



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES

“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
CENTRO MEDICO CUTERVO – 2022”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EMERGENCIA Y DESASTRES

AUTOR:

LIC. FLORES TOCASCA, GISELLA CARMEN

<https://orcid.org/0000-0002-7260-7616>

ASESORA

MG. FAJARDO CANAVAL MARÍA DEL PILAR

<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y ORIGINALIDAD

Yo Flores Tocasca Gisella Carmen, con DNI 10352171, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentado para optar el título profesional de enfermera especialista en emergencias y desastres, título “NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL CENTRO MÉDICO DE CUTERVO-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.

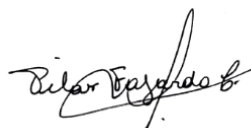
Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 19% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregando la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del 2023.



GISELLA CARMEN FLORES TOCASCA

DNI 10352171



MARÍA DEL PILAR FAJARDO CANAVAL

DNI 25697604

INFORME DE ORIGINALIDAD-TURNITIN

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

11%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

www.mdpi.com

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Guzmán López Stephany Nicolle. "Afectación física y mental de la salud del personal de enfermería del Hospital General Balbuena por la pandemia de COVID-19", TESIUNAM, 2021

Publicación

1%

6

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades

1%

INDICE GENERAL

RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCION	9
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
ANEXOS.....	29

INDICE DE ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de la variable o variables.....	30
Anexo B: Instrumentos de recolección de datos	31
Anexo C: Consentimiento informado.....	33

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Centro Medico Cutervo, 2022.

Materiales y método: El enfoque Cuantitativo será el que se utilice en el presente trabajo académico, así mismo se empleará un diseño no experimental, descriptivo de corte transversal. La población estará conformada por 20 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Centro Medico Cutervo.

La técnica será una entrevista, para lo cual se utilizará como instrumento de recolección de datos la escala de estrés de enfermería (NSS), el cuestionario está conformado por preguntas para medir el nivel de estrés en enfermería y consta de 34 ítems y 3 dimensiones (ambiente físico, psicológico y social). Los resultados obtenidos como respuestas se basarán en una escala de Likert de 4 puntos (nunca=0, a veces=1, frecuentemente=2 y muy frecuentemente=3). La puntuación total fluctúa entre 0 a 102. Una puntuación alta refleja un nivel alto de factores estresantes.

Resultados: los resultados serán plasmados a través de tablas y gráficos estadísticos, para ello se empleará las medidas de tendencia central para el análisis cuantitativo.

Conclusiones: El presente estudio generara resultados que ayudaran a mejorar el estrés del personal de enfermería durante su trabajo profesional y así mejorar la calidad de atención brindada a los pacientes.

Palabras claves: Estrés laboral; Enfermería; Emergencia (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: To determine the level of work stress of the nursing staff in the emergency service of the Cutervo Medical Center, 2022.

Materials and method: The Quantitative approach will be the one used in this academic work, likewise a non-experimental, descriptive cross-sectional design will be used. The population will be made up of 20 nurses who work in the emergency service of the Cutervo Medical Center.

The technique will be an interview, for which the Nursing Stress Scale (NSS) will be used as a data collection instrument. The questionnaire is made up of questions to measure the level of stress in nursing and consists of 34 items and 3 dimensions (physical, psychological and social environment). The results obtained as answers will be based on a 4-point Likert scale (never=0, sometimes=1, frequently=2 and very frequently=3). The total score ranges from 0 to 102. A high score reflects a high level of stressors.

Results: the results will be expressed through tables and statistical graphs, for which the measures of central tendency will be used for the quantitative analysis.

Conclusions: This study will generate results that will help to improve the stress of nursing staff during their professional work and thus improve the quality of care provided to patients.

Keywords: Work stress; Nursing; Emergency (Source: DeCS).

I. INTRODUCCION

En enero del 2022 la Organización Mundial de la salud (OMS), detallo que a nivel mundial el 51% del personal de salud padecieron estrés laboral severo, debido a la pandemia de la COVID-19 (1).

Así mismo en un estudio realizado por el instituto Americano de Estrés (AIS) realizado en el año 2016 se encontró que el estrés es una de las principales causas del 80% de todas las lesiones laborales y del 40% de la carga financiera en el lugar de trabajo (2).

Los resultados de estudios realizados en Irán en el año del 2016 muestran que el 7.4% del personal profesional de enfermería no asisten a laborar a causa de la fatiga mental o la discapacidad física ocasionada por el trabajo, un 80 % más que otros grupos profesionales (3).

Un estudio realizado en el año 2013, en 11 países europeos reveló que el 75% de enfermeras presentaron estrés moderado a severo, debido al entorno laboral estresante y experiencias agotadoras, lo cual, conlleva a diversos síntomas como depresión, insomnio, irritabilidad y una mala calidad de atención al paciente (4).

Una investigación llevada a cabo en el 2016 en España, con 210 enfermeras reveló el 46% que mostró nivel de estrés moderado, estaba relacionada al incremento en la carga laboral, a la modalidad contractual, la vida familiar, incertidumbre en el tratamiento, así como al permanente contacto con la muerte y el padecimiento (5).

En China en el año 2020, una investigación realizada durante la pandemia de la COVID-19, reveló que la puntuación total de carga de estrés de 180 enfermeras que combatieron durante la pandemia de COVID-19 fue de 39,91%, de ellas la puntuación de carga de eventos fue de 19.32%, así mismo el puntaje de vulnerabilidad individual fue de 20.59%. Entre los principales factores que afectaron la carga de estrés de las enfermeras se encontró las horas de trabajo a la semana y la ansiedad (6).

El Consejo Internacional de Enfermeras en el año 2018 revela que los costos ocasionados por el estrés en relación al trabajo fluctúan entre los \$ 200 – 300 millones

al año en los Estados Unidos, así mismo determina el estrés laboral ocasional casi el 90% de los problemas médicos (7).

Un estudio realizado en el año 2020 en México, reportó que el 81% de enfermeras presentó un nivel de estrés moderado, debido a la jornada de trabajo de 12 horas, por lo tanto, se pudo determinar que durante la pandemia de COVID-19 el estrés influyó negativamente en estos profesionales de la Salud (8).

En Colombia, en el año 2018 un estudio reportó que el 28,6% del personal asistencial en especial las enfermeras presentaron un alto nivel de estrés laboral, asociadas a las características de los roles, exposición permanente a las enfermedades y circunstancias laborales y la propagación de la COVID-19 (9).

En el 2019 se realizó un estudio en Chile en donde se encontró que el 23,6% de los profesionales de enfermería presentaron un alto nivel de estrés laboral, según las características biosociodemográficas, variables y condiciones ambientales de trabajo. Por ello es indispensable actuar sobre los factores que predisponen al personal al estrés a fin de evitar que ello influya negativamente en su condición de vida y su desempeño laboral frente al paciente (10).

En Bolivia, una investigación realizada en el año 2018 reportó que el 83% de enfermeras presentaron un nivel de estrés laboral de moderado a severo por las alteraciones mentales, ambiente de trabajo ruidoso, jornada laboral extendida, mala iluminación y alta demanda de pacientes, lo que influye de forma negativa en su desarrollo profesional en la atención de calidad (11).

Además, una investigación realizada en Ecuador en el año del 2020, mostró que el 52% de enfermeros del ámbito privado y público presentó niveles altos de estrés laboral, ello se ve reflejado en el cansancio emocional y despersonalización, siendo estas situaciones frecuentes en el personal de enfermería masculino, influyendo negativamente en la calidad de atención que brinda al paciente (12).

En el año 2021, el Ministerio de Salud (MINSA) En Perú, el Ministerio de la Salud (MINSA) en el año 2021, alertó que el 52.2% de ciudadanos capitalinos padecen de estrés laboral desde su forma moderada a severa ello a raíz de la pandemia por COVID-19. De igual manera se detalló que el Instituto Nacional de Salud Mental

identifico que el 54.6% de personas que padecen estrés se complican con insomnio (13).

En Trujillo en el año 2021, se realizó una investigación referente al estrés laboral en los profesionales de enfermería encontrando que el 52% de los participantes presentaban cuadros de estrés laboral moderado, con el respectivo agotamiento emocional debido al negativo clima laboral en el cual se encontraban, así como a la sobrecarga administrativa y asistencial. Teniendo en cuenta que los profesionales de enfermería son una pieza importante en el Sistema de Salud es de suma importancia tratar el tema de estrés ya que influye negativamente en su calidad de vida tanto en el ámbito personal como profesional (14).

Otro estudio realizado en Ayacucho en el año del 2020, reveló que el 83,3% de profesionales de enfermería presentó un nivel de estrés laboral moderado, lo cual, conlleva a un desempeño regular en su ejercicio profesional con los pacientes, esto se traduce que a mayor nivel de estrés menor calidad de atención (15)

En Cajamarca, un estudio realizado en el año 2021, reveló que el 66% de enfermeras que laboran en el Hospital Regional Docente de Cajamarca manifestó estrés laboral leve, y el 44% estrés severo, debido al horario laboral, enfermedades que padecen, obligaciones familiares y laborales, labor administrativa, entre otras causales que repercuten en su desempeño profesional (16).

En el contexto profesional de enfermería en la ciudad de Cutervo, un estudio realizado en el año 2017, en el Hospital santa María, reveló que el 70,9% de profesionales de la salud muestran niveles bajos de estrés y una menor proporción niveles bajos y altos, sin embargo, el agotamiento emocional por la carga laboral es un causante del estrés en la mayoría de los profesionales de la salud, en especial en las enfermeras (17).

En el centro médico Cutervo, el personal de enfermería que labora dentro de las áreas de emergencia por la misma naturaleza del trabajo con carga laboral y responsabilidad profesional, labora en situaciones de estrés que pueden conllevar a un bajo rendimiento profesional y por ende una mala calidad en la atención e insatisfacción del usuario.

En las bases teóricas se fundamenta lo siguiente:

Al existir demandas y presiones laborales que las personas no pueden afrontar por diferentes motivos, el cuerpo responde con múltiples reacciones físicas y mentales reunidas en un término denominado estrés laboral (18).

Estrés laboral físico: Hace referencia a las respuestas que presentan las personas por las secuelas físicas que pueden sufrir, ellas podrían influir en el desenvolvimiento laboral hacia las personas que se encuentra bajo su cuidado, así mismo repercute en el área psicológica, biológica y social, que podrían incidir en diversos grados de deterioro, de la paz general de la cuidadora (19).

Estrés laboral psicológico: Hace referencia al estrés que enfrenta de inmediato las personas, ello conlleva al daño en sus funciones cognitivas interfiriendo en la asistencia y el cuidado que debe otorgar a los pacientes (20).

Estrés laboral social: Es una situación difícil y complicada, que trae consecuencias en el desempeño social de las enfermeras, afectando su desenvolvimiento dentro de la sociedad y en sus relaciones laborales (21).

Teoría de enfermería relacionada al estrés laboral: Callista Roy (1970) elaboró el Roy Adaptation Model (RAM) que es un modelo de habituación y que se basa en las respuestas adaptativas del individuo a su entorno, favoreciendo la supervivencia, reproducción, incremento y dominio. Este modelo nos permite entender la capacidad que tiene el profesional de enfermería para afrontar los mecanismos productores de estrés y adaptarse a su entorno (22).

Este modelo puede convertirse en una herramienta eficaz para hacer frente el estrés, la enfermera que se guía por medio de los 4 métodos adaptativos (modelo fisiológico de adaptación, modelo de adaptación del autoconcepto del grupo, modelo de adaptación del desempeño del rol y el modelo de adaptación de la interdependencia) de la teoría de Roy puede hallar el valor de las conductas que afirma el individuo que generan estrés (22).

Mirzaei y colaboradores (23), en Irán durante el 2022, se realizó un estudio denominado “Estrés laboral y su relación con el afrontamiento espiritual entre enfermeras de urgencias y personal de servicios médicos de urgencia”, utilizaron un cuestionario sobre estrés ocupacional HSE a 516 enfermeras. Encontrando que el 64,5% de los participantes experimento estrés laboral desde su forma leve a moderada, concluyendo que es de suma importancia brindar un óptimo ambiente laboral para los profesionales de enfermería que se desempeñan en el área de emergencia, incluyendo para ello cambios en las condiciones físicas, salariales y contractuales.

Keller y colaboradores (24), en Estados Unidos, a inicios del 2022, realizaron un estudio sobre “Examen del impacto de los factores estresantes durante el COVID-19 en los trabajadores de la salud del departamento de emergencias: una perspectiva internacional”, utilizaron la encuesta de Total Worker Health y aplicaron en 287 profesionales sanitarios, de los cuales, el 58,4% de las enfermeras practicantes informaron la mayor cantidad de síntomas físicos y los puntajes promedio más altos y los recuentos de eventos estresantes de la vida, mientras que el 26% enfermeras registradas indicaron los niveles más altos de conflicto entre el trabajo y la familia.

Alomari y colaboradores (25), en Australia, durante el año 2021, realizaron un estudio titulado “Factores estresantes para las enfermeras del departamento de emergencias: Perspectivas de una encuesta transversal”, se aplicó la Escala Ampliada de estrés de Enfermería (ENSS) a 242 profesionales de enfermería, encontrando que el 65,7% de ellas presentan estrés dentro de su trabajo, siendo las causas más importantes el trato con los pacientes y las familias, la sobrecarga laboral y la duda con respecto al tratamiento.

Ramírez y colaboradores (26), en Tumbes-Perú, al principio del 2022, realizó un estudio sobre “Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019”, aplicaron la Escala para medir el estrés laboral a 33 profesionales de enfermería, en sus resultados encontraron que el 87,9% de enfermeras presentó un estrés laboral regular y el 12,1% estrés laboral bajo, concluyeron que existe una relación significativa inversa entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras.

Matos (27), en Lima-Perú, durante el año 2021, realizó un estudio sobre “Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021”, aplicaron un cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) a 30 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia, obteniendo que el 80% de ellas presento nivel de estrés medio y el 10% alto y bajo respectivamente.

Machacuay y colaboradores (28), en Lima-Perú, en el año 2020, realizaron un estudio titulado “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020”, aplicaron una encuesta NSS a 30 enfermeras, encontrando como resultados una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional ($p < 0,05$). El 76,7% de enfermeras de emergencia presentó estrés laboral alto y el 23,3% nivel bajo.

Esta investigación se justifica desde el valor teórico, práctico, social y metodológico, de la siguiente manera:

En relación al valor teórico de este estudio, se puede señalar que desde el inicio se realizó un análisis sistemático en distintas bases de datos de alta calidad, siendo una fuente enriquecedora para la presente investigación, siendo de esta forma más fructuoso para el investigador

Según el valor practico los hallazgos van a ser prueba científica que beneficiará la optimización de la calidad de vida de las enfermeras del Centro Médico Cutervo y mejorará la calidad de atención al paciente asegurado

Referente a su importancia social, este estudio, generará evidencia científica referente al tema bordado, logrando que las autoridades tomen cartas en el asunto interponiendo acciones que ayuden a prevenir y/o afrontar los niveles de estrés dentro del personal profesional de enfermería del Centro Médico Cutervo. Igualmente, será una guía para la ejecución de futuros estudios, contribuyendo de esta forma a la mejora de la calidad de vida de las enfermeras.

Por último, en cuanto al valor metodológico, esta investigación va a ser llevado a cabo teniendo presente el procedimiento científico y las disposiciones metódicas primordiales. Así mismo se continuará aplicando una herramienta validad y

desarrollada a fin de obtener resultados que permitan incrementar la línea de investigación en enfermería en emergencias y desastres.

Objetivo general se plantea: Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Centro Médico de Cutervo-2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Enfoque: Cuantitativa ya que se recolectarán datos numéricos de la variable de investigación, mediante un cuestionario y se someterá a análisis estadístico; además, será cualitativa porque se registrará los datos obtenidos a través de la encuesta para luego proceder con el proceso de análisis (29).

Diseño: No experimental, ya que no se manipulará la variable, el investigador recolectará la información sin intervenir en la muestra de estudio, además será de corte transversal porque la recolección de datos se dará en un solo momento (30)

Nivel: Descriptivo, ya que analizará la variable en su medio natural sin intervención intencional y buscará especificar las propiedades, rasgos y características de la variable (31).

1.2. POBLACIÓN

La población estará conformada por todas las enfermeras del servicio de emergencia del Centro Medico Cutervo. Se cuenta con un total de 20 profesionales de enfermería (según el reporte de la Coordinación de Enfermería), siendo una población pequeña so se obtendrá muestra, el cuestionario se aplicado a todas las profesionales que llegaran a ser la muestra de estudio.

Criterios de inclusión:

- Profesional de enfermería hombres y mujeres
- Participantes de todas las modalidades de contratos (CAS, 728, etc.).
- Participantes que acepten formar parte del estudio mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que se encuentre con goce vacacional.
- Profesionales de enfermería que no acepten el consentimiento informado.

1.3. VARIABLES DE ESTUDIO

Variable: Estrés laboral del personal de enfermería, de acuerdo a su naturaleza es una variable mixta (Cualitativa – cuantitativa) y su escala de medición es ordinal.

Definición conceptual: Es la respuesta que las personas pueden presentar cuando se le expone a presión laboral que no se corresponden con su conocimientos y habilidades y que desafían su capacidad para afrontarlas (18)

Definición operacional: Se define como la reacción ante las exigencias y presiones laborales que enfrentan las enfermeras del servicio de emergencia del Centro Médico Cutervo que pone a prueba su capacidad para afrontar la situación.

1.4. TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La técnica será una entrevista, que permitirá obtener la información a través del diálogo directo con el personal de enfermería del Centro Médico Cutervo.

El instrumento de recolección de datos será un cuestionario, que permitirá medir la variable de estrés, para ello, se utilizará la escala de estrés de enfermería (NSS) presentada por Gray y Anderson por primera vez en 1981, se utiliza con la finalidad de identificar la frecuencia con la que se perciben determinadas situaciones estresantes para las enfermeras. (32).

En la primera parte se detallan los datos generales como el sexo, edad, estado civil, condición laboral, años de servicio en el centro Médico Cutervo.

La segunda parte del cuestionario contiene preguntas para medir al nivel de estrés en enfermería y consta de 34 ítems que describen situaciones que han sido identificadas como causantes de estrés para los enfermeros en el desempeño de sus funciones y se mide a través de sus dimensiones: física, social y psicológica (32).

Cada uno de los 34 ítems de la NSS se ha agrupado en siete áreas de estrés relacionado con el trabajo (FI=7 ítems; FII= 5 ítems; FIII= 3 ítems; FIV= 3 ítems; FV= 5 ítems; FVI= 6 ítems; FVII= 5 ítems), correspondientes a las esferas físicas, psicológica y social:

- 1) Ambiente físico (carga de trabajo)
- 2) Ambiente psicológico (muerte y sufrimiento, entrenamiento inadecuado, falta de apoyo e incertidumbre sobre los tratamientos).
- 3) Ambiente social en el establecimiento de salud (conflictos con médicos y conflictos con otras enfermeras)

Los autores encontraron solo un elemento irrelevante como parte de la carga de trabajo: "Avería de la computadora", y fue reemplazado por "Interrupciones frecuentes del trabajo" (33).

Las respuestas se basan en una escala de Likert de 4 puntos (nunca=0, a veces=1, frecuentemente=2 y muy frecuentemente=3). La suma de las puntuaciones obtenidas dio como resultado un índice global, que va de 0 a 102. A mayor puntuación mayor nivel de factores estresantes (33).

En lo que refiere a confiabilidad y validez del instrumento, se puede afirmar que es una escala de nivel internacional utilizada en diferentes estudios desde 1981, en el Perú este cuestionario fue validado en el estudio de Carrasco (2020), mediante la prueba de V de Aiken con un valor de 0.98 y su confiabilidad según alfa de Cronbach fue de 0.919 lo que le convierte en un instrumento altamente confiable y reproducible (34).

1.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Después de la aprobación de este estudio, se realizará las siguientes coordinaciones:

- Se pedirá la carta de presentación a la UMA, para tramitar el permiso al director del Centro Médico Cutervo.
- Luego se procederá a presentar la carta de presentación más un ejemplar de la investigación a la dirección de dicho centro para su aprobación.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

- Después de la aprobación se abordará a todas las enfermeras del servicio de emergencia.
- La recolección de datos se realizará en el mes de diciembre del presente año, durante los 7 días hábiles.
- Se les informará sobre el propósito del estudio y se procederá a entregarles el consentimiento informado para su libre participación.
- Las enfermeras que no acepten, no formarán la muestra de estudio.
- A todas las enfermeras que acepten el consentimiento informado mediante su firma, se les procederá a entrevistar.
- La entrevista se realizará en horarios de poca afluencia de pacientes para no interferir con sus labores y tomará un tiempo aproximado de 20 minutos por persona.
- Se aplicará la entrevista durante el tiempo que sea necesario para obtener los datos reales de investigación, que permitirán dar a conocer sobre la problemática de estudio.
- Finalmente se verificará cada una de las entrevistas, valorando la calidad del llenado y su respectiva codificación.
- Después los datos serán tabulados y procesados.

1.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

El análisis estadístico incluirá análisis descriptivo e inferencial. Los datos se ingresarán dos veces en una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2019; por lo tanto, se generarán dos conjuntos de datos para controlar los errores de tipeo. El análisis se realizará con el software Statistical Package for the Social Sciences versión 23.0. Los resultados se expresarán como frecuencias absolutas (N°) y relativas (%).

1.7. ASPECTOS ÉTICOS

Esta investigación estará regulada por los principios fundamentales de investigación, para proteger a los participantes del estudio.

Autonomía: Todas las enfermeras tendrán derecho a tomar decisiones sobre la participación de la investigación mediante el consentimiento informado (35).

Beneficencia: Hace referencia a no producir daño, por ello, cada participante recibirá la entrevista que no es una amenaza ni riesgo para su salud (35)

Esta investigación estará regulada por los principios fundamentales de investigación, para proteger a los participantes del estudio.

Autonomía: Todas las enfermeras tendrán derecho a tomar decisiones sobre la participación de la investigación mediante el consentimiento informado (35).

Beneficencia: Hace referencia a no producir daño, por ello, cada participante recibirá la entrevista que no es una amenaza ni riesgo para su salud (35).

No maleficencia: Hace referencia a la no discriminación, es decir cada profesional de enfermería debe tratar con equidad, cordialidad y respetuosidad (35)

Justicia: Significa dar a cada persona o grupo lo que le corresponde, es decir cada profesional de enfermería recibirá la información completa con el mismo trato y cordialidad (36).

Todas las enfermeras que forman parte de la investigación serán tratadas por igual.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																																			
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMB				OCTUB				NOVIEM				DICIEMB			
	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	1	2	3	4
Identificación del Problema	x	x																																		
Búsqueda bibliográfica			x	x	x	x	x	x																												
Elaboración de la sección de introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y					x	x	x	x	x	x	x	x																								
Elaboración de la sección de introducción: Importancia y justificación de la investigación					x	x	x	x	x	x	x	x																								
Elaboración de la sección de introducción: Objetivos de la investigación									x	x	x	x																								
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de la investigación													x	x	x	x																				
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo													x	x	x	x	x	x	x	x																
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos																					x	x	x	x												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																					x	x	x	x												
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																					x	x	x	x												
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																									x	x	x	x								
Elaboración de los anexos																									x	x	x	x	x	x	x	x				
Aprobación del proyecto																																	x	x	x	x
Trabajo de campo																																	x	x	x	x
Redacción del informe final: Versión 1																																	x	x	x	x
Sustentación de informe final																																	x	x	x	x

3.2. Recursos financieros

(Presupuesto y Recursos humanos)

MATERIALES	2022									TOTAL
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SETIEMB	OCTUB	NOVIEM	DICIEMB	S/.
Equipos										
1 Laptop	2000									2000
Internet	50	50	50	50	50	50	50	50	50	450
USB	40									40
Útiles de escritorio										
Lapiceros	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
Hojas bond A4		10	10	10	10	10	10	10	10	80
Material Bibliográfico										
Libros	100	100								200
Fotocopias		20	20		20	20	20	20	20	140
Impresiones	30		30	30		30	30	30	30	210
Espiralado									30	30
Otros										
Movilidad	10	10	10	10	10	10	10	10	10	90
Alimentos	40	40	40	40	40	40	40	40	40	360
Llamadas	20	20	20	20	20	20	20	20	20	180
Recursos Humanos										
Digitadora	50			50		50		50	50	250
Imprevistos	50	50	50	50	50	50	50	50	50	450
TOTAL	2392	302	232	262	202	282	232	282	312	4498

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome de Burnout como una enfermedad de trabajo [Internet]. Medicina y Salud Pública. [Citado el 22 de Mayo de 2022]. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
2. Bewley V. The American institute of stress [Internet]. The American Institute of Stress. 2016 [Citado el 18 de Mayo 2022]. Disponible en: <https://www.stress.org/>.
3. Nasiry Zarrin Ghabaee N, Talebpour Amir F, Hosseini Velshkolaei M, Rajabzadeh R. Quality of life and its relationship to the Job stress in among nursing staff in Hospitals of Sari, in 2015. J Nursing Educ [Internet]. 2016 [Citado el 18 de Mayo de 2022]; 5(2):40–8. Disponible en: http://jne.ir/browse.php?a_id=652&sid=1&slc_lang=en
4. Li B, Bruyneel L, Sermeus W, Van den Heede K, Matawie K, Aiken L, et al. Group-level impact of work environment dimensions on burnout experiences among nurses: a multivariate multilevel probit model. Int J Nurs Stud [Internet]. 2013 [citado el 18 de mayo de 2022];50(2):281–91. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22831971/>
5. Portero de la Cruz S, Cebrino Cruz J, Vaquero Abellán M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería en un hospital de tercer nivel. Metas Enferm [Internet]. 2016 [Citado el 18 de Mayo de 2022]; 19(3): 27-32. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/>
6. Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. J Nurs Manag [Internet]. 2020 [Citado el 18 de Mayo de 2022]; 28(5):1002–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13014>
7. Hassard J, Teoh KRH, Visockaite G, Dewe P, Cox T. The cost of work-related stress to society: A systematic review. J Occup Health Psychol [Interent]. 2018 [Citado el 18 de Mayo 2022]; 23(1):1-17. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28358567/>

8. García-García P, Jiménez-Martínez AA, García LH, Gracia-Castillo GN, Cano-Fajardo LE, Abeldaño-Zúñiga RA. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Rev. Salud Pública (Córdoba) [Internet]. 2020 [Citado 18 de Mayo de 2022]; 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
9. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ. Salud [Internet]. 2018 [Citado 20 de Mayo 2022]; 20(1): 44-52. Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>.
10. Ceballos-Vásquez P, Solorza-Aburto J, Marín-Rosas N, Moraga J, Gómez-Aguilera N, Segura-Arriagada F, et al. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. Cienc. enferm. [Internet]. 2019 [Citado 2022 Mayo 20]; 25: 5. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>.
11. Arequipa-Mamani B, Cruz-Nina J. Factores de riesgo del estrés laboral en el profesional de enfermería, Unidad de Terapia Intensiva, Instituto Gastroenterológico boliviano japonés, La Paz- Bolivia gestión 2018. 2018 [Citado el 20 de Mayo 2022]. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22105>
12. Cerón-López EM. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. RevMICG [Internet]. 2020 [Citado 20 de Mayo de 2022]; 1(1):33 - 40. Disponible en: <https://www.revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>
13. Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19 [Internet]. Elperuano.pe. 2021 [Citado el 18 de Mayo de 2022]. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenes-sufre-de-estres-provocado-por-el-covid-19>.
14. Trujillo Ramírez CO, Quispe Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021 [Citado 18 de Mayo de 2022]; 1(2):46-53. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>.

15. Arango Jaico F de C, Córdova Huamán CK, Sulca Illaconza M. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, 2020. 2020 [Citado el 20 de Mayo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5451>
16. Valencia-Carrasco G. “Factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca – 2021. Universidad Privada Antonio Guillermo Urreló; 2021. [Citado el 20 de Mayo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1832>.
17. Arteaga Díaz PJ, Sánchez Delgado N. Estrés laboral en los trabajadores del Hospital Santa María de Cutervo- Cajamarca 2016. Universidad Privada Telesup; 2017. [Citado el 20 de Mayo de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/537>.
18. Organización Mundial de la Salud (OMS). Mental Health, Use S. Doing what matters in times of stress [Internet]. Who.int. 2020 [Citado el 18 de Mayo de 2022]. Disponible en: https://www.who.int/publications/i/item/9789240003927?gclid=Cj0KCQjwspKUBhCvARIsAB2IYuv92wJCx2j6dqdmAM3BtYRvybCYQioOkWOW_SkNIVknTELC3ekKNiYaAlrrEALw_wcB
19. Khoshakhlagh AH, Yazdanirad S, Hatamnejad Y, Khatooni E, Kabir S, Tajpoor A. The relations of job stress dimensions to safety climate and accidents occurrence among the workers. Heliyon [Internet]. 2021 [Citado el 19 de Julio de 2022]; 7(9):e08082. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08082>
20. Mensah A. Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2021 [Citado el 19 de Julio de 2022]; 18(5):2494. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18052494>
21. Bhui K, Dinos S, Galant-Miecznikowska M, de Jongh B, Stansfeld S. Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. BJPsych Bull [Internet]. 2016 [Citado el 19 de Julio de 2022]; 40(6):318–25. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>

22. 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 [Citado 19 de Julio 2022]; 19(4): 279-282. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es.
23. Mirzaei A, Mozaffari N, Habibi Soola A. Occupational stress and its relationship with spiritual coping among emergency department nurses and emergency medical services staff. *Int Emerg Nurs* [Internet]. 2022 [Citado el 20 de Mayo de 2022]; 62(101170):101170. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35487041/>
24. Keller E, Widestrom M, Gould J, Fang R, Davis KG, Gillespie GL. Examining the impact of stressors during COVID-19 on emergency department healthcare workers: An international perspective. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 [Citado el 18 de Mayo de 2022]; 19(6). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19063730>
25. Alomari AH, Collison J, Hunt L, Wilson NJ. Stressors for emergency department nurses: Insights from a cross-sectional survey. *J Clin Nurs* [Internet]. 2021 [Citado el 18 de Mayo de 2022]; 30(7–8):975–85. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33448044/>
26. Ramírez-Labán EM, García-Godos Castillo GM, Silva-Sandoval CI, Delgado-Medina LM. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. *RECIAMUC* [Internet]. 31 enero 2022 [Citado 18 Mayo 2022]; 6(1):2-4. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767>.
27. Matos-Poma M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021 [Tesis de Licenciatura]. Lima-Perú; Universidad Privada del Norte; 2021. [Citado 18 Mayo 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28547>.
28. Machacuay-Castillón JP, Vera-Balbín G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. 2020 [Citado 18 de Mayo 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>.

29. Cadena-Iñiguez P, Rendón-Medel R, Aguilar-Ávila J, Salinas- Cruz E, Sangerman- Jarquín DM. Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Rev Mex De Cienc Agric* [Internet]. 2017 [Citado el 19 de Julio 2022]; 8(7):1603–17. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603
30. Ato M, López-García JJ, Benavente A. Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *An psicol* [Internet]. 2013 [Citado el 19 de Julio de 2022]; 29(3):1038–59. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043
31. Manterola C, Otzen T. Estudios Observacionales: Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. *Int J Morphol* [Internet]. 2014 [Citado el 19 de Julio 2022]; 32(2):634–45. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022014000200042
32. Gray-Toft P, Anderson JG. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment* [Internet]. 1981 [Citado el 19 de Julio 2022]; 3(1):11–23. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/bf01321348>.
33. Porcel-Gálvez AM, Barrientos-Trigo S, Bermúdez-García S, Fernández-García E, Bueno-Ferrán M, Badanta B. The Nursing Stress Scale-Spanish version: An update to its psychometric properties and validation of a short-form version in acute care hospital settings. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 [Citado el 18 de Mayo de 2022]; 17(22):8456. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17228456>.
34. Carrasco O, Saavedra E, Alfaro E, Salas R. Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. *Scielo Prepr* [Internet]. 2020 [Citado 19 Julio 2022]; 1–16. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/version/1566>
35. Silva M. Interstate nursing practice and regulation: Ethical issues for the 21st century [Internet]. *Online Journal of Issues in Nursing* [Internet]. 1999 [Citado el

19 de Julio de 2022]; 4 (2). Disponible en:
www.nursingworld.org//MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volume41999/No2Sep1999/InterstateNursingPracticeandRegulation.aspx

36. Rosa O, Domínguez A, Malpica CC. Principios bioéticos aplicados a la investigación epidemiológica. Acta Bioeth [Internet]. 2008 [Citado el 19 de Julio de 2022]; 14(1):90–6. Disponible en:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2008000100012

ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de la variable o variables

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
Estrés laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa	Es la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que desafían su capacidad para hacer frente (20)	Es la reacción ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades de las enfermeras del servicio de emergencias del Centro Médico Cutervo que ponen a prueba la capacidad de afrontar la situación expresándose en entorno físico, psicológico y social, el cual será medido mediante la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) de Pamela Gray y James Anderson.	Física	Carga laboral	06 ítems	Nivel bajo de estrés laboral	0-34
				Psicológica	Muerte y sufrimiento de los pacientes	05 ítems		
	Preparación inadecuada para afrontar las necesidades emocionales de los pacientes y familiares				06 ítems	Nivel medio de estrés laboral	35-68	
	Falta de apoyo personal				03 ítems			
	Incertidumbre relativa a los tratamientos				04 ítems			
	Social			Conflicto con los médicos	05 ítems	Nivel alto de estrés laboral	69-102	
				Conflicto con otros enfermeros y supervisores	05 ítems			
				Escala de medición: Ordinal				

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

LA ESCALA DE ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

I.PRESENTACIÓN:

Buenos días soy la lic. De enfermería y estudiante de la Universidad María Auxiliadora y en esta ocasión les pido que me ayuden a llenar este cuestionario que me dará algunos datos que me ayudaran en este estudio para determinar el nivel de estrés que presenta el personal de enfermería. Esta encuesta es anónima y confidencial y será contestada de buena fé.

II.INSTRUCCIONES GENERALES:

Para cada enunciado, use una (x) para indicar con qué frecuencia ha observado y/o encontrado situaciones estresantes en su área de trabajo. Sus respuestas se mantendrán confidenciales.

DATOS GENERALES

Edad:.....

Sexo: F () M ()

Estado Civil

()soltero(a) ()casado ()Conviviente ()divorciado(a) ()Viudo(a)

Condición laboral:

Contratada() Nombrada()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

() 1 año () 5 años () 10 años () 15 años

Marque según el tipo de familia que corresponda

() Nuclear: Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.

() Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.

() Ampliada: Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.

() Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.

() Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos).

() Persona sola: Convive sola.

III.CUESTIONARIO

N°	ENUNCIADOS	NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un medico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
5	Problemas con un supervisor	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3
9	Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos. hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios\ con falta de personal	0	1	2	3
21	Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	0	1	2	3
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25	Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia medica	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

Anexo C: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

Te invitamos a participar en esta encuesta de salud. Debe conocer y comprender cada una de estas secciones antes de decidir si desea participar.

Título del proyecto: Nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del centro médico Cutervo, 2022

Nombre del investigador principal:

Flores Tocasca Gisella Carmen

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del C.M. Cutervo – 2022.

Beneficios por participar: Tienes la oportunidad de conocer los resultados de la investigación de la forma que más te convenga (individualmente o en grupo), lo que te será de gran utilidad en tu 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 proporciones estará protegida y sólo el investigador la conocerá. Aparte de esta información confidencial, los resultados no le identificarán cuando se publiquen.

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

Consultas posteriores: Si tiene alguna otra pregunta durante o sobre este estudio, comuníquese con la coordinadora del equipo, Gisella Carmen Flores Tocasca (número de teléfono móvil 959851784) o envíe un correo electrónico: gisefloto7@hotmail.com.

Contacto con el Comité de Ética: Si tiene preguntas sobre sus derechos como voluntario o cree que sus derechos han sido violados, puede comunicarse con el Dr. José Agustín Oruna Lara, presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora, Canto bello 431 San Juan de Lurigancho, correo electrónico: José.oruna @uma.edu.pe.

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Certifico que he leído y entendido, que he tenido el tiempo y la oportunidad de hacer preguntas, que mis preguntas han sido respondidas a mi satisfacción, que no me he sentido intimidado o indebidamente influenciado para participar o continuar participando en la encuesta, y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

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

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

.....
Firma del participante