de Originalidad Antiplagio Turnitin

Licenciada el 21 de noviembre de 2017  
Resolución N° 071-2017-SUNEDU/CD



### INFORME DE ORIGINALIDAD ANTIPLAGIO TURNITIN

Mediante la presente, Yo:

1. Milagro Marleny Najarro Borja: DNI: 40663318,  
Soy egresada de la Escuela Profesional de Escuela Profesional de Enfermería del año 2022 – II, y habiendo realizado<sup>1</sup> tesis para optar el Título Profesional o el Grado de Bachiller en Enfermería <sup>2</sup>, se deja constancia que el trabajo de investigación fue sometido a la evaluación del Sistema Antiplagio Turnitin el 12 de diciembre de 2023, el cual ha generado el siguiente porcentaje de originalidad<sup>3</sup>:

INFORME FINAL			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
<b>16%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>14%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>9%</b> PUBLICACIONES	<b>13%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
<b>1</b>	<b>www.ncbi.nlm.nih.gov</b> Fuente de Internet		<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet		<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>docs.google.com</b> Fuente de Internet		<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>bmcnurs.biomedcentral.com</b> Fuente de Internet		<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>www.science.gov</b> Fuente de Internet		<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.hilarispublisher.com</b> Fuente de Internet		<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Florida International University</b> Trabajo del estudiante		<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Nottingham Trent University</b> Trabajo del estudiante		<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>onlinelibrary.wiley.com</b> Fuente de Internet		<b>1%</b>

En señal de conformidad con lo declarado, firmo el presente documento a los 12 días del mes de diciembre del año 2023.

-----  
**Egresado 1**

<sup>1</sup> Especificar qué tipo de trabajo es: tesis (para optar el título), artículo (para optar el bachiller), etc.

<sup>2</sup> Indicar el título o grado académico: Licenciado o Bachiller en (Enfermería, Psicología ...), Abogado, Ingeniero Ambiental, Químico Farmacéutico, Ingeniero Industrial, Contador Público ...

<sup>3</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

Licenciada el 21 de noviembre de 2017  
Resolución N° 071-2017-SUNEDU/CD



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Palacios Zevallos', with a small circled number '2' at the end.

**María del Rosario Palacios Zevallos**

---

**Nombre del Asesor(a)**  
**DNI 22700761**

## Anexo H. Informe de Corrección de Estilo

### INFORME N° 040-2023

**DE** : **Mgtr. Segundo German Millones Gomez**  
*Docente revisor de estilo*

**A** : *Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud*

**ASUNTO** : **Corrección de estilo**

**FECHA** : 16 de diciembre de 2023

---

Me dirijo a Ud. con la finalidad de hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez para comunicarle que se ha procedido a la corrección de estilo de la tesis titulada **“Estrés en enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023”** para optar el título de Licenciado en enfermería elaborado por los bachilleres:

#### **1.- Najarro Borja, Milagro Marleny**

Debo informar, que luego de realizar las correcciones correspondientes, la tesis en mención cumple con las formalidades de estilo de acuerdo con las normas internacionales sobre redacción académica.

Es todo cuanto tengo que informar.

Atentamente,

AD: Informe de diagnóstico ortográfico

---

Mgtr. Segundo German Millones Gomez  
Revisor ortográfico





## Anexo I. Informe de Diagnóstico Ortográfico

### INFORME DE DIAGNÓSTICO ORTOGRÁFICO

El trabajo de investigación titulado “Estrés en enfermeros que laboran en un hospital del Callao, 2023”, presenta las siguientes observaciones:

CRITERIOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN				PUNTAJE
	Muy de acuerdo (4)	De acuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)	
<b>Redacción</b>	<b>4</b>				<b>4</b>
1. ¿Están bien utilizados los referentes textuales?					
2. ¿Contribuyen los conectores textuales a la lógica del texto?	<b>4</b>				<b>4</b>
3. ¿Es adecuado el vocabulario para un texto formal?	<b>4</b>				<b>4</b>
4. ¿Presenta el texto buen manejo de la sintaxis normativa?		<b>3</b>			<b>3</b>
<b>Ortografía</b>		<b>3</b>			<b>3</b>
5. ¿Es correcto el manejo de las reglas de ortografía y puntuación?					
<b>TOTAL</b>					<b>18</b>

  
 Mgtr. Segundo German Millones Gomez  
 Revisor ortográfico

El día 16 de diciembre de 2023

## Anexo J. Informe de Conformidad para Sustentación

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

### INFORME DE CONFORMIDAD PARA SUSTENTACIÓN

#### **INFORME N° 002-2023**

Por el presente documento suscrito, en su calidad de Asesor del Trabajo de Investigación titulado "ESTRÉS EN ENFERMEROS QUE LABORAN EN UN HOSPITAL DEL CALLAO - 2023" elaborado por:

1. NAJARRO BORJA, MILAGROS DNI N° 40663318

Para obtener el Título Profesional de Licenciada (o) en Enfermería.

Manifiesto que he asesorado, revisado y calificado el trabajo de investigación encontrándolo:

APTO para ser sustentado, reuniendo los aspectos de gramática y redacción,  
APTO en los aspectos de fondo (incluidas las conclusiones y recomendaciones del tema)  
APTO la alumna comprende los conceptos utilizados en el diseño y la metodología de la investigación empleada.

Declarándolo **CONFORME** para ser sustentado ante el Jurado designado por la Universidad de Ciencias y Humanidades.

Los Olivos, 12 de diciembre de 2023



---

Mg. María del Rosario Palacios Zevallos  
**Asesor**