



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES  
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**“CARGA LABORAL Y NIVEL DE ESTRÉS DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE  
EMERGENCIA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL– 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS  
Y DESASTRES**

**AUTOR:**

**Lic. ROMERO ALTAMIRANO, LIZBETH  
<https://orcid.org/0000->**

**ASESOR:**

**Mg. FAJARDO CANAVAL, MARÍA DEL PILAR  
[https://orcid.org/ 0000-0001-9942-0491](https://orcid.org/0000-0001-9942-0491)**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

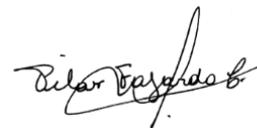
Yo, **ROMERO ALTAMIRANO Lizbeth Natalie** , con DNI **07495036** , en mi condición de autora del trabajo académico presentada para optar **el título profesional de especialista en enfermería en emergencias y desastres**, de título “**carga laboral y nivel de estrés del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Militar Central–2022**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**<sup>1</sup> que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **22%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



**Romero Altamirano, Lizbeth Natalie**  
DNI. 07495036



**Fajardo Canaval, Maria Del Pilar**  
DNI. 25697604

<sup>1</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | <a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                   | 12% |
| 2 | <a href="http://repositorio.autonmadeica.edu.pe">repositorio.autonmadeica.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | 5%  |
| 3 | <a href="http://repositorio.unid.edu.pe">repositorio.unid.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | 2%  |
| 4 | <a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                   | 2%  |
| 5 | <a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a><br>Fuente de Internet           | 1%  |
| 6 | <a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet                 | 1%  |

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

## ÍNDICE GENERAL

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| RESUMEN.....                       | 5  |
| ABSTRACT.....                      | 6  |
| I. INTRODUCCIÓN.....               | 7  |
| II. MATERIALES Y MÉTODOS.....      | 17 |
| III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS..... | 22 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....    | 24 |
| ANEXOS.....                        | 31 |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....</b>        | <b>32</b> |
| <b>ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b> | <b>35</b> |
| <b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....</b>            | <b>39</b> |
| <b>ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILITUD.....</b>        | <b>41</b> |

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la carga laboral y nivel de estrés del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Militar Central– 2022. **Material y método:** El estudio tiene un enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental, es descriptivo, ya que se realiza en un tiempo y espacio determinado. La población de estudio estará conformada por 57 profesionales de enfermería que trabajan en el área de Emergencia en el Hospital Militar Central– 2021. Para la recolección de datos se usará el cuestionario con 37 ítems relacionados al tema del cuidado humanizado y un cuestionario de 34 ítems destinados para el nivel de estrés. **Resultados:** En el desarrollo y presentación de los resultados se hará a través de la estadística descriptiva como inferencial, asimismo los datos obtenidos serán ingresados, procesados y codificados bajo el diseño de Excel y serán tabulados bajo el sistema estadístico SPSS versión 25.0. **Conclusiones:** la investigación brindará datos que contribuirán a la mejora del servicio y el bienestar del profesional de enfermería.

**Palabras claves:** Estrés, Carga laboral, servicio de emergencia (DeCS).

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the workload and stress level of the nursing professional of the Emergency Service of the Central Military Hospital – 2022. **Material and method:** The study has a quantitative approach, its design is non-experimental, it is descriptive, since it is carried out in a certain time and space. The study population will consist of 57 nursing professionals working in the Emergency area at the Central Military Hospital – 2022. For data collection, the questionnaire will be used with 37 items related to the topic of humanized care and a questionnaire of 34 items destined for the stress level. **Results:** In the development and presentation of the results will be done through descriptive statistics as inferential, also the data obtained will be entered, processed and coded under the design of Excel and will be tabulated under the statistical system SPSS version 25.0. **Conclusions:** the research will provide data that will contribute to the improvement of the service and well-being of the nursing professional.

**Keywords:** Stress, Workload, emergency service (MeSH).

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud en el informe Estado de la Enfermería en el Mundo 2020; refiere que los profesionales de enfermería son el mayor número en el sistema de salud, pero aun así, siguen luchando contra una demanda creciente, debido a la pandemia de COVID-19, las demandas se están acelerando, por lo que el factor regulador del estrés se multiplica para los profesionales, más aún porque tienen un contacto directo con el paciente, al que hay que cuidar de forma holística que no solo ayude a su recuperación física, sino también a combatir su miedo y ansiedad de la misma condición enfermiza, lo cual es absorbido por los profesionales de enfermería agotándolos emocionalmente y quedando atrapados en una caja de estrés (1).

Situación similar se observó en un estudio en el 2018 en Eslovenia donde el personal de enfermería del sector público está expuesto a situaciones estresantes en el día a día, con mayor frecuencia de violencia psicológica o física en el lugar de trabajo (M = 4,2), enfrentando muerte (M = 3,9), falta de personal (M = 3,9) y una alta frecuencia de pacientes (M = 3,8) (2). En el mismo contexto en un estudio en Polonia el principal predictor de síntomas de estrés en el grupo de personal de salud es la satisfacción laboral. Dos estrategias cognitivas también resultaron ser predictores del estrés, es decir, arrepentimiento y resolución (3).

Por otro lado en Latinoamérica, según la Organización Panamericana de la salud el déficit de personal de enfermería sigue siendo una realidad latente con un promedio de 5,9 millones siendo este déficit mayor en el continente africano, el sur de Asia y la planicie del mediterráneo, además de Latinoamérica, en donde la Organización Mundial de la Salud insta a los países a incrementar su inversión en el sector salud para prevenir la escasez del personal, fomentar el desarrollo académico y la formación de profesionales de enfermería y mejorar las condiciones de empleo (4).

En un estudio en Chile se encontró que el principal desencadenante del estrés es la sobrecarga de trabajo, lo que lleva a un cuidado descontrolado. El dolor y sufrimiento del paciente son los factores que generan estrés psicológico, y los estresores del entorno social están menos presentes (5). Lo que se asemeja a lo descrito por Acosta y Maya en su estudio en el 2020, donde mencionan en el caso de la carga laboral, el promedio del Nursing Activities Score, auto diligenciado fue de 68 puntos y en el observacional de 53, lo que evidencio en su muestra mayores niveles de sobrecarga percibidos por los profesionales (6).

Asimismo a nivel nacional, en un estudio se menciona que el desarrollo de la pandemia ha provocado variaciones relevantes en todo el sistema de salud, en especial en el personal de enfermería, el cual fue la primera línea contra esta pandemia, donde los niveles de estrés en este personal se incrementó exponencialmente, lo cual generó insatisfacción laboral en la mayoría, en donde los estresores ambientales se presentaron en un nivel medio en un 63.3% los laborales en un 83.3% y personales en un 51.7%, por lo que se evidencio una asociación significativa entre los estresores y el nivel de satisfacción del personal de enfermería (7).

Lo que también se observó en un estudio de un grupo de enfermeros de emergencia Samu donde 67% presentó estrés laboral; presentándose una diferencia significativa con enfoque estadísticos, que refiere que existe un estrés laboral considerable en un 77.3% en el grupo de enfermeros de 27 a 30 años y en un 65.2% en mayores de 30 años, lo que no se relacionó con su aspecto civil, más se vio influenciada por la carga de trabajo diaria (8). Asimismo en la ciudad de Puno se halló en la unidad de cuidados intensivos y emergencia del Hospital III Essalud, a cerca del nivel de estrés laboral, se halló que el 60.9% presento un nivel alto, encontrándose de este grupo que el 34.8% era del Servicio de Emergencia y el 26.1% de UCI (9).

Por otro lado en Lima en una investigación del 2021 se evidencio que el estrés que se presentó en el personal de enfermería se desarrolló en varios niveles siendo el más representativo el nivel medio, donde las estrategias más utilizadas para

afrontarlo es las que se enfocan en la problemática (10). En relación, se halló durante la pandemia COVID 19, en una clínica privada, Lima Metropolitana – 2020; en un grupo de enfermeras que un nivel alto con 69,4% (n=50), seguido del nivel medio con 29,2% (n=21) y nivel bajo con 1,4% (n=1). (11).

De igual manera los autores Trujillo y cols., durante el 2020 encontraron en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima que el 42.22% de los profesionales de enfermería refieren que la carga laboral es alta, el 40% refiere que es media y el 17.78% refiere que la carga de trabajo es baja, en el caso del aspecto físico de la carga de trabajo el 53.33% refirió que es medio, en el caso de la carga mental el 46.67% refirió que es alta. Lo que implicó una relación con problemas más severos como el estrés y los trastornos musculo esqueléticos (12).

En el ámbito local en un estudio en Hospital Militar Central se observó que el personal de enfermería con los cuales se conversó refirieron que se siete afectados principalmente con una carga emocional, no se siente realizados plenamente en lo profesional lo que se refleja según propia percepción en su despersonalización, en el caso de las condiciones de trabajo se halló que el 56.7% refiere que son adecuadas, el 43.3% refieren que fueron regulares, lo que se evidencia que no existe mala condiciones (13).

Asimismo otro estudio en la misma institución encontró que el 32,4% informa que sus factores personales influyen en el estrés laboral del centro quirúrgico con un nivel bajo, el 47,1% cree que influyen de forma regular y el 20,6% indica que la influencia es alta (14). en el mismo contexto Simeón encontró en el mismo hospital que el 65% se vio afectado por factores laborales, representando el 50,6% estrés y demanda, mientras que el 78,8% tiene un nivel alto de estrés, siendo la proporción en la dimensión de estrés psicológico tan alta como 81,2% (15).

Como se observa en la mayoría de las investigaciones y realidades a nivel internacional como nacional el tema del estrés en enfermería es un tema común y cotidiano debido a la carga laboral que presente este servicio, lo que en la actualidad se observado con más detenimiento, es por ello importante conocer como estas variables se relacionan y con ello aportar en la integridad y salud de este trabajador tan esencial para la sociedad como los es el profesional de enfermería, por lo mismo la interrogante de la presente investigación es; ¿Qué

relación existe entre la carga laboral y nivel de estrés del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Militar Central– 2022?

El marco teórico referencial se menciona a las variables siendo la primera la Carga laboral; la cual se conceptualiza como la excesiva cantidad de tareas y exigencias laborales que requiere de competencias y habilidades tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, lo cual supera en ocasiones a los recursos de los trabajadores generándoles estrés, agotándolos emocional, física y psicológicamente, en el caso de la sobrecarga de trabajo cuantitativa son actividades que requieren de esfuerzo físico dentro de la jornada laboral, en el caso de la carga cualitativa se trata de las exigencias que requieren del trabajador diferentes habilidades y capacidades para realizar tareas que requiere de su nivel cognitivo y analítico(16).

Por otro lado, también se le conoce como carga de trabajo en el ámbito de enfermería como una serie de problemáticas que exigen al profesional a sus máximas capacidades superando sus recursos y provocando estresores que interfieren con sus labores y la seguridad del paciente. Este impacto de la carga del trabajo de la enfermera se relaciona con la falta de tiempo, de personal, y de recursos, lo que repercute en su servicio, presentándonos complicaciones en los pacientes incremento de la tasa de mortalidad de paciente entre otros (17).

De igual manera la carga laboral tiene muchos efectos en los trabajadores que son negativas como lo es el estrés a nivel físico y psicológico, enfermedades, baja motivación, baja satisfacción laboral, ausentismo, etc., es por ello que esa carga no permite que el profesional pueda cumplir con las expectativas de su servicio (18).

Cómo componentes de la carga laboral se tienen a la carga física que es la cantidad de actividades que el trabajador tiene que realizar, lo cual genera un gasto de energía y requiere de un mayor esfuerzo de los acostumbrado, lo que es propio del trabajo muscular, lo cual puede ser estático como estar de pie o dinámico cuando se carga o moviliza un objeto pesado (19).

Otro componente es la carga psicológica; lo cual es una carga que requiere de un nivel cognitivo que afecta dependiendo de los rasgos de personalidad la integridad

de la persona, es decir cada individuo puede soportar una diferente carga psicológica, esa carga puede genera problemas como alteraciones en las conductas y emociones de los trabajadores, asimismo provocar ansiedad y depresión entre otros (19).

Otro componente es la carga comportamental; las cuales son situaciones que se desarrollan en el transcurso de las labores, así como la interacción social, el nivel académico y ciertos comportamientos que pueden ser asertivos o reactivos dependiendo de la situación (20).

Otro de los componentes es el afrontamiento: siendo esta una capacidad de la persona que le permite desarrollar estrategias para poder afrontar situaciones de riesgo o que requieren de ciertos recursos para solucionar un problema, lo que es una visión autosugestiva del sujeto que le genera estrés, cuando la carga es mayor a lo que puede afrontar (20).

Como segunda variable se tiene al estrés de origen laboral la cual se presenta en la interacción del individuo con el ambiente laboral, donde se presentan elementos de riesgo que incrementan la posibilidad de padecer estrés, a nivel físico, biológico psicológico, etc., como los es trabajar más allá de la jornada laboral, carga de trabajo, entre otros (20).

Asimismo el estrés se le define como una alteración que se produce en el organismo entre la mente y el físico como una respuesta a una interacción con la amenaza que se encuentra en el entorno, donde la capacidad del individuo decidirá que tanto le afecta ello, en el caso del estrés laboral se asocia en su mayoría con la estructura del trabajo, de la organización, la interacción entre trabajadores, etc., de igual forma surge cuando las exigencias de trabajo son superiores a los recursos y capacidades de los trabajadores. Asimismo, se da cuando los recursos y habilidades de un trabajador no están a la altura de los que el trabajo exige (21).

De igual manera el estrés es una respuesta biológica que se desarrolla y permite afrontar una situación de peligro o escapar de ella, pero en el caso del ámbito laboral esta opción no está permitida es decir no se puede escapar de la responsabilidad en el cuidado de una vida o de una responsabilidad. Es por ello que este estrés laboral es un fenómeno que se da constantemente que afecta al trabajador tanto física como mentalmente (22).

De igual manera según la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés(23); el estrés es un proceso que se desarrolla después de que se presentan exigencias en el ambiente como sería el caso del trabajo, es decir cuando estas demandas laborales o exigencias del puesto se presentan y exceden la habilidades del trabajador se presenta una serie de alteraciones a nivel fisiológico, que en algunos caso permite al sujeto adaptarse a la situación, esto cuando no supera sus recursos, caso contrario se verá afectado principalmente las emociones así como el estado físico.

De igual manera para el profesional de enfermería el estrés es perjudicial porque disminuye le nivel de su desempeño, lo que es una situación de alta peligrosidad porque sus labores implican el cuidado de pacientes. Asimismo, el estrés laboral, es una serie de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales del personal ante determinados aspectos complejos del estado de salud del paciente, el entorno u organización del trabajo y las condiciones del entorno asistencial. Situaciones de emergencia (24).

La Organización Mundial de la Salud (25), menciona que el estrés en el trabajo se define como un conjunto de alteraciones psicosomáticas y conductuales que se presentan por las demandas y exigencias del trabajo, que superan las habilidades físicas y mentales del trabajador, y no permite que el trabajador labore en óptimas condiciones. Lo cual genera problemas a nivel musculoesquelético, cardiovascular, agotamiento de emociones entre otros problemas (25).

Para la Organización Internacional del Trabajo (26) es una respuesta física y mental que resulta de un desequilibrio entre las necesidades percibidas de una persona y su capacidad para hacer frente a situaciones estresantes. De igual manera, se piensa que el estrés es un mecanismo de defensa que induce al organismo del trabajador a situaciones que amenazan la integridad de su existencia y toma dos caminos: escape o afrontamiento.

Dentro de los componentes del estrés tenemos al físico esto ocurre cuando el estrés es constante, persistente y repetitivo, agotando el cuerpo y aumentando la probabilidad de desarrollar la enfermedad. Los síntomas que aquejan al estrés crónico no se pueden identificar, pero incluyen fragilidad, ira, temblores, pérdida de memoria, ansiedad, insomnio, irritación de la piel, dolores de cabeza y de espalda y problemas gastrointestinales (27).

También menciona que las condiciones físicas externas que alteran el proceso normal de trabajo de un profesional de la salud al distorsionar la atención y el descanso que necesita el profesional de la salud para maximizar sus capacidades. Ambiente de trabajo, iluminación, orden y esterilidad en el local, espacio inadecuado para realizar tareas específicas de enfermería y gran cantidad de empleados fuera de servicio en el lugar de trabajo (28).

Otro componente es el psicológico; En este nivel, el estrés se asocia a varios rasgos de personalidad. Durante los períodos de estrés, existen males psicológicos que se manifiestan en emociones desagradables que te impiden alcanzar tus metas, miedo, errores, ansiedad y complejo de inferioridad (29).

De igual forma, el factor psicosocial del trabajo son las condiciones de trabajo que pueden ser positivas (factor protector) que apoyan el desarrollo de habilidades laborales y profesionales, y también pueden generar una alta satisfacción laboral y motivación para los empleados. Los factores psicológicos y sociales también son negativos (factores de riesgo) y pueden causar un estrés elevado. Aunque los efectos de estos factores no afectan directa e inmediatamente la salud, estos altos niveles de estrés juegan un papel importante en el mecanismo de acción (30).

Como último componente se tiene al Social: son aquellas instituciones que son propias de aquellas instituciones de las que depende el desempeño de sus actividades profesionales. Entre estos factores, responsabilidades de trabajo, interrupciones frecuentes en la ejecución de tareas, críticas continuas de otros trabajadores, incluidos médicos, supervisores, familiares de pacientes y los propios pacientes; problemas de falta de servicio, emociones positivas o negativas. Falta de comunicación; etc. (31).

En el caso de los antecedentes se tiene dentro de los internacionales a Castro F y cols. (32) en el año 2020 en Ecuador realizaron una investigación sobre la “Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019 Marzo 2020”, con el propósito de poder identificar como la carga de trabajo afecta la calidad de vida del personal de salud, mediante una investigación mixta, con la aplicación de cuestionarios a 58 profesionales, de donde se obtuvo que gran parte de la muestra presenta una baja calidad de vida, lo que evidencia que el factor que lo determina es la carga de trabajo, por su relación significativa e inversa.

Acosta M y cols. (33) en el año 2020 presentaron su estudio en España sobre las “Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos” , con el propósito de conocer el nivel de las competencias del personal de salud y su asociación con la carga de trabajo, mediante un estudio descriptivo con una muestra de 40 personal de enfermería, y la aplicación del Nursing Activities Score y otro cuestionario, de donde se obtuvo que existe un nivel bajo de competencias siendo las más perjudiciales la falta de apoyo a los familiares en 2.7% la comunicación en otro 2.7, pero en su mayoría las competencias fueron regulares por lo que se concluyó que la medición continua de las competencias clínicas y la carga de trabajo demuestra su relación significativa, lo que mejora la toma de decisiones y otros proceso dentro de la calidad del cuidado.

Betancourt M y cols. (34) en el 2020 presentaron su estudio: Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de COVID 19; con el propósito de medir el estrés en el personal de enfermería durante la Pandemia de COVID 19. Estudio observacional, analítico, de corte. En los resultados se conoció que aspecto como la muerte y sufrimiento del paciente afecto al personal, además la carga de trabajo se relacionó directamente con los niveles de estrés en el trabajo, por lo que se evidencio que a mayor nivel de estrés se debe a la carga de trabajo.

A nivel nacional se tiene el estudio de Trujillo N y cols. (35) que en el 2020 presentaron su estudio: Carga laboral y trastornos musculoesqueléticos en el profesional de enfermería. Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. 2020; con el

objetivo de determinar la relación que existe entre la carga laboral y los trastornos musculoesqueléticos. Estudio observacional, prospectivo, transversal, la población la conformaron 45 enfermeros. Los resultados muestran que el 42.22% refirió que la carga de trabajo es alta, el 40% refirió que es de nivel medio y el 17.478% refirió que la carga es baja, asimismo el 57.78%, no presento problemas en el aspecto musculoesquelético, en cambio el 42.22% si presento este problema, por lo que se evidencio una relación significativa entre los fenómenos de estudio.

Otro estudio es el de Aquije G y cols. (36) en el año 2020 titulado: Nivel de estrés y su relación con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área de UCI del Hospital María Auxiliadora; con el propósito de identificar el nivel del estrés y su asociación con el nivel de satisfacción del trabajo, mediante un método descriptivo cuantitativo, con el aporte de información de una muestra de 47 personal, mediante el uso de cuestionarios. Como conclusión principal se obtuvo una relación directa y significativa entre la variable nivel de estrés y la variable grado de satisfacción laboral del hospital objeto de estudio.

Finalmente se tiene el estudio de Arteaga K. (37) que en el año 2019 “Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019” con el objetivo de establecer la relación que existe entre el estrés y la carga laboral, mediante un estudio descriptivo correlacional de corte transversal con la participación de 90 internos, a través del uso de cuestionarios, se halló que el total presento carga y estrés, en donde el 60% presento una carga de trabajo moderada y el 81.1% presentó estrés severo, otro dato es que el 44.4% presento una carga de trabajo media y el 36.7% presento estrés severo seguido, lo que mostro que a una carga alta existe estrés alto. Concluyendo que entre los fenómenos de estudio hay una relación directa.

Asimismo el estudio es importante porque la investigación constante de una de las problemáticas que más afectan a los profesionales de enfermería es el estrés y que estragos a su salud muy perjudiciales tanto para ellos como para el servicio ofrecido es decir afecta al paciente indirectamente, es por ello que la salud mental de este profesional siempre tiene que estar de los más equilibrado, lo que muchas veces no se logra por una carga de trabajo que no es regulada, y por el excesivo

número de pacientes en atención. es por ello relevante siempre estar midiendo constátenme esta problemática para poder aportar en un mejor bienestar para tan importante profesional de la salud.

En cuanto a la justificación del estudio, podemos señalar que de manera teórica se presentara fundamentos y teorías que aportaran en el conocimiento sobre las variables de estudio y poder comprender su desarrollo en la realidad observada además de poder cubrir y aportar en algún desconocimiento sobre el estrés y la carga laboral en el ámbito de la enfermería y en general.

En cuanto al valor practico aportar en la mejora del servicio, así como de las condiciones de enfermería, porque se busca concientizar a las autoridades pertinentes de la importancia de controlar los cuadros de estrés en el personal con una adecuada distribución de la carga laboral, lo que se demostraran encontrando que tan relacionadas están esta variable.

En cuanto a la relevancia social, el conocer la magnitud del problema brindará una mejora en las condiciones que presente el trabajo del profesional de enfermería y con ello poder aportar a su bienestar lo que generará de forma consecuente un mejor servicio que favorecerá a la población con un mejor servicio con personal saludable y en todas sus capacidades físicas y mentales.

Finalmente, en cuanto al valor metodológico, La realización de esta investigación tendrá en cuenta los lineamientos del método científico y teórico necesarios para su exitosa realización. Además, también se busca introducir herramientas de recolección de datos que verifiquen nuestra realidad, con el fin de obtener resultados, que puedan mejorar las condiciones de control del estrés y la carga laboral.

Asimismo, el objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre la carga laboral y nivel de estrés del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Militar Central– 2022.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

En cuanto al enfoque del estudio, es el cuantitativo, mediante el cual se recopilarán y analizarán datos cuantificables sobre las variables propuestas y se obtendrán resultados de investigación válidos que respondan a los objetivos planteados originalmente (39). El estudio también tiene un diseño no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional. Se trata de un diseño que no manipula intencionadamente la variable, solo las observa en su entorno natural de un tiempo y espacio determinados, y explica sus principales características para definir el grado de relación entre ellas (39).

### **2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

En cuanto a la población se menciona que es un grupo de individuos que presentan una similitud en sus características. (38) de igual manera en la presente investigación la población estará conformada por 57 profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Militar Central– 2022.

#### **Criterios de inclusión**

Profesionales de enfermería que tengan más de un año en el servicio,  
Profesionales de enfermería que sean del servicio de emergencia.

#### **Criterios de exclusión**

Profesionales de enfermería de otros servicios  
Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado.

En el caso de la muestra de estudio es una fracción representativa de la población (38) pero en el presente caso por ser una cantidad mínima se tomará a toda la población de estudio como muestra siendo 57 profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Militar Central– 2022. Por la misma razón, el

muestreo es por conveniencia, una técnica para obtener una muestra de investigación, tanto cuantitativa como formalmente, por conveniencia porque está fácilmente disponible.

### **2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

Como variable 1 está la **Carga laboral** que según su naturaleza es cualitativa y su escala de medición es ordinal.

**Definición conceptual:** Definido como el conjunto de tareas excesivas o la exigencia de competencias, habilidades y conocimientos, tanto cualitativa como cuantitativamente, que generan un estrés y que puede estar relacionado con el agotamiento psicológico, el nivel de fatiga física y mental de los profesionales (16).

**Definición operacional:** Es el incremento de funciones y responsabilidades que el trabajador experimenta en el trabajo el cual le exige física como mentalmente, el cual se medirá con un cuestionario que consta de 37 ítems con preguntas cerradas, considerando las dimensiones; como: Dimensión física, dimensión psicológica, dimensión comportamental y dimensión de afrontamiento, del autor Sotelo (20).

La variable 2 es el **nivel de estrés**; que según su naturaleza es cualitativa y su escala de medición es ordinal.

**Definición conceptual:** El cual es un trastorno que ocurre debido a la interacción de múltiples factores de riesgo, incluidos factores del entorno físico, la disfunción biológica, el contenido y la organización del trabajo, y varios factores psicosociales, incluidos el trabajo y el trabajo extra, donde el estrés laboral depende de factores (20).

**Definición operacional:** es la respuesta del organismo ante las exigencias del exterior en este caso laborales, lo cual se medirá con un cuestionario de 34 ítems con una escala de Likert considerando 3 dimensiones, físico, psicológico y social, del autor Peralta (28).

## 2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de la data se utilizará la encuesta, ampliamente en estudios cuantitativos y descriptivos, desarrollada a través de preguntas cerradas y estructuras definidas. (38).

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

En el caso de la variable carga laboral se hará uso cuestionario que consta de 37 ítems con preguntas cerradas, considerando las dimensiones; como: Dimensión física (12 ítems), dimensión psicológica (8 ítems), dimensión comportamental (8 ítems) y dimensión de afrontamiento (9 ítems), del autor Sotelo (20).

En el caso de los niveles de la ansiedad se utilizará un cuestionario de 34 ítems con una escala de Likert considerando 3 dimensiones, físico (4 ítems), psicológico (20 ítems) y social (10 ítems), del autor Peralta (28).

En cuanto a la **validez** de la primera variable fue validada por Sotelo (20) por tres juicios de expertos donde concluye que el grado de concordancia 0.019 es significativo, lo cual indica que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos

En cuanto a la validez de la segunda variable fue validado por el autor Peralta (28) por tres jueces de expertos con una validez de 0.015 y una concordancia del 98%.

En cuanto a la **confiabilidad** de la primera variable Sotelo (20) aplicó el alfa de Cronbach obteniendo un resultado del 0.907 altamente confiable.

En el caso de la confiabilidad de la segunda variable Peralta (28) aplicó el alfa de Cronbach de 0,75 por lo cual se señala que el instrumento es confiable

## 2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

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

El primer paso en el desarrollo de la investigación en esta área es obtener una carta de presentación de la Universidad de María Auxiliadora, lo cual se llegará a utilizar para solicitar la aprobación del director del Hospital Militar Central en la aplicación del estudio en su institución.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

La recopilación de datos continuará durante un promedio de 15 días hábiles. Además, a cada participante se le dará un consentimiento informado explicándole el propósito del estudio e invitándolo a participar. En promedio, se tarda entre 20 y 25 minutos en completar el cuestionario. Una vez que se completa el trabajo de campo, se verifica cada archivo y la calidad del relleno y la codificación correspondiente son importantes.

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

Debido a que las encuestas realizadas son cuantitativas y descriptivas, el análisis estadístico se realiza utilizando herramientas de estadística descriptiva. Una vez que se completa la recopilación de datos, se completa en Data Matrix para su procesamiento y análisis por parte del programa IBM SPSS Statistics v.25. El programa incluye tablas de frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central y cálculos de totales. Obtiene los valores y dimensiones relevantes para las variables clave del proyecto y el objetivo general. Finalmente, se presentan tablas y gráficos que muestran los principales resultados de este estudio.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

En cuanto a los principios bioéticos tenemos:

**Principio de Autonomía:** Es la capacidad de las personas para considerar sus metas personales y actuar de acuerdo con las elecciones que pueden hacer. Todas las personas deben ser consideradas autónomas y aquellas con autonomía debilitada tienen derecho a protección (39). Por ello se requerirá el consentimiento informado de los participantes y se respetará su decisión de participar o no en el estudio. Se mantendrá la absoluta fiabilidad de toda la información recibida.

**Principio de beneficencia:** "Hacer el bien", obligación moral de servir a los intereses de los demás, curar heridas y promover el bien o el bienestar, es un principio que busca el bien común. (39) Este estudio busca como principio la salud

y el bienestar de la población, la integridad, en este caso, los profesionales de enfermería a través de un mejor control de la carga laboral y los niveles de estrés.

**Principio de no maleficencia:** Es *primum non nocere*. No cause daño y prevenlo. Incluye el asesinato, el dolor y la tortura o la discapacidad. No lastimes. Este es un principio de dominio público, y su incumplimiento será sancionado por la ley. (39). Diseñado para sesgar instituciones y muestras seleccionadas porque, como en todo estudio de carácter social, se respeta la privacidad, se busca el conocimiento a partir de una realidad observada y se relaciona con otra.

**Principio de justicia:** Se trata de una distribución de trato o beneficios de manera justa. Asimismo, define si una acción es moral en términos de justicia es determinar si es correcta. Debería ser posible para todos los que lo necesitan. Esto incluye negarse a discriminar por cualquier motivo. Este es también un principio público y legislativo (39). En salud, a menudo se refiere a lo que los filósofos llaman "justicia distribuida", la distribución justa de recursos escasos entre comunidades. Por esta razón, todos los miembros de la muestra son tratados con respeto, buena voluntad e imparcialidad en este estudio.

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 Cronograma De Actividades

| ACTIVIDADES  | 2021 |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
|--|------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|
|  | MAYO |   |   |   | JUNIO |   |   |   | JULIO |   |   |   | AGOSTO |   |   |   | SETIEMBRE |   |   |   | OCTUBRE |   |   |   |
|  | 1    | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
| Identificación del Problema  | ■    | ■ |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios                                       |      | ■ | ■ | ■ | ■     |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes   |      |   | ■ | ■ | ■     | ■ | ■ | ■ |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación |      |   | ■ | ■ | ■     | ■ | ■ | ■ |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.                 |      |   | ■ | ■ | ■     | ■ | ■ | ■ | ■     |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación                  |      |   |   |   |       | ■ | ■ | ■ | ■     | ■ |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Determinación de la Población, muestra y muestreo  |      |   |   |   |       |   |   |   | ■     | ■ | ■ | ■ |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos                                     |      |   |   |   |       |   |   |   | ■     | ■ | ■ | ■ |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos                                   |      |   |   |   |       |   |   |   | ■     | ■ | ■ | ■ |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información                   |      |   |   |   |       |   |   |   | ■     | ■ | ■ | ■ | ■      |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Elaboración de aspectos administrativos del estudio  |      |   |   |   |       |   |   |   | ■     | ■ | ■ | ■ | ■      |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Elaboración de los anexos  |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   | ■      | ■ |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |
| Evaluación anti plagio – Turnitin  |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   | ■      | ■ | ■ | ■ | ■         | ■ | ■ | ■ |         |   |   |   |
| Aprobación del proyecto  |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   | ■         | ■ | ■ | ■ | ■       |   |   |   |
| Sustentación del proyecto  |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   | ■ | ■ |

### 3.2 Recursos Financieros

| MATERIALES                    | 2021/2022 |       |         |       | TOTAL |
|-------------------------------|-----------|-------|---------|-------|-------|
|                               | Diciembre | Enero | Febrero | Marzo | S/.   |
| <b>Equipos</b>                |           |       |         |       |       |
| 1 laptop                      | 1000      |       |         |       | 1000  |
| USB                           | 30        |       |         |       | 30    |
| <b>Útiles de escritorio</b>   |           |       |         |       |       |
| Lapiceros                     | 3         |       |         |       | 3     |
| Hojas bond A4                 |           | 10    |         |       | 10    |
| <b>Material Bibliográfico</b> |           |       |         |       |       |
| Libros                        | 60        | 60    | 10      |       | 130   |
| Fotocopias                    | 30        | 30    | 10      | 10    | 80    |
| Impresiones                   | 50        | 10    |         | 30    | 90    |
| Espiralado                    | 7         | 10    |         | 10    | 27    |
| <b>Otros</b>                  |           |       |         |       |       |
| Movilidad                     | 50        | 20    | 20      | 20    | 110   |
| Alimentos                     | 50        | 10    |         |       | 60    |
| Llamadas                      | 50        | 20    | 10      |       | 80    |
| <b>Recursos Humanos</b>       |           |       |         |       |       |
| Digitadora                    | 100       |       |         |       | 100   |
| <b>Imprevistos*</b>           |           | 100   |         | 100   | 200   |
| <b>TOTAL</b>                  | 1430      | 270   | 50      | 170   | 2000  |

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [en línea] Ginebra: OMS; 2020. [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] URL disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
2. Starc J. Factores de estrés entre las enfermeras de los niveles primario y secundario de la atención sanitaria del sector público: el caso de Eslovenia. *Maced J Med Sci*. [en línea] 2018 [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] 6(2). URL disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5839460/#:~:text=According%20to%20the%20latest%20Slovenian,physical%20abuse%20in%20the%20workplace.>
3. Ogińska N, Jerzy P, Michalska P, Kędra E. Prevalencia y predictores de síntomas de estrés traumático secundario en profesionales de la salud que trabajan con víctimas de trauma: un estudio transversal. *Plos One*. [en línea] 2021 [fecha de acceso 15 de febrero de 2022]; 16(2). URL disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2021-27743-001>
4. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería. [en línea] OPS; 2021. [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] URL disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
5. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. [en línea] 2019 [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] 65(256). URL disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-546X2019000300177](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2019000300177)
6. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Rev. cienc. cuidad.* [en línea] 2020 [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] 17(2). URL disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>

7. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Sielo. [en línea] 2020 [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] 1(1). URL disponible en: [https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1468/2323/2431#:~:text=La%20presencia%20de%20estresores%20laborales,3%25\)%20\(Tabla%201\).](https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1468/2323/2431#:~:text=La%20presencia%20de%20estresores%20laborales,3%25)%20(Tabla%201).)
8. Sanchez K, Loli R, Sandoval M. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU-IGSS). Rev enferm Herediana. [en línea] 2018[fecha de acceso 15 de febrero de 2022] 8(2). URL disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2691#:~:text=Conclusiones%3A%20la%20prevalencia%20de%20estr%C3%A9s,en%20un%2067%2C7%25.>
9. Valeriano K. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del Hospital III Essalud - Puno 2021. [tesis de titulación]. Puno: Universidad Privada San Carlos; 2021. URL disponible en: [http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/4663/Katty\\_Carol\\_VALERIANO\\_TACCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/4663/Katty_Carol_VALERIANO_TACCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Amayo D. Estrés laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería del sector público. [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad de Lima; 2021. URL disponible en: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13786/Amayo\\_Estr%C3%A9s\\_Laboral.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13786/Amayo_Estr%C3%A9s_Laboral.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
11. Castillo D. Estrés en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia covid 19, en una Clínica Privada, Lima Metropolitana – 2020. [tesis de titulación]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. URL disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4419/T061\\_10881275\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4419/T061_10881275_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

12. Trujillo N, Garagundo L. Carga laboral y trastornos musculoesqueléticos en el profesional de enfermería. Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2020. [tesis de titulación]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. URL disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/691/1/Nelson%20Trujillo%20Pardave.pdf>
13. Chepe H. Estrés y condiciones laborales de las enfermeras del servicio de medicina del Hospital Militar Central, Lima-2019. [tesis de titulación]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019. URL disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41297/Chepe\\_EH..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41297/Chepe_EH..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Martinez J, Huatuco A. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico. Hospital Militar Central. [tesis de titulación]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. URL disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/592/1/MARTINEZ%20RAMIREZ%20JENIFER%20Y%20HUATUCO%20MONTA%c3%91O%20ALEJANDRA.pdf>
15. Simeón S. Factores laborales asociados al estrés del profesional de enfermería en los Servicios de Cirugía del Hospital Militar Central, Periodo 2019. [tesis Para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud.]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. URL disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/5041/T061\\_07289598\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/5041/T061_07289598_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 URL Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto\\_ps.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1)
17. Gonzales E. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo;

- 2018 URL Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380>
18. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización internacional del trabajo. [en línea] OPS; 2016. [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] URL disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
  19. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto\\_ps.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1)
  20. Sotelo I. Carga laboral y rendimiento académico en los internos de enfermería, facultad de enfermería. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018 URL Disponible en:  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>
  21. Nastri S. Estrés laboral ¿Por qué se produce?. [en línea]. Argentina: Hospital Alemán; 2017. [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] URL disponible en: <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>
  22. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS) La naturaleza del estrés. [en línea] España: SEAS; 2020 [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] URL disponible en:  
[https://webs.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/el\\_estres.htm](https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm)
  23. Madrid Salud. El estrés laboral y su prevención. [en línea] España: Madrid Salud; 2018 [Citado el 25 de Diciembre del 2021] [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] URL disponible en: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
  24. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [en línea] Ginebra: OMS; 2020. [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] URL disponible en:  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>

25. OIT. Estrés Laboral. El estrés es un fenómeno natural. Organización Internacional del Trabajo. [en línea] Organización Internacional del Trabajo; 2016. [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] URL disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
26. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud puno, 2015 [Tesis de titulación] Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2017 URL Disponible en: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia\\_Belizario\\_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizario_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
27. Peralta K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta\\_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
28. Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J, Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Rev. Enferm. univ [en línea]2019 [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] 16(2): 138-148 URL disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632019000200138](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138)
29. Belizario J, Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de EsSalud puno, 2015 [Tesis de titulación] Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2017 URL Disponible en: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia\\_Belizario\\_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizario_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
30. Brito J, Juárez A, Nava M, Castillo J, Brito E. Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. Rev. Enferm. univ [en línea]2019 [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] 16(2): 138-148 URL disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632019000200138](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000200138)

31. Castro F, Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020. [Tesis de titulación] Ecuador: Universidad Técnica De Babahoyo; 2020 URL Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. Rev. cienc. ciudad. [en línea] 2020[fecha de acceso 15 de febrero de 2022] 17(2). URL disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
33. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de Covid 19: Estrés Laboral durante la Pandemia de Covid. UNESUM-Ciencias. [en línea] Revista Científica Multidisciplinaria. 2020; [fecha de acceso 15 de febrero de 2022] 4(3).URL disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
34. Trujillo N, Garagundo L. Carga laboral y trastornos musculoesqueléticos en el profesional de enfermería. Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2020. [tesis de titulación]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. URL disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/691/1/Nelson%20Trujillo%20Pardave.pdf>
35. Aquije G, Felix S. Nivel de estrés y su relación con el grado de satisfacción del personal de enfermería del área de uci del Hospital María Auxiliadora. [tesis de titulación]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. URL disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/613/1/FELIX%20PORRAS%20SONIA%20ALICIA.pdf>
36. Arteaga K. Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019. [tesis de titulación]. Ica: Universidad Cesar Vallejo; 2019. URL disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40315/Arteaga\\_QKA.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40315/Arteaga_QKA.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

37. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018.
38. Almiñana M. Los 4 principios básicos de Bioética. Soc Catalana Med Fam y Comunitaria. [en línea] 2010 [Citado el 18 de enero del 2022]. 1(24). Disponible en:  
[http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM\\_540\\_EBLOG\\_1848.pdf](http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf)

## **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 |  |   |   |                       |   |             |                               |   |
|-------------------------------------|--|---|---|-----------------------|---|-------------|-------------------------------|---|
| VARIABLE                            | Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición                                      | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES           | INDICADORES   | N° DE ÍTEMS | VALOR FINAL                   | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES                            |
| Carga Laboral                       | Tipo de variable según su naturaleza:<br><br>Cualitativa<br><br>Escala de medición:<br>Ordinal | Definido como un exceso de tareas o demanda de habilidades, destrezas y conocimientos, donde tanto en términos de calidad y cantidad se produce un estrés significativo, que puede asociarse a un desgaste psicológico, que a la vez aumenta los niveles de cansancio tanto físico como mental de los profesionales (16). | Es el incremento de funciones y responsabilidades que el trabajador experimenta en el trabajo el cual le exige física como mentalmente, el cual se medirá con un cuestionario que consta de 37 ítems con preguntas cerradas, considerando las dimensiones; como: Dimensión física, dimensión psicológica, dimensión comportamental y dimensión de | Dimensión Física      | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Postura</li> <li>➤ Alineamiento</li> <li>➤ Desplazamiento</li> <li>➤ Esfuerzo</li> <li>➤ Hábitos</li> <li>➤ Sueño</li> <li>➤ Dolor</li> <li>➤ Descanso</li> <li>➤ Resistencia</li> </ul> | 12 ítems    | Alta<br><br>Media<br><br>Baja | 136-185 puntos<br><br>86- 135 puntos<br><br>37- 85 puntos |
|                                     |  |   |   | Dimensión psicológica | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Atención</li> <li>➤ Presión</li> <li>➤ Relajo</li> <li>➤ Concentración</li> <li>➤ Desgaste</li> <li>➤ Intolerancia</li> <li>➤ Entorno</li> </ul>   | 8 Ítems     |                               |   |

|  |  |  |                                       |                            |   |            |  |  |
|--|--|--|---------------------------------------|----------------------------|---|------------|--|--|
|  |  |  | afrontamiento, del autor Sotelo (20). | Dimensión comportamental   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Error</li> <li>➤ Diligente</li> <li>➤ Experiencia</li> <li>➤ Continua</li> <li>➤ Agresividad</li> <li>➤ Conflicto</li> <li>➤ Aislamiento</li> <li>➤ Desgano</li> </ul> | 8<br>Ítems |  |  |
|  |  |  |                                       | Dimensión de afrontamiento | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Adaptación</li> <li>➤ Capacitación</li> <li>➤ Demanda</li> <li>➤ Manejable</li> <li>➤ Organización</li> <li>➤ Elogios</li> <li>➤ Valores</li> </ul>                    | 9<br>Ítems |  |  |

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2 |  |  |  |             |   |             |             |                                |
|-------------------------------------|--|--|--|-------------|---|-------------|-------------|--------------------------------|
| VARIABLE                            | Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición                                      | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES | INDICADORES   | N° DE ÍTEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
| Nivel de estrés                     | Tipo de variable según su naturaleza:<br><br>Cualitativa<br><br>Escala de medición:<br>Ordinal | Es un trastorno que se presenta debido a una interacción entre múltiples factores de riesgo que incluye aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, el contenido y organización del trabajo, y diversos componentes psicosociales, tanto laborales como extra laborales donde se determina el estrés laboral en factores(20) | Es la respuesta del organismo ante las exigencias del exterior en este caso laborales, lo cual se medirá con un cuestionario de 34 ítems con una escala de Likert considerando 3 dimensiones, físico, psicológico y social, del autor Peralta(28). | Físico      | ➤ Carga de trabajo  | 4 ítems     | Severo      | 125-170 puntos                 |
|                                     |  |  |  | Psicológico | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Muerte y sufrimiento</li> <li>➤ Preparación Insuficiente</li> <li>➤ Falta de apoyo e incertidumbre.</li> </ul> | 20 ítems    | Regular     | 79- 124 puntos                 |
|                                     |  |  |  |             |   |             | Leve        | 34-78 puntos                   |
|                                     |  |  |  | Social      | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Problemas con médicos</li> <li>➤ Problemas con otros miembros de enfermería</li> </ul>                         | 10 ítems    |             |                                |

## Anexo B: Instrumento de Recolección de Datos

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CARGA LABORAL

#### Datos Generales:

##### Edad

- a) 21 a 30 años ( )  
 b) 31 a 40 años ( )  
 c) 41 a 50 años ( )  
 d) 51 a más años ( )

##### Sexo

- a) Masculino ( )  
 b) Femenino ( )

**Indicaciones:** Marque una casilla con una X la respuesta que más crea conveniente, de acuerdo a su percepción sobre la carga de trabajo dentro de sus labores.

| Nº                           | Ítems  | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|------------------------------|--|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| <b>DIMENSIÓN FÍSICA</b>      |  |       |            |               |              |         |
| 1                            | A Ud. carga laboral de interna de enfermería le permite combinar la posición de pie-sentado              |       |            |               |              |         |
| 2                            | Ud. Mantiene la columna en posición recta durante su labor   |       |            |               |              |         |
| 3                            | Ud. Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.   |       |            |               |              |         |
| 4                            | Para Ud. la tarea de interna de enfermería le exige desplazamientos                                      |       |            |               |              |         |
| 5                            | Para Ud. El desplazamiento en tiempo inferior al 25% de la jornada laboral                               |       |            |               |              |         |
| 6                            | A Ud. Su dé interna de enfermería le genera esfuerzo muscular  |       |            |               |              |         |
| 7                            | Ud. Con frecuencia tiene el hábito de rascarse y morderse la uña   |       |            |               |              |         |
| 8                            | Ud. Durante su labor como interna de enfermería tiene mucho sueño  |       |            |               |              |         |
| 9                            | Ud. Luego de terminar su jornada como interna de enfermería se siente cansada con ganas de querer dormir |       |            |               |              |         |
| 10                           | Ud. El trabajo de interna de enfermería le genera dolor de cabeza  |       |            |               |              |         |
| 11                           | Ud. Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos  |       |            |               |              |         |
| 12                           | Para Ud. Los pesos que se manipulan son inferiores a 25 kg.  |       |            |               |              |         |
| <b>DIMENSIÓN PSICOLÓGICA</b> |  |       |            |               |              |         |
| 13                           | Para Ud. El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como interna es elevado.            |       |            |               |              |         |
| 14                           | Ud. Siente mucha presión como interna de parte de las enfermeras   |       |            |               |              |         |
| 15                           | Ud. Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento                                   |       |            |               |              |         |
| 16                           | Ud. Tiene problema para concentrarse en su labor como interna de enfermería                              |       |            |               |              |         |
| 17                           | Para Ud. Su labor como interna le genera desgaste mental   |       |            |               |              |         |

|                                   |   |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 18                                | Para Ud. La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.                  |  |  |  |  |  |
| 19                                | Para Ud. El procesar la información es sencilla, se evita la memorización.                        |  |  |  |  |  |
| 20                                | Para Ud. El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como interna de enfermería           |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN COMPORTAMENTAL</b>   |   |  |  |  |  |  |
| 21                                | Ud. Puede cometer algún error recibe mucha crítica  |  |  |  |  |  |
| 22                                | Ud. El trabajo que me encomiendan hago de manera correcta.  |  |  |  |  |  |
| 23                                | Ud. Como interna percibe que le falta experiencia práctica.                                       |  |  |  |  |  |
| 24                                | Ud. Suele realizar su labor de interna de enfermería sin interrupciones                           |  |  |  |  |  |
| 25                                | Ud. Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad |  |  |  |  |  |
| 26                                | Ud. Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.               |  |  |  |  |  |
| 27                                | Ud. Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás                                 |  |  |  |  |  |
| 28                                | Ud. durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones.                          |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN DE AFRONTAMIENTO</b> |   |  |  |  |  |  |
| 29                                | Ud. En el entorno laboral se adapta al rigor del trabajo  |  |  |  |  |  |
| 30                                | A Ud. recibió capacitación de la correcta manipulación de cargas                                  |  |  |  |  |  |
| 31                                | Para Ud. El ritmo de trabajo es demandante  |  |  |  |  |  |
| 32                                | Ud. Entiende las indicaciones con facilidad   |  |  |  |  |  |
| 33                                | Para Ud. La rutina de trabajo es manejable.   |  |  |  |  |  |
| 34                                | Ud. Percibe que es mejor organizarse en el trabajo  |  |  |  |  |  |
| 35                                | Ud. recibe elogios por cumplir su jornada laboral   |  |  |  |  |  |
| 36                                | Ud. Busca información sobre lo que desconoce  |  |  |  |  |  |
| 37                                | Ud. considera que es importante observar los valores y confidencialidad                           |  |  |  |  |  |

**Fuente:** Sotelo I. Carga laboral y rendimiento académico en los internos de enfermería, facultad de enfermería. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018 [Citado el 5 de Julio del 2021] Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>

## Nivel de Estrés

| Nº                 | Ítems   | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|--------------------|---|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| <b>FÍSICO</b>      |   |       |            |               |              |         |
| 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   |       |            |               |              |         |
| <b>PSICOLÓGICO</b> |   |       |            |               |              |         |
| 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                 | La 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 sobremanera |       |            |               |              |         |
| 17                 | El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta   |       |            |               |              |         |
| 18                 | Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional                    |       |            |               |              |         |
| 19                 | Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes      |       |            |               |              |         |
| 20                 | Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría   |       |            |               |              |         |

|               |   |  |  |  |  |  |
|---------------|---|--|--|--|--|--|
| 21            | Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado                     |  |  |  |  |  |
| 22            | La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura             |  |  |  |  |  |
| 23            | La ausencia de un/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  |  |  |  |  |  |
| <b>SOCIAL</b> |   |  |  |  |  |  |
| 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 dificultad 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: Peralta K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [Citado el 5 de Julio del 2021] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta\\_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40790/Peralta_SKS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexo B. Consentimiento informado

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

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

**Título del proyecto:** Carga laboral y Nivel de estrés del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Militar Central– 2022.

**Nombre y apellidos del investigador principal:** Lizbeth Romero Altamirano

**Propósito del estudio:** Determinar la relación que existe entre la carga laboral y nivel de estrés del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Militar Central– 2022

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

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

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

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a \_\_\_\_\_ coordinador de equipo (teléfono móvil N° \_\_\_\_\_) o al correo electrónico: \_\_\_\_\_@\_\_\_\_\_.com

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al \_\_\_\_\_, Presidente del Comité de Ética de la \_\_\_\_\_, ubicada en la \_\_\_\_\_, correo electrónico: \_\_\_\_\_

**Participación voluntaria:**

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

#### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

|   |                        |
|---|------------------------|
| Nombres y apellidos del participante o apoderado            | Firma o huella digital |
| Nº de DNI:  |                        |
| Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp                     |                        |
| Correo electrónico  |                        |
| Nombre y apellidos del investigador                         | Firma                  |
| Nº de DNI   |                        |
| Nº teléfono móvil   |                        |
| Nombre y apellidos del responsable de encuestador           | Firma                  |
| Nº de DNI   |                        |
| Nº teléfono   |                        |
| Datos del testigo para los casos de participantes iletrados | Firma o huella digital |
| Nombre y apellido:  |                        |
| DNI:  |                        |
| Teléfono:   |                        |

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

.....  
Firma del participante

## **ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILITUD**