



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

**“NIVEL DE ESTRÉS EN ENFERMERAS DEL  
SERVICIO EMERGENCIA DEL HOSPITAL  
NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, 2022”**

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

**AUTOR:**

**LIC. BONILLA CABANILLAS, ELIZABETH BETTY**  
<https://orcid.org/0000-0002-0037-2934>

**ASESOR:**

**Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR**  
<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Elizabeth Betty Bonilla Cabanillas, con DNI 10765041, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar Título Profesional de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres de título "Nivel de estrés en enfermeras del servicio emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 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 21% 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 Mayo del año 2023.

---

Elizabeth Betty Bonilla Cabanillas  
10765041

---

María Del Pilar Fajardo Canaval  
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.

## INFORME DE ORIGINALIDAD-TURNITIN

### ENTREGA 1

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>21</b> %	<b>22</b> %	<b>2</b> %	<b>15</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6</b> %
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC</b> Trabajo del estudiante	<b>4</b> %
<b>3</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>4</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>revistaagora.com</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>8</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>9</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de Trujillo</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
---		
<b>10</b>	<b>www.arecibo.inter.edu</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>11</b>	<b>Submitted to Universidad Estatal de Milagro</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>12</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>13</b>	<b>revenfermeria.sld.cu</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>14</b>	<b>repositorio.autonmadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>15</b>	<b>www.iipm-mpri.org</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MATERIAL Y METODOS .....	14
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	18
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	219
ANEXOS .....	264

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O VARIABLES ..¡Error! Marcador no definido.</b>	<b>5</b>
<b>ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>27</b>
<b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....</b>	<b>31</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022.

**Materiales y métodos:** De enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo y transversal. La población está constituida por enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza, con una muestra de 100 profesionales de enfermería.

Se usará la técnica de la encuesta y el instrumento será la Escala de Estrés en Enfermería, creado por Pamela Gray-Toft y James G y adaptada al Perú por Cazal en el 2016, con validez y confiabilidad adecuadas (alfa de Cronbach de 0.98) ; está constituida por 34 ítems, dividido en 3 dimensiones y 4 categorías de respuesta tipo Likert.

La aplicación del instrumento será voluntaria y se respetará la libre autonomía para ello se contará con autorización y consentimiento informado dirigido a los participantes.

**Resultados:** Se presentarán mediante tablas y gráficos que describirán las conclusiones obtenidas de la variable.

**Conclusiones:** El presente estudio aportara información importante sobre los niveles de estrés existentes dentro del servicio de emergencia del hospital Arzobispo Loayza, para establecer estrategias que puedan generar un mejor desempeño y condiciones adecuadas para los profesionales de enfermería.

**Palabras clave:** Estrés laboral; enfermeras, Servicio de emergencia.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the level of work stress in nurses of the emergency service of the Arzobispo Loayza National Hospital, 2022.

**Materials and methods:** Quantitative approach, non-experimental design, descriptive and cross-sectional scope. The population is made up of nurses from the emergency service of the Archbishop Loayza Hospital, with a sample of 100 nursing professionals.

The technique will be used from the survey and the Nursing Stress Scale instrument, created by Pamela Gray-Toft and James G and adapted to Peru by Cazal in 2016, with adequate validity and reliability (Cronbach's alpha of 0.98); It consists of 34 items, divided into 3 dimensions and 4 Likert-type response categories.

The application of the instrument will be voluntary and free autonomy will be respected for this, authorization and informed consent will be addressed to the participants.

**Results:** They will be presented by means of tables and graphs that will describe the conclusions obtained from the variable.

**Conclusions:** This study will provide important information on the existing stress levels within the emergency service of the Arzobispo Loayza hospital, to establish strategies that can generate better performance and adequate conditions for nursing professionals.

**Keywords:** Work stress; nurses, emergency service.

## I. INTRODUCCIÓN

La OIT, en el año 2020, indica que la sobrecarga laboral y reducción de periodos de descanso pueden afectar a trabajadores de distintos rubros, en especial al servicio de salud, puesto que existiría un aumento de la fatiga y el nivel de estrés, asimismo, menciona que el 30% de la población activa sufre de estrés laboral, más aún los países que se encuentran en desarrollo. Es decir, los niveles de estrés aumentan en condiciones poco favorables para el trabajador (1).

Según la OMS, el año 2022, indican que empleadores y gobiernos deben proteger la salud mental de sus colaboradores. Sin embargo, los programas orientados a este fin no se encuentran bien informados en diferentes países representando un 35% en Atlas de salud mental 2020, en tal sentido es necesario implementar programas que capaciten acerca de salud mental, en este sector para reducir niveles de estrés entre los colaboradores, así como un mejor desarrollo de las labores (2).

El estrés laboral es un estado físico y emocional, generado por la sobrecarga laboral o condiciones adversas en el trabajo u organización. A partir de ello, un estudio en el Hospital Virgen de las Nieves Granada, en el 2021, determino que en su servicio de UCI existe de un 60% a 70% de estrés en sus trabajadores, ocasionado por falta de personal debido al colapso del servicio de salud, ante la llegada del Covid-19, así como el miedo al contagio (3).

En Europa, durante el 2013, se estimó que casi el 25% de los colaboradores son afectados por niveles de estrés elevados y según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, un 50 y 60% de las bajas laborales se encuentran relacionadas con el estrés laboral (4).

A partir de un estudio realizado en países europeos, en el año 2015, se determinó que la presión coexistente en el personal de enfermería y trabajadores asistenciales generan mayores índices de estrés. Por ende, en Suiza se obtuvo que existe un nivel alto de estrés, representado por el 68%, Suecia y Noruega



obtuvieron el 31%, seguido de Alemania con un 28% (5).

En consiguiente, un estudio en América Latina, en el año 2020, donde estuvieron incluidos 13 países, reveló que el 88,1% de los trabajadores de salud incluido enfermeras, se han visto expuesto a altos niveles de estrés laboral, generalmente por el mayor número de horas de trabajo (38,8%) (6).

En Colombia, en el 2018, se obtuvo que del total de sus participantes, presentan 21,7 puntos en nivel de estrés, lo que significa que existe un nivel de estrés alto, este resultado es similar a otros estudios donde se llegó al 22,22%, ello refleja que la sintomatología que presentaba el personal es signo del estrés severo lo cual perjudicaría su salud, por ello se requiere realizar una intervención (7).

Asimismo, en el hospital de Cartagena de Colombia, durante el año 2014, se encontró que entre los participantes de la investigación existe un 33.97% que presenta un alto nivel de estrés, mientras que el 60.03% un nivel bajo de estrés (8).

Por otro lado, un estudio realizado en Chile, en el 2015, se encuentro que el 34.8% del personal de salud está expuesto a padecer alguna amenaza a su salud mental, debido a agentes estresores que se presentan durante el cuidado de pacientes en situaciones estresantes (9).

Un estudio realizado en Ecuador, en el 2021, estableció que el 21,57% de los enfermeros presentan estrés laboral entorno a la dimensión clima laboral, así mismo, el 33,33% presentan estrés con relación a la falta de cohesión (10).

En un estudio nacional, durante el 2021, se obtuvo que la mayoría de las profesionales de enfermería tuvieron un nivel bajo de estrés (57%), nivel medio (41,2%) y nivel alto (1,8%). En cuanto a las dimensiones, en el ambiente psicológico y social tuvieron nivel bajo, mientras que, en el ambiente físico tuvieron nivel medio (11).

Sin embargo, ante la llegada del COVID- 19, en una investigación realizada durante el 2020, en el personal de enfermería que se encuentran en contacto con

pacientes infectados por COVID-19 en la ciudad de Cusco; se obtuvieron niveles de estrés (34,1%), depresión (30,8%) y ansiedad (41,8%), encontrando relación entre las variables (12).

En el Hospital III EsSalud de la ciudad de Chimbote, en el 2020, también en el contexto de pandemia, se encontró manifestaciones de estrés en enfermeras cuando tienen que adaptarse al uso de equipos de bioseguridad por 12 horas continuas; los niveles de estresores ambientales prevalecieron con 63,3%, en lo laboral 83,3% y 51,7% en lo personal (13).

De igual manera, en el 2020, un estudio elaborado en el personal de enfermería de la Clínica Ricardo Palma se obtuvo que 52,6% presenta un estrés moderado, 37,5% licenciadas de enfermería presenta estrés severo y solo un 9,9% uno leve (14).

En un estudio realizado en el Hospital Regional de Ica, durante el 2019, se obtuvo que el 52% de los enfermeros tiene un nivel de estrés medio, 34% estrés moderado y solo un 14% estrés alto (15).

A partir de lo visto a nivel mundial, nacional y América latina se observa que el estrés laboral es un problema de salud pública, que afecta en gran sentido al sector salud, ello debido al poco manejo del tema para crear programas y establecer estrategias que proporcionan un mejor ambiente laboral, mejores condiciones de trabajo, mayor interacción laboral, con el fin de reducir los niveles de estrés y mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de salud.

Santana define al estrés laboral como una respuesta física y emocional generada por altas demandas en el ámbito laboral, en los recursos, así como las actitudes y capacidades que presenta una persona al momento de enfrentar situaciones con un nivel de exigencia alto (16).

El estrés laboral presenta 3 dimensiones: Físico, Psicológico y Social. En primer lugar, el aspecto físico hace referencia aquellos estresores que se pueden encontrar en el ambiente (ruido, iluminación, clima) y malestar físico frente a situaciones exigentes (17).

En segundo lugar, la dimensión psicológica se encuentra relacionada con aquellas características psicológicas que establecen el comportamiento y pensamiento del individuo frente a situaciones estresantes (18).

En tercer lugar, la dimensión social hace referencia a aquellos factores propios de una organización que pueden generar conflictos de rol a partir del desempeño de funciones que varían en cada miembro, lo cual genera malestar y estrés en la relación entre los miembros de la institución (18).

La presente investigación toma como base la teoría de enfermería de Callista Roy quien menciona diversos factores que pueden influir en el estrés del individuo en el medio ambiente, asimismo, menciona que aquellas respuestas adaptativas pueden beneficiar la integridad del sujeto, pues este modelo explica cómo es que los individuos tienen la capacidad de pensar, sentir, como individuos o como miembros de un grupo, son conscientes y escogen la integración del ser humano con su entorno (19).

El estrés laboral resulta un factor importante respecto al riesgo psicosocial, ya que perjudica la salud del trabajador generalmente ante situaciones de sobre exigencia laboral, provocando así tensión, estrés, burnout (20).

El estrés está asociado a diversos factores entre ellos, el ámbito laboral, el cual puede afectar al trabajador no solo física y psicológicamente, sino que puede afectar hasta sus propias capacidades al momento de desempeñarse, este problema ha venido en aumento generando problemas psicosomáticos en el trabajador (21).

En el ámbito laboral resulta necesario que los colaboradores se encuentren con un nivel de tensión mínimo para un mejor rendimiento, sin embargo, un desequilibrio de estos niveles puede perjudicar la organización y el desempeño laboral, así como problemas en la relación con los integrantes de su familia (22).

Cortaza y Francisco (23), en México; en el año 2014 realizaron un estudio sobre

cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés e identificar los principales elementos estresores que afectan a enfermeros de un hospital de segundo nivel de la Secretaría de Salud en el Sur de Veracruz. Participaron 41 enfermeros/as, y concluyó, que el estrés laboral se presenta en la totalidad de enfermeros con frecuencias altas teniendo como principal factor causante a la carga de trabajo (48,8%), seguido de la muerte y el sufrimiento (29,3%).

Conchago (24), en Ecuador, 2015, realizó una investigación con el objetivo de determinar la influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de enfermeras del servicio de emergencia de dicho establecimiento; fue de tipo descriptiva y explicativa, participaron 40 enfermeras y se aplicó el test de escala NSS, dando como resultados que el 32,5% de enfermeras estuvo alguna vez afectada por el estrés, el 26,5% se encuentra frecuentemente afectada y el 27,5% nunca estuvieron afectados por estrés.

Zhan y colaboradores (25), en China, 2020, su investigación tuvo como objetivo explorar la situación actual y los factores que influyen en el estrés laboral entre las enfermeras clínica de primera línea que luchan contra la COVID-19, se utilizó un método de muestreo de conveniencia para realizar una encuesta con 110 enfermeras; donde se obtuvo que las enfermeras presentaban un nivel medio de estrés (65,3%) debido generalmente a las horas laborales, número de turnos y nivel de calificación académica.

García (26), en Perú, en el año 2016, realizó una investigación titulada " Estrés laboral y cuidado de enfermería, Centro quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica-2016", estuvo compuesta por 17 enfermeros y 75 pacientes del centro quirúrgico, de tipo descriptivo, correlacional transversal; se obtuvo que el 47.1% de enfermeros presenta un nivel de estrés alto, 25.5% estrés medio y 29.4% un nivel de estrés bajo. Concluyendo de esa manera en que existe una relación significativa entre estrés laboral y el cuidado de enfermería.

Calderón y Rivas (27), en Perú, 2021, su investigación tuvo como objetivo describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico, fue de tipo descriptiva- correlacional, donde participaron 70 enfermeros, se usó la escala de estrés en enfermería y se obtuvo

que existe mayor relación con los factores de: temperatura inadecuada representando un 67,10%, sobrecarga laboral con 78,60% y supervisión con exceso de tareas con un 74,30%.

Morales (28), en Perú, en el año 2019, realizó una investigación con el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital de Huaycán; de enfoque cuantitativo y con una población de 80 profesionales de enfermería. Se concluyó que existe nivel de estrés medio (52%), seguido de un nivel bajo (42%) en dicho establecimiento.

Desde un punto de vista Teórico esta investigación se realiza con el propósito de aportar y evaluar los resultados obtenidos entorno al nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia.

A partir de un punto de vista práctico, existe la necesidad de evaluar los niveles de estrés laboral en los profesionales de enfermería, para ello se hará uso de una escala de estrés laboral en enfermería, a partir de ello se planteará estrategias que contribuyan al bienestar de las enfermeras dentro de su ambiente laboral, creando entornos y dinámicas más asertivas y cooperativas, mejorando así no solo el bienestar propio del personal sino también su desempeño en la calidad de atención que brindará.

Desde un punto de vista metodológico, se sabe que existe una amplia gama de estudios relacionados a la variable estrés laboral, sin embargo, resultaría beneficioso poder adaptarla al servicio de emergencia más aún después de haber pasado por la coyuntura de pandemia para evaluar su nivel de estrés laboral ahora y en estudios posteriores.

El presente estudio tiene como objetivo, determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022.

## **II. MATERIAL Y METODOS**

### **1.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de alcance descriptivo y transversal, ya que se describirá los fenómenos y situaciones, así como la manera en la que se presentan, midiendo de manera independiente o conjunta (29).

### **1.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

La investigación trabajará con la población de enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza del servicio de emergencia, cuya muestra será de 100 enfermeros/as, según información del departamento de enfermería en el mes de setiembre 2022.

Se realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se tomará la encuesta a todos los participantes.

Para los criterios de inclusión se tomará en consideración: Enfermeras/os del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, con edad mayor o igual a 25 años, Enfermeras/os del servicio de emergencia que acepten voluntariamente participar, Profesional de enfermería que se encuentre laborando más de 1 año en el servicio de emergencia.

Para los criterios de exclusión: Aquellas enfermeras/os que no pertenecen al área de Emergencia, enfermeras/os que no pertenecen al Hospital Arzobispo Loayza menores de 25 años, Enfermeras/os que no den su consentimiento para la aplicación del instrumento, Profesional de enfermería que labore menos de 1 año.

### **1.3 VARIABLE DE ESTUDIO**

El presente estudio tiene como variable principal el estrés laboral en las enfermeras, es cualitativa y la escala de medición es ordinal.

Definición conceptual:

El estrés es el resultado de la relación de la persona y su entorno laboral, la cual se considera como abrumadora de tal forma que excede sus recursos y desestabiliza su salud tanto física como mental (30).

Definición operacional:

Es el conjunto de reacciones tanto físicas como psicológicas que afectan al trabajador ante una alta demanda de trabajo, percibida como angustioso, en

este caso aplicado a las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza, ante ello esta variable se encuentra dividida en 3: físico, psicológico y social, el cual será medido por The Nursing Stress Scale.

#### **2.4. TECNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

La técnica será la encuesta y el instrumento seleccionado es la escala pues es usualmente utilizada para trabajos de investigación de tipo cuantitativa, ya que permite medir el conjunto de posibles valores acerca de una variable, sus categorías se encuentran establecidos de manera ordenada, permitiendo obtener la información de los participantes de manera eficaz (31).

El instrumento será distribuido a 100 enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Arzobispo Loayza para determinar el nivel de estrés que presentan, ante la demanda del trabajo y con ello poder establecer estrategias que contribuyan a mejorar la calidad de la salud física y mental de las enfermeras así como establecer un óptimo ambiente laboral.

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

Para la recolección de datos se empleará la The Nursing Stress Scale (NSS), cuya autora es Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, en su artículo científico titulado: "The Nursing Stress Scale: Development of an instrument", con el fin de elaborar un instrumento que ayude a medir los niveles de estrés en el servicio de enfermería, así como la frecuencia con la que ciertas situaciones son percibidas como estresantes. Las situaciones han sido identificadas por los autores mediante la literatura revisada y entrevistas realizadas a diversos profesionales del sector salud (32).

Se usó un análisis factorial donde se identificó 7 dimensiones más influyentes en el estrés; asimismo la confiabilidad test- retest y medidas de consistencia interna dieron como resultado una buena confiabilidad y la validez se obtuvo mediante la correlación de puntuación obtenida en la escala y factores relacionados con el estrés (33).

La escala presenta 34 ítems, que identifican situaciones de estrés en las enfermeras, asimismo, tiene 4 categorías de respuesta:

0 = nunca

1 = alguna vez

2 = frecuentemente

3 = muy frecuentemente

La escala será aplicada de manera individual o colectiva, con un tiempo de ejecución de 15 min, para luego obtener los resultados mediante un programa estadístico, donde los valores determinarán el nivel de estrés laboral que se presenta en esta población.

### **Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos:**

**Validez:** La prueba fue adaptada al Perú por Cazal en el 2017, cuya validez fue dada a través de jueces expertos, donde se usó la prueba binominal menor a 0.05 ítems resultando altamente significativo, presentando 100% de grado de concordancia entre los jueces (34).

**Confiabilidad:** Cazal en primer lugar aplicó una prueba piloto donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.98, resultado ser de excelente confiabilidad (34).

## **2.5. Plan de recolección de datos**

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

Para el procedimiento del trabajo se comenzará con solicitar la carta de presentación a la Universidad María Auxiliadora, para gestionar el permiso con el director del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

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

La recolección de datos se realizará en el mes de noviembre del presente año, esta actividad se realizará en un máximo de 2 días, para que se aplique el instrumento de recolección de datos a la muestra de 100 enfermeras con un tiempo de ejecución de 15 minutos, luego se procederá a realizar el análisis de los datos obtenidos y consigo elaborar una base de datos de las dimensiones y variables.



## 2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

El estudio es de tipo cuantitativo, por tal razón los datos serán procesados por el programa estadístico SPSS.25.0 y luego se representarán los resultados obtenidos mediante tablas de frecuencia y gráficos donde se explicarán el nivel de la variable.

## 2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se tomará en consideración los aspectos bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia, con el fin de salvaguardar la dignidad, derechos, seguridad y bienestar de las participantes (35).

**Principio de Autonomía:** Se refiere a la libre decisión o elección de las participantes sin presión alguna, aplicando sus propias capacidades, sin ser influenciados por terceros (35).

**Principio de beneficencia:** Tiene como objetivo aumentar los beneficios y minimizar posibles daños, por lo tanto, los participantes deben ser informados de los beneficios o riesgos que pueda presentar al participar en la investigación (35).

**Principio de no maleficencia:** Busca no causar daño alguno al participante y busca que se les brinde la información debida a los participantes, así como su consentimiento, lo que obliga al investigador a buscar los menores riesgos a los participantes (35).

**Principio de justicia:** Se relaciona con lo correcto, esperando que todas las personas sean beneficiadas, busca la igualdad y correcta distribución de los recursos (35).

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma De Actividades

Actividades	2022																															
	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	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			x	x	x	x	x																									
Búsqueda de la literatura y bibliografía					x	x	x		x	x																						
Elaboración de la situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes									x	x	x	x	x																			
Elaboración de la importancia y justificación de la investigación											x	x	x	x																		
Elaboración de los objetivos													x	x	x		x	x														
Elaboración del enfoque y diseño de investigación																	x	x	x		x											
Elaboración de la población, muestra y muestreo																			x		x	x										
Técnicas e instrumentos de recolección de datos																					x	x	x									
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos																					x	x										



### 3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2021				TOTAL
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	S/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1500				1500
Impresora	500				500
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	3				5
Hojas bond A4			100		10.00
<b>Material Bibliográfico</b>					
Impresiones			100		100
Espiralado				5	10
<b>Otros</b>					
Movilidad	5	5	5	5	20
Alimentos			10	10	20
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora		100			100
<b>Imprevistos*</b>		100		100	200
<b>TOTAL</b>	2008	205	215	120	2460

## Referencias bibliográficas

1. OIT. Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo [revista en Internet]. Ilo.org. 2020 [acceso el 21 de mayo del 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)
2. OMS. Salud mental: Reformar los entornos de trabajo para promover y proteger la salud mental [Internet]. Who.int. 2022 [acceso el 10 de mayo del 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/promoting-and-protecting-mental-health-at-work--addressing-toxic-work-environments>
3. López GC, Torres ÁS, López MLS. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. Revista Científico-Sanitaria [revista de Internet]. 2021 [acceso el 5 de abril del 2022];5(4):74–85. Disponible en: [https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum\\_v5\\_n4\\_a9.pdf](https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf)
4. Aguado Martín JI, Bátiz Cano A, Quintana Pérez S. El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. Med Segur Trab (Madr) [revista de Internet]. 2013 [acceso el 19 de mayo del 2022];59(231):259–75. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2013000200006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000200006)
5. Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo Trabajos Saludables: Gestionemos el estrés [Rev.científica. 2015] [acceso el 23 de Julio del 2022]. 18(4): 210. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-25492015000300009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492015000300009)
6. Medina L, Quintanilla G, Juárez I, Shafick J. Exposición Ocupacional al COVID -19 en trabajadores sanitarios de América Latina, mayo 2020. Rev Cient Cienc Med [Rev.científica] 2020 [acceso en 21 mayo del 2022]; 23(2): 214-220. Disponible en: <https://rccm-umss.com/index.php/revistacientificacienciamedica/article/view/262/348>
7. Prowesk KS, Ortiz VHC. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia [Rev. Científica]. Vol. 20. Scielo; 2018 [acceso el 24 de mayo del 2022]. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072018000100044](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072018000100044)

8. Castillo Avila IY, Torres Llanos N, Ahumada Gomez A, Cárdenas Tapias K, Licona Castro S. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia) [Rev. Científica]. Vol. 30. saluduninorte; 2014 [acceso el 27 de mayo del 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730850005.pdf>
9. Muñoz Zambrano CL, Rumie Díaz H, Torres Gómez G, Villarroel Julio K. Impacto en la Salud mental DE la (Del) enfermera(o) Que otorga cuidados en situaciones estresantes. (Chile) [Rev. Científica]. 2015 [acceso el 27 de mayo del 2022];21(1):45–53. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532015000100005](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005)
10. Tapia JLL, Salcedo DRN, Falconi VV. Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. Rev cuba reumatol [Internet]. 2021 [acceso el 15 de julio de 2022];23(1). Disponible en: <http://www.revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945>
11. Del Rosario Retuerto F, Capcha SC, Chasnamote DS. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte [Rev.científica]. Agora Rev. Científica. 2021 [acceso el 20 de mayo del 2022]. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190/140>
12. Alberto VCC, Hesed VFC, Annet CCA, Wendy LB, Gretel ÁAB, Yván GL, et al. Estrés Ansiedad Y Depresión Con Estilos De Afrontamiento En Enfermeras En Contacto Con Covid-19 Cusco Perú [Rev. Científica]. Vol. 9. RECIEN; 2020 [acceso el 23 de mayo del 2022]. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/44/49>
13. Crivillero OPC, Saavedra EFC, Sánchez RMS, Alfaro CER. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19 [Rev. científica]. 2020. [acceso el 6 de abril del 2022] Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1468/2323>
14. Carrión CEG, Gutierrez LRM, Farje JJA, Torres LAB, Villanueva CAB, Loayza MGB. Estrés laboral y hábitos para funcionales en licenciadas de enfermería de la Clínica Ricardo Palma, 2020 [Revista en Internet]. Vol. 8. Agora; 2020 [acceso el 24 de mayo del 2022]. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/170/151>

15. Sauñe-Oscco W, Bendezù-Sarcines CE, Oscco-Torres O. Condiciones Laborales Y Nivel De Estrés En Enfermeros De Un Hospital Público Peruano. Revista Medica Panacea [Internet]. 2019 [acceso el 24 de junio del 2022]; 2(3). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35563/rmp.v2i3.139>
16. Santana-Cárdenas S. Relationship of work stress with eating behavior and obesity: Theoretical and empirical considerations. Rev Mex Trastor Aliment [Rev. científica]. 2016 [acceso el 24 de junio del 2022]; 7(2):135–43. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rmta.2016.07.002>
17. Coduti PS, Gattás YB, Sarmiento SL, Schmid RA. Enfermedades Laborales: Cómo Afectan El Entorno Organizacional [Artículo científico]. Edu.ar. [acceso el 26 de junio del 2022]. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf)
18. Diaz Reategui I, Gaviria Torres K. estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. Abril-Julio 2013 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Nacional de San Martín, Facultad de Enfermería; 2013. [acceso el 26 de junio del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1264/ITEM%4011458-517.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Bonfill Accensi E, Lleixa Fortuño M, Sáez Vay F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index enferm [Internet]. 2010 [acceso el 3 de julio de 2022]; 19(4):279–82. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010)
20. Muñoz Rojas D, Orellano N, Hernández Palma H. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. psicogente. [Rev.científica] 2018[acceso el 25 de junio del 2022]; 21(40):532–44. Disponible en: <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
21. Vega MMC, Neira GRR, Escobar PAR. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción [Internet]. ciencia y trabajo. 2018 [acceso el 26 de junio de 2022]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>

22. Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A global measure of perceived stress. J Health Soc Behav [Artículo].1983 [acceso el 26 de junio del 2022]; 24(4):385–96. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.2307/2136404>
23. Cortaza R; Francisco T. Tendencias en la educación en enfermería: el enfoque de la internacionalización. Revista Iberoamericana De Educación E Investigación En Enfermería. [Rev. científica] 2014 [acceso el 25 de junio del 2022];4(1):20-26. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/101/tendencias-en-la-educacion-en-enfermeria-el-enfoque-de-la-internacionalizacion>
24. Conchago D. Estrés En El Desempeño Laboral De Las Enfermeras Del Servicio De Emergencia Del Hospital Eugenio Espejo De Quito Enero – Junio Del 2015 [Tesis de Licenciatura]. Edu.ec. 2015 [acceso el 1 de julio 2022].Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1243/1/UNACH-EC-ENFER-0008.pdf>
25. Zhan Y, Ma S, Jian X, Cao Y, Zhan X. The current situation and influencing factors of job stress among frontline nurses assisting in Wuhan in fighting COVID-19. Front Public Health [Rev.Científica]. 2020;[acceso el 1 de Julio de 2022] 8:1–6. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3389/fpubh.2020.579866>
26. Garcia D. Estrés laboral y cuidado de enfermería, Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica - 2016 [Tesis de pregrado]. [Arequipa]: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa; 2017 [acceso el 1 de julio de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8559>
27. Izaguirre K, Rivas H. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Revista cubana de enfermería [Rev.Científica]. 2021 [acceso el 1 de julio de 2022];37(4):1–18. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e4143.pdf>
28. Morales G. Nivel De Estrés Laboral En Enfermeras Del Hospital De Huaycán Lima - 2019 [Tesis de licenciatura]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2019 [acceso el 5 de julio de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3112>
29. Sampieri H. Metodología de la investigación [Internet]. Edu.pe. [acceso el 22 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>



30. Pérez JP. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? [Internet]. Redalyc.org. [acceso el 16 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/#B15>
31. Coronado J. Escala de Medición [Internet]. Unirioja.es. [acceso el 21 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942056>
32. Más Pons R, Escribà Agüir V. La versión castellana de la escala “the nursing stress scale”. proceso de adaptación transcultural. Rev Esp Salud Publica [Internet]. 1998 [acceso el 21 de septiembre de 2022];72(6):529–38. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57271998000600006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006)
33. Gray-Toft P, Anderson JG. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. Journal of Behavioral Assessment. [Artículo científico]. 1981; [acceso el 12 de noviembre de 2022];3(1):11–23. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/bf01321348>
34. Cazal Dueñas JE. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos De Mayo Diciembre 2016 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada San Juan Bautista; [acceso el 29 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1397>
35. Acevedo Pérez I. Aspectos éticos en la investigación científica. Cienc enferm (Impresa) [Internet]. 2002 [acceso el 23 de septiembre de 2022];8(1):15–8. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532002000100003](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003)

# **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
ESTRÉS LABORAL	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: ordinal	El estrés es el resultado de la relación de la persona y su entorno laboral, la cual se considera como abrumadora de tal forma que excede sus recursos y desestabiliza	Se plantean 3 dimensiones para la variable estrés laboral: física, psicológica y social; en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, el	Física	Carga de trabajo	6 ítems (1,25,27,28,30,34)	Estrés alto  Estrés medio  Estrés bajo	El rango se encuentra entre:  Alto: 69-12 Medio: 35-68 Bajo:0-34
				Psicológica	Muerte o sufrimiento	7 ítems (3,4,6,8,12,13,21)		
					Preparación insuficiente	3 ítems (15,18,23)		
					Falta de apoyo	3 ítems (15,18,23)		

		su salud tanto física como mental.	cual será medido con el instrumento The Nursing Stress Scale.				
					Incertidumbre en el tratamiento	5 ítems (17,26,31,32,33)	
				Social	Problemas entre colegas y supervisoras	5 ítems (5,20,22,24,29)	
					Problemas con otros miembros	5 ítems (2,9,10,14,19)	

## Anexo B. Instrumento de Recolección de datos

### Instrumento

Mi nombre es Elizabeth Betty Bonilla Cabanillas, soy licenciada en enfermería y estoy elaborando una investigación respecto al nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia, con el fin de determinar el nivel de estrés laboral y con ello proponer un plan de prevención y fomento de un buen clima laboral para el bienestar físico y psicológico del personal.

Estimada (o) enfermera (o): luego, se presenta una serie de incógnitas, las cuales usted deberá responder con sinceridad y a través de su experiencia laboral, deberá marcar con una (x) de acuerdo sea su respuesta. Asimismo, la participación en esta escala es libre, puede dejar de realizarlo si así le parece, también las respuestas que se brinden serán incógnitas.

#### DATOS GENERALES DE LAS ENFERMERAS

1. Edad:.....
2. Sexo:     a) M                b) F
3. Estado Civil
  - a) Soltera(o)
  - b) Casada(o)
  - c) Divorciada(o)
  - d) Conviviente
  - e) Viuda(o)
4. Tiene la Especialidad SI ( ) NO ( )
5. Tiempo Laboral en el servicio .....
6. Condición laboral
  - a) Nombradas     b) contratadas                c) Cas                d) Terceros

<b>N°</b>	<b>FÍSICO</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
<b>1</b>	Realiza actividades o tareas que no corresponden al área de enfermería.				
<b>2</b>	El tiempo es insuficiente para completar todos sus cuidados como enfermera.				
<b>3</b>	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal.				
<b>4</b>	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente.				
	<b>PSICOLÓGICO</b>				
<b>5</b>	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente.				
<b>6</b>	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve.				
<b>7</b>	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar.				
<b>8</b>	La muerte de un/a paciente, le entristece.				
<b>9</b>	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el medico no está disponible, la desestabiliza.				
<b>10</b>	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.				
<b>11</b>	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.				
<b>12</b>	No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza.				

<b>13</b>	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde.				
<b>14</b>	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a una paciente afecta su estado emocional.				
<b>15</b>	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor.				
<b>16</b>	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia de sobremanera.				
<b>17</b>	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta.				
<b>18</b>	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.				
<b>19</b>	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.				
<b>20</b>	Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.				
<b>21</b>	Las roturas de equipo técnico (ordenado, instrumentos y equipo electrónicos, etc, le irritan demasiado).				
<b>22</b>	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.				
<b>23</b>	La ausencia de un médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.				
<b>24</b>	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico				

	<b>SOCIAL</b>				
<b>25</b>	Tiene conflictos con un médico.				
<b>26</b>	Ser criticada/o por un médico le enfurece.				
<b>27</b>	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa.				
<b>28</b>	Si un/a medico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.				
<b>29</b>	Critica usted la información inadecuada que da el medico sobre la situación medica de un paciente.				
<b>30</b>	Tiene conflictos con el/ella supervisor/a.				
<b>31</b>	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.				
<b>32</b>	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.				
<b>33</b>	Le dificulta el trabajar con un/a enfermero/a en particular, externos/as a su unidad.				
<b>34</b>	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio.				



## Anexo C. Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

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

**Título del proyecto:** “Nivel De Estrés En Enfermeras Del Servicio Emergencia Del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2022”. Nombre de la investigadora principal: Bonilla Cabanillas Elizabeth Betty.

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 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 en su actividad profesional.

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

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

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

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


**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Elizabeth Betty Bonilla Cabanillas coordinadora de equipo. (teléfono móvil N° 943561478) o al correo: eli\_bonillacab@hotmail.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.

<b>Nombres y Apellidos del participante</b>	<b>Firma o huella digital</b>
<b>N° de DNI:</b>	
<b>N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp</b>	
<b>Correo electrónico:</b>	
<b>Nombre y Apellidos del Investigador:</b>	<b>Firma</b>
<b>Elizabeth Betty, Bonilla Cabanillas</b>	
<b>N° DNI:</b>	
<b>10765041</b>	
<b>N° teléfono móvil:</b>	
<b>943561478</b>	
<b>Nombre y apellidos del responsable de encuestadores</b>	<b>Firma</b>
<b>Elizabeth Betty Bonilla Cabanillas</b>	
<b>N° DNI:</b>	
<b>10765041</b>	
<b>N° teléfono:</b>	
<b>943561478</b>	
<b>Datos del testigo para los casos de participantes iletrados</b>	<b>Firma o huella digital</b>
<b>Nombre y apellido:</b>	
<b>DNI:</b>	
<b>Teléfono:</b>	

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