

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023

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

Autores:

Alejandra Estefhany Benavente Huerta

Sheida Gelin Garcia Chumacero

Asesor:

Dra. Josefina Amanda Suyo Vega

Lima, 25 de abril de 2024

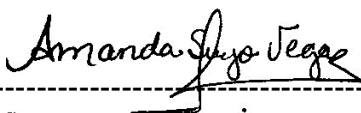
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Josefina Amanda Suyo Vega, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE EMERGENCIAS Y DESASTRES DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2023”** de las autoras Alejandra Estefhany Benavente Huerta y Sheida Gelin Garcia Chumacero tiene un índice de similitud de 16% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de abril del año 2024.



Dra. Josefina Amanda Suyo Vega

Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023

Trabajo Académico

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



Dra. Janet Arévalo Ipanaqué
Dictaminador

Lima, 25 de abril de 2024

Tabla de Contenido

Resumen	1
Planteamiento del Problema	2
Identificación del Problema	2
Objetivos de la Investigación	5
Justificación	5
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas	8
Antecedentes de la Investigación	8
Marco Conceptual	12
Bases Teóricas	20
Metodología	21
Descripción del Lugar de Ejecución	21
Criterios de Inclusión y Exclusión	22
Tipo y Diseño de Investigación	23
Formulación de Hipótesis	24
Identificación de Variables	24
Operacionalización de Variables	25
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	27
Validez y Confiabilidad	29
Proceso de Recolección de Datos	30
Procesamiento y Análisis de Datos	31
Consideraciones Éticas	31
Aspectos Administrativos	33

Referencias Bibliográficas.....	35
Apéndices	45

Resumen

En el ámbito mundial, el estrés laboral repercute en el bienestar psicológico de los empleados, en el ámbito hospitalario en especial en el personal de enfermería. Pues el estrés es un cambio de estado de ánimo de tipo tensional físico y emocional que ocurre como resultado de los factores externos como la sobrecarga laboral o las exigencias que supera la capacidad de respuesta en tal sentido se plantearon el presente trabajo con el objetivo de determinar la relación entre Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023. La muestra estará compuesta por toda la población que son 85 personales de enfermería que prestan servicios asistenciales en el área de emergencia. Como técnica se empleará la encuesta con sus respectivos instrumentos para estrés laboral con una validez de 0.998 y confiabilidad de 0.924; por otro lado, bienestar psicológico con validez 0.995 y confiabilidad 0.719. Los datos serán estudiados mediante la estadística descriptiva e inferencial y los resultados serán ilustrados en frecuencias, barras, histogramas y otros; al mismo tiempo, para evaluar la dependencia correlacional de las variables se aplicará la prueba de estadística según corresponda, previa análisis de normalidad.

Palabras claves: Estrés laboral, bienestar psicológico, enfermeras, emergencias, desastres y hospital.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

Según la Organización Mundial de Salud (OMS, 2022a), se estima que cada año se desperdicia aproximadamente 12 mil millones días de trabajo cada año a consecuencia del problema de estrés laboral, que está relacionado con problemas de salud mental en el trabajo lo que ocasiona casi un billón de dólares por días no trabajados. Al respecto, la Organización Mundial de Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), vienen tomando nuevas estrategias para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. De la misma manera, también el mismo periodo OMS (2022) ha publicado las cifras del año 2019 estimando que el 15% de los adultos en edad laboral sufren problemas de salud entre ellos estaría relacionado con sobre carga laboral (estrés laboral).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019) reportó que más de 374 millones de personal tuvieron eventos relacionados a consecuencia de estrés y que éste está relacionado con el estrés laboral; de tal manera, cerca 7500 personas son víctimas cada día y en consecuencia repercute grandes pérdidas económica del mundo. Otros estudios realizados mediante una encuesta por State of the Global Workplace a los empleados de los 116 países, evidenciaron que el 43% de los trabajadores presentaron el estrés laboral, entre los países como Estados Unidos y Canadá tuvieron el 57% de estrés en promedio, en seguida con 39% por Europa Occidental (Cajamarca et al., 2023).

Situación similar ocurre en los países latinoamericanos, donde el estrés laboral predomina de manera directa el en bienestar psicológico en la población trabajadora; en ese sentido, los estudios demuestran que el nivel de estrés laboral que predomina es Venezuela con 63%, seguido por Ecuador con el 54%, Panamá con el 49% y Honduras con un 34 %. Mientras los países con menores al 30% fueron Perú 29% y Colombia 26% respectivamente (Mejía et al., 2019).

En el Perú, existen estudios relacionados en el interior del país sobre el estrés laboral en personal sanitario donde figuran los factores estresores como los ambientes físicos, psicológicos y sociales que se estiman como frecuentes en un 28.9%, 17.8% y 15.6 respectivamente, estos estudios fueron realizados en Puno (Belizario, 2021). Asimismo, otro estudio realizado en Arequipa demuestra que el 53% presentaron en su nivel medio 53% y el bienestar psicológico alto con un 69% (Fatama & Flores, 2021).

En Lima metropolitana existe alto nivel de estrés laboral en un 58,6% entre los factores estresores estarían entorno físico en un 79%, psicológico 46% y conductuales 60% (Marquina & Adriaola, 2020). Otros hallazgos demostraron incidencia de estrés laboral y agotamiento emocional: en el sexo femenino fue 46% y en varones 6%; en relación al agotamiento laboral, la despersonalización en sexo femenino fue del 52% y masculino 8%, mientras que, la realización personal mujeres 38% y varones 2% (Trujillo & Quispe, 2021).

Se evidencia a nivel Hospital Público de Lima que existe un trato inadecuado por parte del personal de enfermería hacia al paciente, entre ellos podemos identificar algunos problemas como el maltrato psicológico al paciente, relaciones interpersonales fallidas entre el personal de enfermería; por otro lado, están malhumorados, falta de cuidado de su imagen personal, desorden en llenado de Kardex y notas de enfermería.

La causa estaría probablemente relacionada con la sobrecarga laboral, inadecuado manejo de emociones, problemas interpersonales en trabajo y familiares, trabajo bajo presión por su inmediato superior, discrepancias entre miembros del equipo, falta de disponibilidad de los insumos para la atención a los pacientes.

La consecuencia de esta situación para la institución es baja eficiencia en el desempeño de sus funciones y las consecuencias personales es la baja bienestar psicológico acompañado con cefaleas, problemas digestivos, contracturas musculares, insomnios, alopecia, ansiedad y finalmente ausencia laboral injustificado.

La alternativa de solución es investigar la relación que existe entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en aras de mejorar la salud emocional del personal de enfermería de un hospital público de Lima.

Por los planteamientos expuestos, se propone esta investigación con la intención de obtener informaciones de gran utilidad y relevancia relacionadas al estrés laboral; y su relación con el bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima.

Los resultados obtenidos, servirán de referencia y base para orientar los mecanismos de mejorar el desgaste laboral producto de estrés y consecuentemente lograr el bienestar desde un punto de vista psicológico en las enfermeras de un hospital de lima metropolitana; por otro lado, los equipos de gestión del hospital tomarán las decisiones acertadas y buscarán alternativas que crea conveniente para reducir las brechas del estrés producto de la sobre carga laboral, y no sólo en enfermería sino de manera integral en la institución.

Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023?

Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre el estrés en su dimensión ambiente físico y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023?

¿Qué relación existe entre el estrés en su dimensión ambiente psicológica y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023?

¿Qué relación existe entre el estrés en su dimensión ambiente social y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023.

Objetivos Específicos

Establecer la relación entre el estrés en su dimensión ambiente físico y bienestar psicológico en Enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023.

Establecer la relación entre el estrés en su dimensión ambiente psicológica y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023.

Establecer la relación entre el estrés en su dimensión ambiente social y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023.

Justificación

Justificación Teoría

El presente estudio de investigación será para ampliar, reforzar y fortalecer los conocimientos existentes sobre el estrés laboral y bienestar psicológico en un hospital público de Lima, porque existe información relacionado sobre el trabajo de investigación propuesta; en tal sentido favorecerá la comprensión profunda sobre este estudio.

Justificación Metodológica

Para responder los objetivos previstos y demostrar las hipótesis planteadas se seguirán rigurosamente las pautas del método científico, para tal efecto, los instrumentos serán

validados por expertos de campo de investigación y a su vez se realizarán la prueba de alfa de Cronbach para la confiabilidad.

Las variables serán medidas empleando los instrumentos ya válidos y confiables, con el propósito de relacionar las variables con sus dimensiones según corresponda.

Es importante y relevante porque se utilizarán los instrumentos metodológicos de alta rigurosidad científica y su empleo será de referencia para otras investigaciones futuras; además, este estudio tendrá cierta base metodológica porque se basa en un estudio hipotético deductivo, a su vez de enfoque cuantitativo, por otro lado, tipo básica, asimismo, de nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental - transversal.

Justificación Práctica y Social

La investigación arrojará ciertos resultados y éstos tendrán también cierto nivel de utilidad y aplicabilidad porque son datos que provienen del quehacer profesional del personal de enfermería, en ese sentido, dichos resultados serán de utilidad que beneficiará al personal de enfermería en sentido que va permitir acciones de mejora en relación al estrés laboral para lograr bienestar psicológico. Además, los profesionales de enfermería podrán recibir una atención preventiva respecto a su salud mental, lo que permitirá identificar precozmente a aquellos que se encuentren en riesgo, para luego ser intervenido de manera oportuna.

A su vez, unos personales con un óptimo nivel de bienestar psicológico tendrán menor probabilidad de sufrir el estrés laboral; entonces los beneficiarios serán los pacientes, su familia y sociedad porque recibirán una atención de calidad, oportuna y con alto nivel de empatía en especial en los servicios críticos como es el caso de emergencia de un hospital.

Las recomendaciones y propuestas que derivan de esta investigación serán puntuales y precisos donde permita a los funcionarios tomar las mejores decisiones que crea conveniente en beneficio del personal sanitario y la sociedad en general.

Presuposición Filosófica

En esta vida estamos en constante estados de presión, que si no aprendemos a controlar nos causara estrés, ya que es considerado un asesino silencioso, produciendo decaimiento de salud física y emoción, así como problemas a nivel digestivo, cardiovascular, nervioso. Es por ello que debemos incluir a Dios en nuestros planes para ser iluminados y decidir siempre con bondad y misericordia. En el libro de Filipenses 4:6-7 se puede traducir de la siguiente forma “no te preocupes por nada. Más bien, en todas las cosas, den a conocer sus deseos a Dios a través de oraciones y con acción de gracias. Y la paz en Dios, guardará vuestro corazón y vuestro pensamiento en Cristo Jesús”. Los profesionales de enfermería creyentes en Dios son considerados como guías por poseer conocimiento, actitudes y practicas positivas que reflejan esperanza y confianza en Dios (Grandez & Rojas, 2023).

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Akanni et al. (2022) ejecutaron estudios en Sudáfrica con la finalidad de “analizar el estrés laboral, inteligencia emocional y bienestar psicológico de enfermeras en hospitales de propiedad gubernamental”. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. 270 enfermeras que fueron seleccionadas a través de la estratificación proporcional, se aplicaron la Escalas de Bienestar Psicológico (SPWB), Inventario de Estrés Ocupacional (OSI) y Escala de Inteligencia Emocional (EIS). Los resultados de la regresión múltiple no mostraron ningún vínculo entre las variables propuestos en este estudio; es decir no están relacionado estrés laboral con el bienestar psicológico, pero la inteligencia emocional predijo el bienestar psicológico, siendo significativa su relación.

Dabou et al. (2022), efectuaron investigación en Emiratos Árabes Unidos con el propósito de “examinar los comportamientos de manejo del estrés relacionado con el trabajo de las enfermeras durante COVID-19 en los Emiratos Árabes Unidos”. El enfoque que propusieron fue cuantitativo, diseño descriptivo. Las 64 enfermeras constituyeron como muestra, el instrumento fue una escala de estrés laboral validado. Obtuvieron como resultado en ese entonces que el 78% mostraron un nivel moderado de estrés con una media de 18.03 y SD de 5,30. En cuanto al manejo del estrés la media y DE arrojaron como la eliminación de factores estresantes en 17.6 ± 2.6 , desarrollo de resiliencia 17.4 ± 3.3 , empleo de afrontamiento a un plazo corto y efectiva delegación de 23.9 ± 3.54 respectivamente. Encontraron que si existe una correlación positiva significativa entre los cuatro elementos del inventario de manejo del estrés ($p = 0.00$).

Los hallazgos también evidenciaron de una dependencia correlacional inversa entre los valores obtenidos de estrés percibido, afrontamiento a corto plazo y delegación efectiva.

Emira (2021), realizó un estudio en Indonesia con la finalidad de “determinar los factores determinantes del bienestar psicológico en Enfermeras en la atención de pandemia Covid-19 Pandemia”. Se empleó como metodología un estudio de enfoque cuantitativo, diseño correlacional. Las 268 enfermeras conformaron como muestra, los instrumentos fueron de tipo cuestionario de escala para recolectar los datos. Los resultados mostraron que gran mayoría de los encuestados presentaron bajo Bienestar Psicológico, alto nivel de estrés psicológico, bajo apoyo social, estrategias de afrontamiento dominantes a Afrontamiento centrado en las emociones, y tenían baja religiosidad. En cuanto a los resultados bivariados hubo una relación significancia estadística entre el estrés psicológico respecto al bienestar psicológico (apoyo familiar, el afrontamiento estratégico y la religiosidad).

Veliz et al. (2018), han realizado estudio en Chile en el fin de “determinar la relación entre el bienestar psicológico frente al burnout”. Han empleado un método de estudio de enfoque cuantitativo, a su vez de tipo básico y asimismo de diseño correlacional. Conformaron como muestra los 121 profesionales. Emplearon como instrumento el inventario de Ryff para el bienestar y la escala de Maslach. Hallaron como resultado que el 21% mostraron un bajo nivel de bienestar, 26 % manifestaron de presentar los síntomas de *burnout*. Concluyeron que existen relación en sentido positivo entre el nivel de realización personal respecto al bienestar psicológico obteniendo el valor $r = 0.53$ y con la significancia $p < 0.01$.

Foster et al. (2020) ejecutaron un estudio en Australia con el propósito de “analizar los actores estresantes en el lugar de trabajo, bienestar psicológico, resiliencia y conductas de cuidado de las enfermeras de salud mental”. El método que emplearon fue de tipo descriptivo y a

la vez correlacional. Constituyeron como muestra por 498 enfermeras, a quienes aplicaron unos cuestionarios validados. Los hallazgos clave incluyeron débil a fuerte ($r = 0.301$ a $r = 0,750$) relaciones positivas entre la resiliencia en el lugar de trabajo con el bienestar psicológico en todas las categorías de factores estresantes (consumidor/cuidador, colega, rol organizacional y servicio organizacional). Se encontraron relaciones débiles a moderadas ($r = 0.306$ a $r = 0,549$) entre la resiliencia laboral y el bienestar psicológico.

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Arpi & Huayhua (2022) realizaron estudios en Arequipa con el motivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y los problemas psicosomáticos”. Emplearon como metodología de estudio un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño correlacional. Constituyendo como muestra por 59 enfermeras. Emplearon para el estudio una escala NSS como instrumento y un cuestionario para recopilar los datos de los problemas psicosomáticos. Obtuvieron como resultado de este estudio que si hubo una correlación en sentido positiva entre las dos variables del estudio con un $p = 0.046$. Concluyen que, si existe una fuerte correlación en sentido positivo entre estrés laboral y problemas psicosomáticos, aspecto que debe ser considerado en los ambientes hospitalarios.

Ramos (2021) realizó un estudio en el Departamento de San Martín con el motivo de “analizar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en el personal sanitario”. El método de estudio que empleó fue un estudio con un enfoque cuantitativo, de tipo básico y de diseño no experimental (correlacional). Conformaron como muestra un total de 234 profesionales de salud, los instrumentos que emplearon fue cuestionario para ambas variables del estudio. Como resultado obtuvo que existe una correlación en sentido negativa moderada entre el

estrés laboral con respecto al bienestar psicológico. Entonces concluye que cuando hay un nivel de estrés alto hay un bienestar psicológico de bajo nivel.

Así también, Chávez (2020) realizó un estudio en Cajamarca con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el estrés laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería de un hospital de Cajamarca”. Empleó un estudio de método cuantitativo, al mismo tiempo tipo básico y de diseño correlacional. Conformaron la muestra por 256 profesionales. A su vez, empleó como instrumento una escala para medir el estrés laboral propuesto por Ivancevich y Matteson y el otro instrumento de escala para medir el bienestar psicológico de Ryff. Obteniendo un resultado que si hubo una relación en sentido significativa inversa débil entre las dos variables donde el Rho fue de $-0,176$, por otro lado, las mujeres manifestaron que su 40% presentaron el nivel alto de estrés y el 38 % del bienestar psicológico en su nivel alto. Finalmente, concluye que existe una correlación entre las variables en sentido negativo de forma muy débil.

Cárdenas & Quispe (2020) realizaron un estudio en Cusco con el propósito de “determinar la asociación entre el estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del Cusco”. Emplearon un estudio metodológico de enfoque cuantitativo, al mismo tiempo de tipo básico y de diseño correlacional. Conformando como muestra los 63 trabajadores, a las que aplicaron una encuesta de cuestionario MBI y a su vez otra escala para recopilar los datos de la resiliencia propuesta por Wagnild y Young. Llegaron a un resultado que el estrés laboral que predomina en un medio nivel fue el 71,4%, la resiliencia fue alta en el 96,8%. Concluyeron que si hubo una correlación en dirección inversa entre las variables.

Aldazabal (2020), realizó estudios en Lima Metropolitana con el propósito de “determinar el nivel de estrés durante la pandemia en enfermeros que brindan atención en la

primera línea en un hospital COVID 19 en Lima”. Empleó un método de estudio cuantitativo, de tipo básico y de diseño descriptivo. Estuvo conformado la muestra por 102 personales de enfermería. El instrumento fue la escala NSS. Arribó como resultado que el predominio de bajo nivel fue 47%, luego del medio nivel 42% y alto con 11 %. En lo que respecta a las dimensiones, en el ambiente físico el 58% presentaron en su nivel bajo, en lo que respecta en el ambiente psicológico el 47% presentaron en un nivel medio y mientras en el ambiente social el 56% manifestaron en un nivel bajo.

Marco Conceptual

El Estrés

El estrés es un estado de sentimiento de modo tensional física/emocional, el desencadenante de este episodio puede provenir de situaciones o factores externas lo que a las personas puede hacer sentir en un estado de ánimo negativo; además, en cualquier etapa de nuestras vidas afrontamos esta amenaza como un reto, lo que nuestro organismo responde de diferentes maneras para contrarrestarlo (Machuca & Mora, 2020).

El estrés en termino generales se define como un estado tensional exagerado al que las personas llegan por una sobrecarga de actividades, de trabajo o de cualquier otra responsabilidad, y en consecuencia, a un estado de trastorno físico y psicológicos (Arman et al., 2023).

El estrés es una clase de estado de ánimo que se manifiesta como agotamiento y cansancio, ocurre en cualquier etapa de la vida sin distinción alguna en edad, sexo, condición social y profesión, influye provocando distintos trastornos de índole psicológico y físico (Lucero & Ramírez, 2023). Existe cierta dificultad en la definición del estrés; pero se puede considerar como un síndrome de un acumulo de reacciones fisiológicas que el cuerpo responde ante una

acción manifiesta; aunque, si una respuesta es excesiva o deficiente se producirá trastornos psicológicos de distintas intensidades como la somatización (Araujo et al., 2023).

Estrés Laboral. Es aquel evento en qué los niveles de respuesta del empleado son superados por las exigencias de la institución; de tal manera se sienten incapaces de dar solución a una determinada tarea o función. Actualmente, el estrés laboral es un asunto muy controvertido en sentido que los empleados se encuentran sometidos a padecer enfermedades psicofisiológico por sobreexposición laboral bajo presión en el ámbito de su labor cotidiano y diario, a esto se suman falta de herramientas y recursos para afrontar situaciones estresantes (Montoya, 2022).

Al referirse del estrés laboral estamos refiriendo a la respuesta conductual de la persona porque sus efectos inciden de forma directa en la salud, rendimiento cognitivo y laboral, a su vez, el estrés ocasiona preocupación y angustia, lógicamente puede encaminar a un proceso de trastorno personal, social, familiar e interacciones laborales (Arellano & Luján, 2022).

El estrés laboral es pues, la manifestación psicofisiológica y de conducta de un trabajador que pretende ajustarse o adecuarse las exigencias internas y externas del ámbito laboral; en ese sentido, el estrés laboral ocurre también cuando existe un desbalance comunicativo entre el empleado, el puesto y la organización. De esta manera, el individuo percibe que no dispone suficiente recurso para afrontar ciertos problemas laborales. (Casas et al., 2020a).

Además, el estrés laboral somete a los empleados a no responder las demandas de la institución y que no pueden satisfacer las expectativas de la organización. Es un proceso dinámico que involucra a los distintos niveles organizacionales dentro de la institución que funcionan entre si los agentes externos e internos, procesos cognitivos, estrategias de afrontamiento y respuestas fisiopatológicos (Coduti et al., 2020).

Dimensiones del Estrés Laboral. Existen 3 dimensiones. En tal sentido, cada una de ellas se fundamenta a continuación:

Ambiente Físico. Es el espacio físico o la infraestructura donde el empleado se desenvuelve desarrollando las actividades propias de su función; para tal efecto se requiere la logística necesaria y condiciones ambientales donde garantice su bienestar, entre ellos podemos mencionar algunas condiciones como equipos de protección, iluminación, limpieza, condición laboral, flexibilidad de turnos, orden y entre otros (Chumacero, 2023).

En el ámbito hospitalario, igualmente se requiere las condiciones básicas de comodidad para el usuario (paciente) y el personal de salud; entonces, un ambiente adecuado garantizará al profesional el confort que requiere para la atención a los pacientes con eficacia y eficiencia, siempre buscando satisfacer las perspectivas de cada uno de los pacientes de forma individualizada (García, 2021).

Ambiente Psicológico. Se conoce como ambiente de comportamiento, donde la persona humana percibe las emociones y los sucesos que ocurre a su alrededor; entonces es el medio donde nos hace sentir un estado emocional positiva o negativa. En el ámbito laboral es el clima que percibe bajo ciertas normas de control, equipo de trabajo, las relaciones interpersonales y las actitudes del equipo de trabajo (Ruiz, 2022).

Son características percibidas sobre el comportamiento de la personal o grupo de personas que se desenvuelven en una institución donde generan un ambiente de conductas; entonces el ámbito hospitalario está referido la presencia de estresores propios del entorno donde cada individuo muestra y se adapta a un ambiente donde existe dolor, sufrimiento y muerte de sus semejantes. En tanto, el entorno psicológico para el personal de enfermería estaría relacionado con las normas que regulan su labor asistencial, apoyo de su inmediato superior,

relaciones laborales, compañerismo, trabajo en equipo y buen manejo de gestión de conflictos (Lee et al., 2020).

Las exigencias laborales también estarían relacionadas con el ambiente psicológico pues afecta directamente en el rendimiento y productividad del trabajador; entonces la institución debe brindar condiciones que garantice el buen funcionamiento institucional, generando un ambiente de cálido y agradable mediante gestiones según sea el caso (Chumacero, 2023).

Ambiente Social. Es un espacio donde las personas desarrollan y comparten ciertas actividades, de tal manera interactúan entre sí a través de la comunicación formal o informal. Entonces, es donde cada ser humano se desarrolla en un entorno conforme a sus valores y principios adquiridos, en ese sentido interactuará desenvolviéndose dando aportes significativos (Chumacero, 2023).

El entorno social se caracteriza por su acción de interrelaciones donde las personas o integrante del grupo tengan la oportunidad de aprender las normas de convivencia mediante expresiones, ideas y otros medios que fortalezca es lazo de convivencia social, laboral u otro en lugar donde se desenvuelve. En caso de ámbito laboral sobre todo del personal de enfermería de existir ciertas reglas de convivencia, pues los aspectos comunicativos es el pilar imprescindible para un buen ambiente social y también cultivar el respeto de cada miembro organizacional independientemente del grupo ocupacional o condición laboral (Jiménez et al., 2023).

Entonces, donde exista déficit comunicacional o presencia de conflictos de tipo funcional se convertirá al entorno en ambiente de tensión ocasionando malestar y en consecuencia habrá bajo nivel de prestación de servicios en los pacientes y finalmente habrá alto índice de insatisfacción de los pacientes (Vásquez & González, 2020).

Estrés Laboral en Personal de Enfermería. Es un tipo de estrés, considerado como salud ocupacional que afecta principalmente al profesional de enfermería porque son quienes están íntimamente ligados en la atención y cuidado del paciente. Este evento no solamente ocasiona graves dificultades en el bienestar del personal de enfermería sino también repercute en el paciente, pues un profesional con cierto grado de estrés no podrá responder ante los requerimientos del paciente (Matta, 2022).

Su incidencia en este grupo ocupacional es notable independientemente de su género, cargo o función que desempeña, entonces la solución está en la prevención y cuidado al enfermero brindando las herramientas necesarias para cumplir su función (Magaña, Méndez & Martínez García, 2023). Las enfermedades psicosomáticas y el estrés en la actualidad son muy frecuentes que afectan en el rendimiento profesional la que implica en el servicio que ofrece, en ese sentido, este tipo de enfermedad pertenece en el ámbito salud en trabajo como grupo IV denominado como un trastorno mental y de conducta porque es una amenaza para la salud de estos profesionales (Cobos, Soriano & Seijo, 2021).

Bienestar Psicológico

Es el estado de satisfacción personal de sentirse bien con el aspecto físico, inteligencia o la economía; pero, en la actualidad está relacionado con la subjetividad personal. Es un conjunto de bienes o materiales necesarias para vivir en confort y en estado de felicidad (Lescano & Flores, 2023).

Es un estado subjetivo de los individuos que no solo permite de estar satisfechos, sino también está rodeado de un estado de bienestar, felicidad y las emociones positivas; en consecuencia, es encontrar bienestar, mejores relaciones interpersonales, mejor rendimiento

laboral y entre otros. En otro sentido, al mejorar el bienestar personal no solo elevar el nivel de satisfacción de la persona sino también a la sociedad en general que lo rodea (Enríquez et al., 2023).

Por otro lado, el bienestar psicológico es muy vital en la existencia de la persona humana porque ayuda a buscar el equilibrio entre expectativas, satisfacción, competencia y desempeño personal, ideales, creencias y realidades; de otra manera, es la forma como un individuo se desarrolla un estilo estratégico para afrontar retos y lograr los objetivos personales (Valencia & Álvarez, 2023).

Dimensiones de Bienestar Psicológico. Está construido por 6 dimensiones:

Autoaceptación. Es la actitud positiva y autosatisfacción que posee la propia persona aceptando sus aspectos de su personalidad positiva o negativa, inclusive de su pasado; es decir, es aceptarse como tal cual, incluyendo los problemas del pasado, para luego mejorar la experiencia vivida.

Implica asumir nuestros propios pensamientos, sentimientos y conductas de forma realista y con un grado de tolerancia, se logra a partir de un trabajo constante de autoconocimiento, en tal sentido, la aceptación involucra cambiar aquello que se puede y no se puede aceptar, sin juzgamiento (Bucosky et al., 2023a).

Relación Positiva. Es toda aquella interacción social entre dos o más personas donde logran un alto grado de empatía, aceptación, compromiso conjunto y con la sociedad; en otras palabras, practican ciertos valores y principios con alto espíritu de dar y recibir. Muchos estudios demuestran que las personas de buenas relaciones positivas poseen menos ansiedad o depresión, a su vez, presentan alto autoestima, empatía, relaciones fiables y con alto nivel de cooperación (Rodríguez & Sánchez, 2022a).

Propósito de la Vida. Es la razón de nuestra existencia y que son aquellas motivaciones intrínsecas que marcan el sentido y significado a la propia existencia. Es la motivación de esfuerzo diario y la implementación de hábitos positivos que un individuo quiere alcanzar su felicidad y satisfacción (Bucosky & Zubieta, 2023b).

Es el cambio de rutina de vida que permite crecer como persona y desarrollar capacidades. En tal sentido, permite crear algo distinto, sentirse en un lugar cómodamente, obtener nuevos conocimientos y entre otros, sin límite de edad. Es dar sentido a la vida y un objetivo, las personas requieren plantearse metas para dar así un sentido de vida (Rodríguez & Sánchez, 2022b).

Crecimiento Personal. Son un conjunto de actividades que coadyuvan a mejorar la autoconciencia y descubrir la identidad para el perfeccionamiento de las capacidades y habilidades con la intención de lograr una mejor expectativa de vida. El crecimiento personal son acciones que mejoran los talentos, el trabajo, la potencialidad y la capacidad para lograr los objetivos trazados, de tal forma conseguir las metas y prosperidad que espera (Marín et al., 2022).

Por otro lado, el éxito del crecimiento personal depende de la motivación, deseo de mejora y voluntad de hacer cambios saliendo de la zona de confort para alcanzar la felicidad y mejor estilo de vida (Valle & Larzabal, 2022).

Autonomía. La autonomía es la capacidad para tomar de manera independiente y libre decisiones sobre sus vidas, aspiraciones, deseos y de manera de poder ser; de otra manera, es la capacidad de decidir sin la influencia de terceros. La autonomía desde un punto de vista filosófico y psicológico expresa la capacidad para autorregularse sin ninguna intervención de exigencias estresantes externas e internas; es decir, está relacionado a la regulación de la

conducta por reglas específicas que trascienden de la propia persona (Marín, Jorquera & Rojas, 2022).

Permite tener una reflexión crítica y conducir la propia conducta, con la confianza de sí mismo; entonces, la autonomía humana es aquella que controla su propia vida, establece sus propias metas, ejerce de manera racional y efectiva para alcanzarla (Valle & Larzabal, 2022).

Dominio del Entorno. Es la habilidad que uno posee para manejar un ambiente adverso y complicado, donde pretende elegir el bien o cambiar el entorno negativo según sus necesidades personales. Entonces, es la destreza de la persona para seleccionar o acondicionar entornos favorables para sí mismos, en tal sentido, un individuo con alto dominio del contexto ambiental tendrá mayor posibilidad de control del entorno; en ese sentido, tendrá mejor posibilidad de influir sobre el contexto que lo rodea. Conocer el entorno que nos rodea y comprender las oportunidades es clave para llegar a la felicidad (Valle & Larzabal, 2022).

Bienestar Psicológico en Enfermeras

Es el proceso de realización de las potencialidades o habilidades personales y el profesional del personal de enfermería, es decir, es un estado de felicidad y satisfacción personal que muestra el profesional de la salud. También es la manera de afrontar los retos y actividades diarias de forma positiva desarrollando la potencialidad formativas; de tal manera brindar atención a los usuarios con cierto equilibrio emocional saludable; asimismo, es el estado de bienestar en el que cada personal de enfermería desarrolla su potencialidad, de tal forma puede contrarrestar los factores tensionales de la vida y luego prestar labores de manera productiva y fructífera, y en ese sentido aportar con su institución donde labora y a su vez al paciente (Alcarraz, 2023).

Bases Teóricas

Teorías de Enfermería

La teoría que se relaciona con el estudio estrés y bienestar psicológico es el “modelo de adaptación” propuesta por Castila Roy en los años 70. La tesis que postula es que todo individuo individual o grupal son sistemas holísticos y adaptables, pues está rodeado por estímulos internos y externos; entonces la meta del profesional de enfermería es promover modos de adaptación que apoye la salud global, porque el estado bienestar e intacto conlleva a la integridad humana. Es decir, la integridad del individuo (trabajador), es producto de la respuesta adaptativa, en ese sentido se relaciona con el crecimiento personal, dominio propio y autocontrol (García & Cusme, 2023).

Por otro lado, como parte del modelo hace referencia algunas herramientas que permite al personal de enfermería gestionar acciones que permita reducir el estrés en ámbito de entorno (Figueredo et al., 2020).

Asimismo, Callista Roy identificó tres tipos de estímulos como mecanismo de adaptación como: el estímulo focalizado puede ser interno o externo que es de inmediato al que se afronta el hombre, estímulos contextuales es el factor externo como el entorno y los estímulos secundarios es aquel que singulariza al individuo (Texeira et al., 2022).

La aplicación de esta teoría en personal de enfermería radica en la gestión de optimizar en bienestar de la vida del individuo identificando las conductas y los estímulos, de tal forma, adaptar al entorno óptimo empleando herramientas con el propósito de perfeccionar, mantener la dignidad e integridad y calidad de vida.

Definición de Términos

Área de Emergencias y desastres. Es aquel órgano de línea, donde se brinda atención médico quirúrgico y servicios de apoyo durante las 24 horas a todos los pacientes en situación de emergencia y que su vida corre riesgo salud. La capacidad operativa de estos servicios depende de la categoría y nivel de complejidad.

Hospital Público. Son establecimientos de salud de distintos niveles organizacionales adscritos al Ministerio de Salud, generalmente son financiados con fondos públicos para la atención de los pacientes asegurados y no asegurados. Es un establecimiento destinado para brindar todo tipo de atención médica desde la atención ambulatoria hasta las intervenciones quirúrgicas complejas; asimismo, incluye el tratamiento médico quirúrgico a todos los pacientes sin distinción alguna; por otro lado, es un lugar donde se ejerce docencia e investigación proporcionar todo tipo de asistencia médica.

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

Este estudio de investigación será ejecutado en el Área de emergencia de un hospital público de segundo nivel organizacional de Lima; durante el mes de julio del 2023.

La institución en donde se realizará este estudio de investigación está situada en un distrito más poblado de Lima, fue creado en el año 1975 como Centro de Salud, sufrió muchas amenazas de invasión. Comenzaron sus primeras atenciones en carpas donadas por ejército peruano y cruz roja internacional de China. En los años de 1977 comenzaron las atenciones en contando con área del terreno de 1100 m² colocándose como la primera piedra. Luego, en el año 1992 se amplía sus servicios como Centro Materno Infantil con 26 camas; seguidamente, en el año 2005 se recategoriza como Hospital II-1 con 04 servicios básicos y con 75 camas de

hospitalización y 09 de observación. Últimamente gracias a las gestiones de las autoridades de ese entonces en el año 2010, eleva su categoría como hospital II-2, donde viene prestando servicios de diferentes especialidades médicas y no médicas. Es considerada un único hospital de un Distrito de mayor población del territorio peruano.

Población y Muestra

Población

Es todo el universo de elementos que se estudia o investiga (Condori, 2020).

La población para el presente estudio estará conformada por la totalidad del personal de enfermería que son 85 y que prestan servicios asistenciales en el área de emergencia de un Hospital de Lima.

Muestra

La muestra, es una pequeña parte de la población, asimismo, el muestreo no probabilístico de selección por conveniencia es aquel método que solo es considerado por el investigador por su comodidad y facilidad (Reales et al., 2022).

El tipo muestreo que se empleará para este estudio será el método no probabilístico de selección por conveniencia y será tomada el total de la población por su pequeño tamaño poblacional que es 85 personales de enfermería que laboran como profesional asistencial en el área de emergencia de un hospital de Lima.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Inclusión

- ✓ Personal de Enfermería de ambos sexos laboran en calidad de asistente en el área de Emergencia.

- ✓ Personal de Enfermería que están dispuestos a colaborar con el estudio y firmen su consentimiento informado.
- ✓ Personal de enfermería con mayor de 5 meses de antigüedad en el área de emergencia.

Exclusión

- ✓ Profesionales de Enfermería que prestan servicios en el área de Emergencias que gozan de vacaciones o permisos (licencias).
- ✓ Profesionales de Enfermería que están indispuestos a colaborar participar con la investigación.
- ✓ Personal de enfermería que prestan servicios que tengan menos de 5 meses de antigüedad al momento del trabajo de campo.

Tipo y Diseño de Investigación

La investigación obtendrá un enfoque cuantitativo, ya que sus variables serán medidas de forma numérica mediante estadística descriptivo y/o inferencial (Sánchez, 2019); por otro lado, será de un diseño no experimental, pues no sufrirán sus variables ninguna intervención intencional del investigador y tampoco los resultado a su vez, por su tipo será básico porque aumentará el conocimiento existente sobre estrés laboral y bienestar psicológico (Castro et al.,2023); también, será de corte transversal puesto que se obtendrá la información (datos) en un solo instante y una vez, luego describirlas (Cvetkovic-Vega, 2021). Por otro lado, será descriptivos porque se describirán las características y atributos del estudio, y finalmente será correlacional porque se estudiará la asociación de los variables (Corona & Fonseca, 2023).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación entre Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023.

Ho: No existe relación entre Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023.

Hipótesis Específicas

Ha1: Existe relación entre el estrés en su dimensión ambiente físico y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023.

Ha2: Existe relación entre el estrés en su dimensión ambiente psicológica y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 20223

Ha3: Existe relación entre el estrés en su dimensión ambiente social y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023.

Identificación de Variables

Variable 1: Estrés laboral

Variable 2: Bienestar psicológico

Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Variable 1: Estrés laboral	El estrés laboral es una respuesta psicofisiológica y de conducta de un trabajador donde pretende ajustarse o adaptarse a las exigencias extremas de lado interno y externo el ámbito laboral; en ese sentido, el estrés laboral se manifiesta cuando existe un desbalance comunicativas entre el empleado, el puesto y la organización, entonces individuo percibe que no dispone suficiente recurso para afrontar ciertos problemas laborales. (Casas et al., 2020b).	El estrés laboral es la respuesta negativa que experimenta los profesionales de enfermería debido a las demandas y presión del entorno laboral. El estrés se mide a través de una escala de estrés de enfermería que tiene tres dimensiones y que se mide por niveles alto, medio y bajo.	Ambiente físico Ambiente Psicológico Ambiente social	Carga laboral Infraestructura del área Ambiente de trabajo Muerte y sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo Incertidumbre en el tratamiento Problemas con Personal médico Problemas interrelacionares Falta de liderazgo	Ordinal Escala de Likert
Variable 2: Bienestar psicológico	El bienestar psicológico es un estado dinámico caracterizado por una razonable cantidad de armonía entre las	El bienestar psicológico es la expresión de la persona de sentirse positivo acerca de sí mismo, tener la capacidad para resolver problemas y	Autoaceptación	Seguridad Sentirse escuchado Modo de vida Expectativas Logros	Ordinal Escala de Likert

<p>habilidades, necesidades y expectativas del individuo, demandas y oportunidades”. Es la satisfacción personal de sentirse bien con el aspecto físico, inteligencia o la economía; pero, en la actualidad está relacionado con la subjetividad personal. Es un conjunto de bienes o materiales necesarias para vivir en confort y en estado de felicidad (Ruiz, 2019).</p>	<p>superar desafíos, el cual es necesario para vivir en confort y en plena armonía. El bienestar psicológico se mide a través de una escala denominada “bienestar psicológico”, de 39 ítems, divididos en 6 dimensiones y se mide por niveles: alto, medio y bajo.</p>	<p>Relaciones positivas</p>	<p>Oportunidades Responsabilidad Objetivos de vida</p>
		<p>Autonomía</p>	<p>Autoestima Expresar opiniones Dirección de vida Autopercepción</p>
		<p>Dominio del entorno</p>	<p>Controversia Planes futuros Personalidad Sentido de vida Confianza Felicidad</p>
		<p>Propósito de la vida</p>	<p>Proactividad Intereses Demandas de la vida Responsabilidades de la vida</p>
		<p>Crecimiento personal</p>	<p>Toma de decisiones Experiencias de vida Elecciones de vida Aprendiendo sobre sí mismo Cambios de vida Desarrollo personal</p>

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La técnica a emplearse en esta investigación serán las encuestas para ambas variables entre el estrés laboral y bienestar psicológico, respectivamente.

Entonces, se entiende por la técnica como un conjunto de procedimientos que emplea el investigador para recopilar la información, para ello debe existir un proceso de interacción entre el entrevistador y entrevistado según mecanismos estandarizado; en ese sentido, para recopilación de datos se utilizará la técnica (encuesta), pues es muy universal su uso para proceso de investigación social por su estructura ordenada permite obtener datos de manera rápida a nivel individual o grupal (Arias et al., 2022a).

Instrumentos

Es el medio mediante el cual el investigador realiza la recolección de datos y luego registrar registrarlo, para ello un instrumento debe ser válido y confiable para minimizar sesgos en la investigación (Arias et al., 2022b).

Instrumento de la Variable de Estrés Laboral. El instrumento que se empleará para evaluar este variable será cuestionario. Asimismo, para este estudio el instrumento de referencia será la escala de medición de “Escala de estrés de Enfermería”, propuesta por Gray, Toft y Anderson en los años 80; por ende, este instrumento tiene aplicación universal en el mundo de investigación. Por otro lado, existen muchos estudios hasta la actualidad en cuanto a su adaptación, tal es así en el presente estudio se tomará como referencia lo adoptado y validado en Perú por Huamán y Tanco (2018, como se citó en Castillo Bances, 2020), teniendo como validez por juicio de expertos 97% y el nivel de confiabilidad de alfa de Cronbach 0.948. Sin embargo, en

este trabajo de investigación se realizará otra validación por medio de juicio de expertos para determinar su validez y por otro lado se pondrá en piloto para determinar su fiabilidad.

El instrumento (cuestionario), consta de 34 preguntas; a su vez divididos en 03 dimensiones y cada dimensión tiene sus propios ítems: Físico (del 01 - 04 ítems), psicológico (del 05 - 24 ítems) y social (del 25 - 34 ítems). Asimismo, cada pregunta tendrá su escala de evaluación que consiste en nunca (0 puntos), casi nunca (1 pt.), casi siempre (2 pts.) y siempre (03 pts.). La ponderación total será clasificada en niveles o rangos en baremo como sigue:

Alto: del 68 - 102

Medio: del 35 - 68

Bajo: de 0 - 34

Instrumento de la Variable de Bienestar Psicológico. Igualmente, para este trabajo de investigación, el instrumento será el cuestionario. Para este estudio el instrumento será la escala propuesta por Ryft en el año 1989 en EE.UU. A su vez, desde ese entonces fueron validados y adoptados por muchos investigadores; entonces, en el presente estudio se empleará lo adoptado y validado por Chávez (2020), quien validó a través de cinco de juicio de experto obteniendo un valor de V Aiken 0.94 considerándose como alta validez y, por otro lado, como valor de alfa de Crombach de 0.944 que también fue de alta confiabilidad.

De mismo modo, el instrumento es el cuestionario para el presente estudio, consta de 39 ítems divididos en 06 dimensiones y cada dimensión tiene sus propios ítems: Autoaceptación (del 01 - 06 ítems), relaciones positivas (del 07 - 12 ítems), Autonomía (del 13 - 20 ítems), dominio del entorno (del 21 - 26 ítems), crecimiento personal (del 27 - 33 ítems) y propósito de la vida (del 34 - 39 ítems). Por otro lado, cada pregunta tendrá su propia escala de evaluación que consiste en: totalmente en desacuerdo (1 pts.) Desacuerdo (2 pts.), ligeramente en

Desacuerdo (3 pts.), Ligeramente de Acuerdo (4 pts.), de Acuerdo (5 pts.) y Totalmente de Acuerdo (6 pts.)

Al mismo tiempo, la ponderación total será clasificada en niveles o rangos en baremo como sigue:

Alto: del 170 - 236

Medio: del 104 - 169

Bajo: de 39 - 103

Validez y Confiabilidad

La validez es el grado del instrumento que mide la variable al que se aspira medir y que debe considerarse libre de sesgos; mientras la fiabilidad es la precisión o consistencia del instrumento debe arrojar los mismos resultados cuando es aplicado o reproducido (Cantorín, et al., 2022).

Validez y Confiabilidad de Estrés Laboral

Para su validez este instrumento fue puesto a disposición a los 03 profesionales de enfermeros de alta experiencia en el campo asistencial para su evaluación en calidad de juicio de expertos, a su vez, quienes certificaron que el instrumento tiene validez en términos de pertinencia, relevancia y claridad. En tal sentido, para comprobar su validez se realizaron la prueba de V de Aiken consiguiendo un valor de 0.998, entonces el instrumento tiene alta aplicabilidad y validez.

Asimismo, se efectuó una prueba de piloto a los 30 individuos en sector hospitalario como muestra para contrastar la fiabilidad del instrumento, donde realizando el ensayo de alfa de Cronbach se obtuvo una valoración de 0.924. Entonces este instrumento tiene alta confiabilidad y lista para ejecutar en el trabajo de campo.

Validez y Confiabilidad de Bienestar Psicológico

De igual manera, este instrumento fue puesto a disposición a los 03 profesionales asistenciales que tienen alta experiencia laboral para su evaluación en calidad de juicio de expertos, tal es así certificaron casi por unanimidad que el instrumento tiene validez en términos de pertinencia, relevancia y claridad. En tal sentido, para comprobar su validez se realizaron la prueba de V de Aiken logrando un valor de 0.995, entonces el instrumento tiene alta aplicabilidad y validez.

Asimismo, se hizo la prueba de piloto a los 30 individuos del sector salud para comprobar la fiabilidad del instrumento, donde realizando el contraste de alfa de Cronbach, donde se obtuvo una valoración de 0.719. Entonces este instrumento tiene alta confiabilidad y lista para ejecutar en el trabajo de campo.

Proceso de Recolección de Datos

Se gestionará ante la Dirección de la entidad hospitalaria para el permiso respectivo y ejecución del trabajo de investigación. Seguidamente, con el proveído de la autoridad se sesionará con la jefatura de enfermería y de servicio de emergencia para establecer el plan de ejecución de trabajo; luego a la jefatura se solicitará el rol de turnos del personal, de tal manera, se procederá con la entrevista al personal asistencial para brindar los motivos de la investigación y el empleo de los instrumentos propuestos; de tal forma, antes de proceder con la ejecución de la recopilación de datos se procederá con la lectura del consentimiento informado y luego se cada colaborador procederá con su firma. Acto seguido, se procederá con la recopilación de información mediante una encuesta con cuestionario para variable de la investigación que son dos: estrés laboral y bienestar psicológico.

Todo acto de recopilación del estudio de campo (información), será de preferencia a la hora de salida para no perjudicar o interrumpir el horario de trabajo, el tiempo previsto promedio será entre 15 a 20 minutos por encuestado (grupal o individual). Las encuestas una vez recopilada pasarán una verificación exhaustiva y de control de calidad; finalmente los datos serán almacenados, tabulados y codificados según corresponda en un sistema informático de preferencia Excel.

Procesamiento y Análisis de Datos

La información almacenada como cifras será exportada del Excel al sistema SPSS versión 28. Primero, se realizará la prueba de normalidad empleando Smirnov-Kolmogorov porque los datos son mayores a 50; por otro lado, según arroje la prueba se determinará los datos son paramétricas o no paramétricas; a su vez, según los datos obtenidos de significancia estadística se elegirá Rho de Spearman o Pearson. Mediante a la estadística se determinará las medidas de tendencia central, luego se ilustrarán mediante barras, gráficos, histogramas, tablas de frecuencias y según corresponda; mientras la estadística inferencial se realizará el análisis correlacional con el propósito de comprobar las hipótesis y los objetivos propuestos, los mismos serán ilustrados en gráficas y tablas. Los resultados de las pruebas estadísticas serán discutidos y referenciados en el informe final.

Consideraciones Éticas

El consentimiento informado por regla general es prioridad de las investigadoras, donde cada participante recibirá una información concreta y precisa de los objetivos del estudio, como también los derechos de los participantes. Para lo cual es importante definir algunos principios éticos, entre ellos son:

Principio de Autonomía

Es la capacidad del individuo de elegir libremente sin ninguna coacción, sus decisiones de la persona humana deben ser respetadas y su participación en los estudios de investigación deben realizarse mediante el consentimiento informado (Orozco & Lamberto, 2022). Previo a la ejecución del estudio los participantes serán informados debidamente mediante consentimiento informado y sus decisiones serán libres.

Principio de Beneficencia

Es hacer bien en beneficio de otros y actuar buscando en lo posible el beneficio máximo para los participantes; es decir, hacer el máximo beneficio durante y después de la investigación (Maza et al., 2021). En el presente trabajo de investigación, se pretenderá buscar el máximo beneficio en los participantes y a su vez los resultados obtenidos se darán a conocer a cada colaborador en su calidad de participantes para su propio beneficio.

Principio de no Maleficencia

Consiste evitar daños y minimizar riesgos que puede causar en los humanos que participan en el estudio, el riesgo puede surgir por causas de omisión o comisión en lenguaje común es negligencia, es por ello debe en todo momento evitar riesgos (Inguillay, Tercero & López, 2020). En este estudio, el estudio será ejecutadas cabo con la debida precaución y seguridad de no hacer ningún daño a los participantes, cualquier evento adverso debe ser de inmediato la atención respectiva y que los participantes tienen libre opción de abandonar el estudio cuando crea conveniente.

Principio de Justicia

Los individuos deben ser tratados con justa razón y equidad con cierta prudencia. Es el respeto a la persona humana ante cualquier contexto primero se sobrepone sus derechos. Las

personas no deben ser excluidos y marginados en el estudio por creencias, religión, nivel social y entre otros (Osorio, 2020). En el presente trabajo de investigación los participantes mantendrán sus derechos y serán tratados con equidad y justicia en todo momento durante y después del proceso de estudio.

Aspectos Administrativos

Presupuesto

Descripción	Cant.	Monto Unit. (s/.)	Monto Total (s/.)
RECURSO HUMANO			
Colaboradores para el estudio de campo	02	120.00	240.00
Personal de apoyo en cómputo	01	120.00	120.00
Bioestadístico (SPSS)	01	350.00	350.00
MATERIALES Y EQUIPOS			
Sistemas de comunicación e información (Tics)	01	3400.00	3400.00
Accesorios y artículos de oficina	---	350.00	350.00
Sistemas e implementos para la impresión	03	120.00	360.00
SERVICIOS			
Servicios de compaginación y reproducción	03	40.00	120.00
Servicios de comunicación (red telefónica e internet)	---	120.00	120.00
Servicio de anti plagio y similitud	03	50.00	150.00
OTROS			
Pasajes y/o viáticos u otros imprevistos	12	30.00	360.00
TOTAL, S/. (*)			5570.00

Referencias Bibliográficas

- Akanni, A.A., Obi, I.N. & Oduaran, C. A. (2022). Occupational Stress, Emotional Intelligence and Psychological Wellbeing of Nurses in Government-Owned Hospitals. *European Review Of Applied Sociology*, 15(24), 21-29. <https://sciendo.com/article/10.2478/eras-2022-0003>
- Alcarraz Salazar, M.L. (2023). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2022* [Trabajo académico de licenciatura, Universidad María Auxiliadora]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1553>
- Araújo Leal, L., Lima-Rodríguez, L., Vieira-Valença, S.F., Vasconcelos-Valença, R. J., Hill Araújo, E.T. & Almeida-Peres, M. A (2023). Efectos psicológicos del distanciamiento social en estudiantes de medicina. *Rev. Enfermería Global*, 22(69), 215-244. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.533011>
- Arellano Córdova, V. V., Luján Johnson, G. L. & Arellano Córdova, B. F. (2022). Programa sobre estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial, de la dirección regional de salud Tumbes – 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3365-3384. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2840
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis* (1ra ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Arman, K., Cayssials, V. & Izquierdo Caquíás, D. F. (2023). Estrés laboral en médicos veterinarios y estudiantes avanzados dedicados a la clínica de pequeños animales.

Rev. Veterinaria (Montevideo), 59(219).

<https://www.revistasmvu.com.uy/index.php/smvu/article/view/1064>

Arpi Pauca, E. & Huayhua Leque, D. (2022). *Estrés laboral y problemas psicosomáticos en enfermeros de áreas críticas hospital Goyeneche - Arequipa 2021* [Tesis de bachiller, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional.
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14483/ENarpaem_huleds.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barrera Verdugo, M. A.; Chaparro Penagos, C., Plazas Serrano, L.Y. & Buitrago Orjuela, L.A. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.
<https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Belizario, J. (2021). Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación*, 3(3), 97–108.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.006>

Bucosky Yolde, M. & Zubieta, E. (2023). Los patrones de amistad: Estructura, bienestar psicológico y soledad social y emocional. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad*, 23(1), 35-47 .<https://dx.doi.org/10.18682/pd.v23i1.6044>

Cajamarca Chicaiza, K. M., Aimara Guaita, L. V., Sánchez Ocaña, M. E., Acosta Yansapanta, E. A. & Llanos Gaibor, J. L. (2023). Estrés y manifestaciones psicosomáticas en el personal de salud. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 2569–2582.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.438>

Cárdenas Huamantica, P. & Quispe Chávez, Y. (2020). *Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un Hospital del Cusco* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Ica].

Repositorio institucional.

[http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/879/1/Patty Cardenas Huamanttica.pdf](http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/879/1/Patty%20Cardenas%20Huamanttica.pdf)

Casas, J., Ramón Repullo, J. & Lorenzo, S. (2020). Estrés laboral en el medio sanitario y estrategias adaptativas de afrontamiento. *Revista de Calidad Asistencial*; 17(4),237–246.[https://doi.org/10.1016/S1134-282X\(02\)77511-8](https://doi.org/10.1016/S1134-282X(02)77511-8)

Castillo Bances, D.R. (2020). *Estrés en Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Durante la Pandemia Covid 19, en una Clínica Privada, Lima Metropolitana* [Tesis de bachiller, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4419/T061_10881275_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro Maldonado, J.J., Gómez Macho L.K. & Camargo Casallas, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Revista Tecnura*; 27(75): 140-174.
<https://doi.org/10.14483/22487638.19171>

Chávez Salazar, M. (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal asistencial de enfermería de un Hospital de Cajamarca, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59150/Chávez_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59150/Ch%C3%A1vez_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chumacero Hernández, D.L. (2023). *COVID-19 y factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del segundo nivel de atención Lambayeque* [Tesis de licenciatura,

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional.

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6020>

Cobos López, G., Soriano Torres, A. & Seijo López, M.L. (2021). Estrés laboral en enfermería de cuidados críticos. *Rev. Sanum*, 5(4).

https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf

Coduti, P.S., Gattás, Y.B., Sarmiento, S.L. & Schmid, R.A. (2020). *Enfermedades Laborales cómo afectan el entorno organizacional* [Tesis de bachiller, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio institucional. <https://bdigital.uncu.edu.ar/5215>

Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. *Curso Taller*.

<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Corona Martínez, L.A. & Fonseca Hernández, M. (2023). Las hipótesis en el proyecto de investigación: ¿cuándo sí, ¿cuándo no? . *Revista Medisur* ; 21(1): 269-273.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000100269&lng=es

Cvetkovic Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama Valdivia, J. & Correa López, L. (2021).

Estudios transversales. *Revista Facultad de Medicina Humana*; 21(1):164-170.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

Dabou, E. A. R., Llesanmi, R. E., Avil Mathias, C. & Hanson, V. F. (2022). Work-related stress management behaviors of nurses during COVID-19 Pandemic in the United Arab Emirates. *SAGE Open Nursing*, 8 (1). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35321520/>

Emira Apriyeni, P.H. (2021). Determinant factors of psychological wellbeing nurses on the frontline against the Covid-19 pandemic. In *2nd Syedza Saintika International*

Conference on Nursing, Midwifery, Medical Laboratory Technology, Public Health, and

Health Information Management (SeSICNiMPH 2021). <https://www.atlantispress.com/proceedings/sesicnimph-21/125962057>

Enríquez, S. I. R., García, P. J. J., Vega, H. B. & Luján, J. C. B. (2023). Medición del bienestar psicológico mediante la utilización de Cuestionarios de Autorreporte. Una revisión sistemática. *Rev. Psicología y Salud*, 33(1), 209-216. <https://www.psicoedu.org/bienestar-psicologico-sistemica/>

Fatama Guerra, D. & Flores Huayhuas, A.J. (2020). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores del Hospital Regional del Sur de la Fuerza Aérea del Perú- Arequipa, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62125>

Figueredo Borda, N., Ramírez Pereira, M., Nurczyk, S. & Diaz-Videla, V. (2020). Modelos y Teorías de Enfermería: Sustento Para los Cuidados Paliativos. *Revista Enfermería: Cuidados Humanizados*, 8(2), 22-33. <https://doi.org/10.22235/ech.v8i2.1846>

Foster, K., Roche, M., Giandinoto, J. A. & Furness, T. (2020). Workplace stressors, psychological well-being, resilience, and caring behaviours of mental health nurses: A descriptive correlational study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 29(1), 56-68. <https://doi.org/10.1111/inm.12610>

García Chuquimango, L.M. (2021). *Nivel de Estrés de los Profesionales de Enfermería que Laboran en el Hospital Simón Bolívar* [Trabajo académico de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2024>

- García García, E. X. & Cusme Torres, N.A. (2023). Aplicaciónne adaptación al Estrés. *Brazilian Journal of Health Review, Curitiba*; 6(1), 1832-1854.
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/download/56678/41578>
- Grandez Mas, C. & Rojas Fernández G. (2023). *Estrés laboral y calidad de atención del personal de salud del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, Amazonas* [trabajo académico de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6703>
- Gray-Toft, P. & Anderson, J. G. (1981). The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. 1981. *Journal of Behavioral Assessment*, 3(1), 11-23.
<https://doi.org/10.1007/BF01321348>
- Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Revista de empresa y Gobierno*, 1(4), 19–31.
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.002>
- Huaman Baca, A.R. & Tanco Cirilo, Y.M. (2018). *Inteligencia emocional y estrés laboral en Enfermeras del servicio Gineco Obstetricia Del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé* [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/1900?locale-attribute=en>
- Inguillay Gagnay, L. K., Tercero Chicaiza, S. L. & López Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Jiménez Jiménez, M. J., Albornoz Zamora, E. J., Vega Falcón, V., Jiménez Jiménez, L. M. y Hermida Cazar, X. A. (2023). Estimación del estrés laboral en personal de enfermería de cuidados críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022. *Ciencia Latina: Revista*

Científica Multidisciplinar, 6(6), 12300-12316.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4252

Lee, M. H., Holzemer, W. L. & Faucett, J. (2020). Psychometric evaluation of the nursing stress scale (NSS) among Chinese nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Measurement*, 15(2), 133-134. <https://doi.org/10.1891/106137407782156381>

Lescano Pinto, D. E. & Flores Hernández, V. F. (2023). Bienestar psicológico y su relación con las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Latam: Revista Latinoamericana de ciencias sociales y Humanidades*, 4(1), 450–463. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.263>

Lucero Calle, R. C. y Ramírez coronel, A. A. (2023). Prevalencia del estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI en neonatos y adultos: revisión bibliográfica. *Conciencia digital*, 6(1), 67-78. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2.2478>

Chuchuca Sánchez, J.M. y Mora Ochoa, A.L. (2020). *EL estrés laboral y el impacto en el desempeño laboral del personal en el Hospital Aída León de Rodríguez Lara* [trabajo de investigación de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca].

Repositorio institucional. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19734>

Magaña Salazar M.Y., Méndez de Robles, S.J. & Martínez Díaz, S. (2023). Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Revista Alerta*, 6(1), 25-33. https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2023/02/Vol6n1_AO1_25-33_ESP_Estres-laboral_V1.pdf

Marín, C., Jorquera, Y. & Rojas, P. (2022). Estudio descriptivo sobre el bienestar psicológico en estudiantes universitarios en contexto de pandemia por COVID-19. *I+D Revista de Investigaciones*, 18(1), 75-86.

<https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/download/363/450>

Marquina Lujan, R. & Adriazola Casas, R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA: Revista De La Escuela De Enfermería*, 7(2), 35 – 42.

<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/391>

Matta Solís, D. & Matta Zamudio, L. (2022). Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. *Revista Ágora*;9(1),45-51.

<https://www.mendeley.com/catalogue/7b2a852b-780c-3a20-b3ab-ca6318834ccd/>

Maza Moscoso, C. P., Alfonso Mayen, V. & González Patzán, L. D. (2021). Bioética en investigación en nutrición clínica. *Revista De Nutrición Clínica Y Metabolismo*, 4(1).

<https://doi.org/10.35454/rncm.v4nSup.323>

Mejía, C., Chacón, J., Enamorado Leiva, O., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A. & García-Espinosa, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 176-235. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Montoya Agudelo, C.A. (2022). El estrés laboral y su aporte para generar trabajo digno o decente en las Pymes de la Ciudad de Medellín. *26 congreso internacional de ciencias administrativas*. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2022/16.01.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (18 de abril de 2019). El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día. *Noticias ONU*.

<https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>

Organización Mundial de Salud (28 de setiembre del 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*.

<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Orozco, H. y Lamberto, J. (2022). La ética en la investigación científica: consideraciones.

Revista de Historia, Geografía, Arte y Cultura, 10(19), 11-12.

<https://perspectivas.unermb.web.ve/index.php/Perspectivas/article/view/355>

Osorio Hoyos, J.G. (2020). Principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales.

Rev. Medicina; 60(2), 255-258. <https://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol60-00/2/principioseticos.htm>

Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? . *Revista Salud Uninorte*,

35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/>

Ramos Flores. (2021). *Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en Personal Sanitario de la*

provincia de San Martín [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74698/Ramos_FII-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reales Chacón, L. J., Robalino Morales, G. E., Peñafiel Luna, A. C., Cárdenas Medina, J. H. &

Cantuña Vallejo, P. F. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Revista Universidad y*

Sociedad, 14(5), 681-691. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338/3278>

Rodríguez Flores, E. A. & Sánchez Trujillo, M. (2022). Bienestar psicológico en estudiantes de

primeros ciclos de una universidad privada de Lima. *Revista Propósitos y*

Representaciones, 10(3). <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v10n3/2310-4635-pyr-10-03-e1705.pdf>

- Ruiz Bardales, G.M. (2022). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de Covid19 del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Puente Piedra* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7645>
- Teixeira-Rocha, C., Pereira-da Silva, A.B., Silva-Farias, V.A., França de-Menezes, H., D'Eça-Junior, A. & Rosendo da-Silva, R.A. (2022). Trasplante renal y cuidados de enfermería a la luz de la Teoría de Roy. *Index de Enfermería*, 31(3), 194-198.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962022000300012&lng=es&tlng=es.
- Trujillo Ramírez, C. & Quispe Arana, A.(2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Rev. Científica Cuidado y Salud Pública*, 1(2), 1-7.
<https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
- Valencia, P. D. & Álvarez, N. (2023). Análisis de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos usando el modelo de respuesta graduada. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 15(1), 57–69. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v15.n1.32224>
- Valle Pico, M. I. y Larzabal Fernández, A. (2022). Estrés, malestar psicológico, bienestar psicológico y satisfacción con la vida según modalidades de trabajo en madres de familia. *Rev. Ciencias Psicológicas*, 16(2), e-2794. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i2.2794>
- Véliz Burgos, A. L., Dörner Paris, A. P., Soto Salcedo, A. G. & Arriagada Arriagada, A. (2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de

salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta universitaria*, 28(3), 56–64.

<https://doi.org/10.15174/au.2018.1895>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento Estrés Laboral

Buenos días. Les saluda las Licenciadas Alejandra Estefhany Benavente Huerta y Sheida Garcia Chumacero; alumnas de la segunda especialidad de Enfermería en Emergencias y Desastres de la Universidad Peruana Unión, estamos realizando una investigación que lleva como título "Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023" para la obtención de los resultados solicitamos su colaboración.

El presente instrumento es anónimo, por lo que le solicitamos a usted responda todas las preguntas en forma clara y sincera, siendo su colaboración sumamente importante.

DIMENSIONES		Siempre (3)	Casi siempre (2)	Casi nunca (1)	Nunca (0)
	FÍSICO				
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería				
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como Enfermera				
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal				
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio				
	PSICOLÓGICO				

5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente				
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve				
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar				
8	La muerte de un/a paciente, le entristece				
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza				
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración				
11	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes				
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza				
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde				
14	El alta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional				
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor				
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremano				
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta				
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional				
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes				
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado				
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura				
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo				
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico				
	SOCIAL				
25	Tiene conflictos con un medico				
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece				
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa				

28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice				
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente				
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a				
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia				
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad				
33	Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad				
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio				

Fuente: Gray- Toft validada por Huamán y Tanco en 2018 y aplicado por Castillo 2020.

Gracias por participar

Instrumento Bienestar Psicológico

El presente trabajo tiene como propósito de determinar el bienestar psicológico del profesional en el área de enfermería. Le solicitamos colocar las marcas con honestidad y veracidad según su percepción. A continuación, usted debe marcar de cómo se comporta, se siente y actúa.

Totalmente de acuerdo (1), desacuerdo (2), ligeramente en desacuerdo (3), ligeramente de acuerdo (4), de acuerdo (5) y totalmente de acuerdo (6).

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6
6	AUTO ACEPTACIÓN						
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
5	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
6	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
	RELACIONES POSITIVAS						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						

8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
10	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
11	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
12	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
	AUTONOMÍA						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
15	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
16	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
17	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
18	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
19	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
20	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
	DOMINIO DEL ENTORNO						
21	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
22	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
23	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
24	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
25	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
26	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
	CRECIMIENTO PERSONAL						
27	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
28	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
29	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
30	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
31	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
32	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
33	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
	PROPÓSITO EN LA VIDA						
34	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
35	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
36	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						

37	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
38	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
39	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Ficha de Validación de Instrumento Estrés Laboral y Bienestar Psicológico por Juicio de Experto

Investigadoras: Licenciadas Alejandra Estefhany Benavente Huerta y Sheida García Chumacero

Instrucciones al Experto: Señor (a) le solicitamos su aporte para la validación de los instrumentos, que usted luego de un análisis minucioso de cada uno de los interrogantes de la encuesta coloque una puntuación que corresponda, según muestra en el cuadro. En tal sentido, se ruega colocar para cada ítem Si = 1 y No = 0

Juez 1: Lic. Soledad Vega Mamani

Dimensiones	Preguntas	Estrés Laboral			
		Validez			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo
Físico	P'1	1	1	1	1
	P'2	1	1	1	1
	P'3	1	1	1	1
	P'4	1	1	1	1
Psicológico	P'5	1	1	1	1
	P'6	1	1	1	1
	P'7	1	1	1	1
	P'8	1	1	1	1
	P'9	1	1	1	1
	P'10	1	1	1	1
	P'11	1	1	1	1
	P'12	1	1	1	1
	P'13	1	1	1	1
	P'14	1	1	1	1
	P'15	1	1	1	1
	P'16	1	1	1	1
	P'17	1	1	1	1
	P'18	1	1	1	1
	P'19	1	1	1	1
	P'20	1	1	1	1
	P'21	1	1	1	1
	P'22	1	1	1	1
	P'23	1	1	1	1
	P'24	1	1	1	1
Social	P'25	1	1	1	1
	P'26	1	1	1	1
	P'27	1	1	1	1
	P'28	1	1	1	1
	P'29	1	1	1	1
	P'30	1	1	1	1
	P'31	1	1	1	1
	P'31	1	1	1	1
	P'33	1	1	1	1
	P'34	1	1	1	1

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral en Enfermería del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima 2023.

Instrucciones

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

Juez N° : 1

Fecha actual: 08-07-2023

Nombres y Apellidos de Juez: Soledad Vega Mamani

Institución donde labora: Clínica Auna

Años de experiencia profesional o científica: 5 Años

Dimensiones	Preguntas	Bienestar Psicológico			
		Validez			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo
Auto Aceptación	P'1	1	1	1	1
	P'2	1	1	1	1
	P'3	1	1	1	1
	P'4	1	1	1	1
	P'5	1	1	1	1
	P'6	1	1	1	1
Relaciones Positivas	P'7	0	1	1	1
	P'8	1	1	1	1
	P'9	1	1	1	1
	P'10	1	1	1	1
	P'11	1	1	1	1
	P'12	1	1	1	1
	P'13	1	1	1	1
	P'14	1	1	1	1
	P'15	1	1	1	1
	P'16	1	1	1	1
	P'17	1	1	1	1
	P'18	1	1	1	1
Dominio del Entorno	P'19	1	1	1	1
	P'20	1	1	1	1
	P'21	1	1	1	1
	P'22	1	1	1	1
	P'23	1	1	1	1
	P'24	1	1	1	1
Crecimiento Personal	P'25	1	1	1	1
	P'26	1	1	1	1
	P'27	1	1	1	1
	P'28	1	1	1	1
	P'29	1	1	1	1
	P'30	1	1	1	1
Propósito en la Vida	P'31	1	1	1	1
	P'31	1	1	1	1
	P'33	1	1	1	1
	P'34	1	1	1	1
	P'35	1	1	1	1
	P'36	1	1	1	1
	P'37	1	1	1	1
	P'38	1	1	1	1
	P'39	1	1	1	1

Firma y Sello
CEP:098218

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

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

SI (X) NO ()
1 0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)
1→0 0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI () NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

Dimensiones	preguntas	Estrés Laboral			
		Validez			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo
Físico	P'1	1	1	1	1
	P'2	1	1	1	1
	P'3	1	1	1	1
	P'4	1	1	1	1
Psicológico	P'5	1	1	1	1
	P'6	1	1	1	1
	P'7	1	1	1	1
	P'8	1	1	1	1
	P'9	1	1	1	1
	P'10	1	1	1	1
	P'11	1	1	1	1
	P'12	1	1	1	1
	P'13	1	1	1	1
	P'14	1	1	1	1
	P'15	1	1	1	1
	P'16	1	1	1	1
	P'17	1	1	1	1
	P'18	1	1	1	1
	P'19	1	1	1	1
	P'20	1	1	1	1
	P'21	1	1	1	1
	P'22	1	1	1	1
	P'23	1	1	1	1
	P'24	1	1	1	1
Social	P'25	1	1	1	1
	P'26	1	1	1	1
	P'27	1	1	1	1
	P'28	1	1	1	1
	P'29	1	1	1	1
	P'30	1	1	1	1
	P'31	1	1	1	1
	P'33	1	1	1	1
	P'34	1	1	1	1

Dimensiones	preguntas	Bienestar Psicológico			
		Validez			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo
Auto Aceptación	P'1	1	1	0	1
	P'2	1	1	1	1
	P'3	1	1	1	1
	P'4	1	1	1	1
	P'5	1	1	1	1
	P'6	1	1	1	1
Relaciones Positivas	P'7	1	1	1	1
	P'8	1	1	1	1
	P'9	1	1	1	1
	P'10	1	1	1	1
	P'11	1	1	1	1
	P'12	1	1	1	1
	P'13	1	1	1	1
	P'14	1	1	1	1
	P'15	1	1	1	1
	P'16	1	1	1	1
	P'17	1	1	1	1
	P'18	1	1	1	1
	P'19	1	1	1	1
	P'20	1	1	1	1
Dominio del Entorno	P'21	1	1	1	1
	P'22	1	1	1	1
	P'23	1	1	1	1
	P'24	1	1	1	1
	P'25	1	1	1	1
	P'26	1	1	1	1
Crecimiento Personal	P'27	1	1	1	1
	P'28	1	1	1	1
	P'29	1	1	1	1
	P'30	1	1	1	1
	P'31	1	1	1	1
	P'33	1	1	1	1
	P'34	1	1	1	1
Propósito en la Vida	P'35	1	1	1	1
	P'36	1	1	1	1
	P'37	1	1	1	1
	P'38	1	1	1	1
	P'39	1	1	1	1



DNI: 47133521

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral en Enfermería del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima 2023.

Instrucciones

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

Juez N° : 2

Fecha actual: 13-07-2023

Nombres y Apellidos de Juez: Leslie Suca Hualcuna

Institución donde labora: Homero Delgado

Años de experiencia profesional o científica: 7 Años



Firma y Sello
CEP:073099

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

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

SI (X) NO ()
1 0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)
1→0 0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI () NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

Dimensiones	preguntas	Estrés Laboral			
		Validez			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo
Físico	P'1	1	1	1	1
	P'2	1	1	1	1
	P'3	1	1	1	1
	P'4	1	1	1	1
Psicológico	P'5	1	1	1	1
	P'6	1	1	1	1
	P'7	1	1	1	1
	P'8	1	1	1	1
	P'9	1	1	1	1
	P'10	1	1	1	1
	P'11	1	1	1	0
	P'12	1	1	1	1
	P'13	1	1	1	1
	P'14	1	1	1	1
	P'15	1	1	1	1
	P'16	1	1	1	1
	P'17	1	1	1	1
	P'18	1	1	1	1
	P'19	1	1	1	1
	P'20	1	1	1	1
	P'21	1	1	1	1
	P'22	1	1	1	1
	P'23	1	1	1	1
	P'24	1	1	1	1
Social	P'25	1	1	1	1
	P'26	1	1	1	1
	P'27	1	1	1	1
	P'28	1	1	1	1
	P'29	1	1	1	1
	P'30	1	1	1	1
	P'31	1	1	1	1
	P'31	1	1	1	1
	P'33	1	1	1	1
	P'34	1	1	1	1

Dimensiones	preguntas	Bienestar Psicológico			
		Validez			
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo
Auto Aceptación	P'1	1	1	1	1
	P'2	1	1	1	1
	P'3	1	1	1	1
	P'4	1	1	1	1
	P'5	1	1	1	1
	P'6	1	1	1	1
Relaciones Positivas	P'7	1	1	1	1
	P'8	1	1	1	1
	P'9	1	1	1	1
	P'10	1	1	1	1
	P'11	1	1	1	1
	P'12	1	1	1	1
	P'13	1	1	1	1
	P'14	1	1	1	1
	P'15	1	1	1	1
	P'16	1	1	1	1
	P'17	1	1	1	1
	P'18	1	1	1	1
	P'19	1	1	1	1
	P'20	1	1	1	1
Dominio del Entorno	P'21	1	1	1	1
	P'22	1	1	1	1
	P'23	1	1	1	1
	P'24	1	1	1	1
	P'25	1	1	1	1
	P'26	1	1	1	1
	P'27	1	1	1	1
Crecimiento Personal	P'28	1	1	1	1
	P'29	1	1	1	1
	P'30	1	1	1	1
	P'31	1	1	1	1
	P'31	1	1	1	1
	P'33	1	1	1	1
Propósito en la Vida	P'34	1	1	1	1
	P'35	1	1	1	1
	P'36	1	1	1	1
	P'37	1	1	1	1
	P'38	1	1	1	1
	P'39	1	1	1	1



DNI :41560839

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de estrés laboral en Enfermería del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima 2023.

Instrucciones

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

Juez N° : 3

Fecha actual: 22-07-2023

Nombres y Apellidos de Juez: Nora Julia Centeno Carbajal

Institución donde labora: P.S.Paucarpata

Años de experiencia profesional o científica: 15 Años



Firma y Sello
CEP:92123

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

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

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO (X)
0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

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

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

Tabla B 1. Determinación de V de Aiken del Estrés Laboral

Ítem	Juez 1				Juez 2				Juez 3				V de Aiken			
	Claridad	Congruencia	Contexto	Domnio de Constructo	Claridad	Congruencia	Contexto	Domnio de Constructo	Claridad	Congruencia	Contexto	Domnio de Constructo	Claridad	Congruencia	Contexto	Domnio de Constructo
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1.00	1.00	0.67
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
Promedio de Aiken													1.00	1.00	1.00	0.99

Fórmula de V de Aiken

Donde:

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

V = V de Aiken

S = Suma de respuestas

n = Número de Jueces

c = Numero de valores de la escala de evaluación

Tabla B2. V de Aiken de Bienestar Psicológico

Ítem	Juez 1				Juez 2				Juez 3				V de Aiken			
	Claridad	Congruencia	Contexto	Domnio de Construido	Claridad	Congruencia	Contexto	Domnio de Construido	Claridad	Congruencia	Contexto	Domnio de Construido	Claridad	Congruencia	Contexto	Domnio de Construido
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1.00	1.00	0.67	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
7	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.67	1.00	1.00	1.00
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
Promedio de Aiken													0.99	1.00	0.99	1.00

Fórmula de V de Aiken

Donde:

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

V = V de Aiken

S = Suma de respuestas

n = Número de Jueces

c = Numero de valores de la escala de evaluación

Consolidación de criterios de validez V de Aiken

Criterio de validez	V de Aiken Estrés Laboral	V de Aiken Bienestar Psicológico
Claridad	1	0.99
Congruencia	1	1
Contexto	1	0.99
Dominio de constructo	0.99	1
Promedio V de Aiken	0.998	0.995

Los resultados obtenidos V de Aiken es 0.998 para estrés laboral y 0.995 para bienestar psicológico; entonces, por regla general el valor puede tener valores entre 0 y 1. Cuanto más el valor se acerque a 1, entonces tendrá una mayor validez de contenido. En este caso para ambas variables tiene alto validez el valor de Aiken.

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Estadísticas de fiabilidad de Estrés Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	34

La fiabilidad del instrumento estrés laboral arroja el valor de alfa de Cronbach de 0.924; por lo tanto, este instrumento tiene alta confiabilidad para aplicar en este estudio.

Estadísticas de fiabilidad Bienestar Psicológica

Alfa de Cronbach	N de elementos
,719	39

El valor de alfa de Cronbach para la variable Bienestar Psicológico arroja un valor de 0.719; por tanto, tiene una confiabilidad aceptable y listo para aplicar en esta investigación.

Apéndice D: Consentimiento informado

Universidad Peruana Unión
Escuela de Posgrado
UPG de Ciencias de la Salud
Consentimiento Informado

Propósito y procedimientos

Título del trabajo académico: "Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023", el objetivo de este estudio es "Determina la relación entre Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023". Este trabajo académico está siendo realizado por la Lic. Alejandra Estefhany Benavente Huerta y Sheida García Chumacero, bajo la tutoría de la Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva.

La información obtenida a través de estudio de campo (encuesta), será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines de investigación.

Riesgos del estudio: No habrá ningún riesgo o daño para su salud asociado a este trabajo. Se tomará se tomarán precauciones para evitar algún evento adverso que puede ocasionar al participante.

Beneficios del estudio: Los resultados será puestas a disposición del entrevistado para mejorar o prevenir su estado de salud.

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio.

Participación es voluntaria y puede retirarse del estudio cuando crea conveniente

Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento.

Nombre y apellido: _____

DNI: _____ Fecha: _____

Firma

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: “Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023”

Problema	Objetivos	Variables y Dimensiones	Hipótesis	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente físico y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente psicológica y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión ambiente social y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determina la relación entre Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión ambiente físico y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión ambiente psicológica y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Determinar elación entre la dimensión ambiente social y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Variable 2:</p> <p>Bienestar psicológico</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Ha: Existe relación entre Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Ha1: Existe relación entre la dimensión ambiente físico y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Ha2: Existe relación entre la dimensión ambiente psicológica y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022.</p> <p>Ha3: Existe relación entre la dimensión ambiente social y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2022.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo: básica</p> <p>Corte: Transversal y nivel correlacional</p> <p>Población: 85 personal de enfermería que laboran en el área de emergencias</p> <p>Muestra: no probabilístico por conveniencia y por la totalidad de la población por su pequeño tamaño poblacional que es 85 personal de enfermería que prestan servicios asistenciales en el área de emergencia</p> <p>Técnica: Encuesta para ambas variables</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para ambas variables</p>

Apéndice F: Autorización institucional

Lima,..... Junio del 2023

Sr. Dr.
SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL

Asunto: Autorización para la ejecución del Proyecto de Tesis

Presente. –

De nuestra mayor consideración y estima personal.

Mediante el presente nos dirigimos a usted para saludar cordialmente y a la vez solicitamos autorización para la ejecución del Proyecto de Tesis titulado "Estrés laboral y bienestar psicológico en enfermeras del área de emergencias y desastres de un hospital público de Lima, 2023". Para tal efecto, nos presentamos que somos estudiantes de la Segunda Especialidad en Enfermería de Emergencias y Desastres la Lic. Alejandra Estefhany Benavente Huerta y Sheida García Chumacero, ambas estudiantes de la Universidad Peruana la Unión. Adjuntamos al presente el ejemplar del proyecto a fin de que su dirección ordene a quien corresponda para autorización respectiva.

Es cuanto, solicitamos y esperamos que nuestra petición sea atendida en su oportunidad, en ese sentido, nos despedimos hasta la próxima oportunidad agradeciendo de antemano su atención al respecto.

Atentamente,

.....
Alejandra Estefhany Benavente Huerta

.....
Sheida García Chumacero