



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

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE
LA CLÍNICA SAN BORJA – SANNA, 2022”**

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

AUTOR:

LIC. CHUQUIN DELTA, LUCERO DEL PILAR

<https://orcid.org/0000-0003-3570-9004>

ASESOR:

Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

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

LIMA – PERÚ

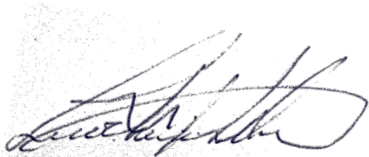
2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

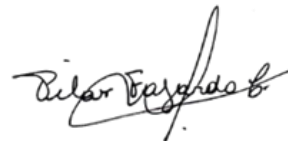
Yo, **LUCERO DEL PILAR CHUQUIN DELTA**, con DNI **72911100**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIA Y DESASTRES** de título “**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE LA CLÍNICA SAN BORJA – SANNA, 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 entregado la versión final del documento aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 20 días del mes de octubre del año 2023.



FIRMA DEL AUTOR
Lucero Del Pilar Chuquin Delta
DNI: 72011100



FIRMA DEL ASESOR
Fajardo Canaval Maria Del Pilar
DNI: 25697604

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

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

19%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

11%

2

[Submitted to Universidad Ricardo Palma](#)

Trabajo del estudiante

4%

3

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

[Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC](#)

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

7

www.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
ANEXOS	28

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	29
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	30
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	33
ANEXO D. INFORME DE ORIGINALIDAD	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Borja – SANNA, 2022. **Material y métodos:** enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal. La población de estudio estará conformada por 50 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia de la Clínica San Borja. Para la técnica de recolección de datos se utilizará un cuestionario titulado Maslach Burnout Inventory (MBI) elaborado por Maslach y Jackson, consta de 22 ítems, divididos en tres dimensiones: 9 del agotamiento emocional, 5 de la dimensión despersonalización y 8 de la dimensión baja realización personal, previa autorización y consentimiento informado de los participantes. **Resultados:** los resultados se verán reflejados a través de tablas que mostrarán los resultados de la variable de estudio. **Conclusiones:** la presente investigación ayudara a brindar información fundamental a la institución, permitiendo conocer el nivel de estrés que llevan sus trabajadores día a día en sus labores cotidianas y así mejorar la calidad de atención brindada por el personal de enfermería.

Palabras claves: Estrés laboral, profesionales de Enfermería, Emergencia

ABSTRACT

Objective: To determine the level of work stress in the nursing professionals of the emergency service of the San Borja Clinic - SANNA, 2022. **Material and methods:** quantitative, descriptive, non-experimental design and cross-sectional approach. The study population will be made up of 50 nursing professionals who work in the emergency service of the San Borja Clinic. For the data collection technique, a questionnaire entitled Maslach Burnout Inventory (MBI) prepared by Maslach and Jackson, consists of 22 items, divided into three dimensions: 9 for emotional exhaustion, 5 for the depersonalization dimension and 8 for the low dimension. personal realization, previous authorization and informed consent of the participants. **Results:** the results will be reflected through tables that will show the results of the study variable. **Conclusions:** the present investigation will help to provide fundamental information to the institution, allowing to know the level of stress that its workers carry every day in their daily tasks and thus improve the quality of care provided by the nursing staff.

Keywords: Work stress, Nursing professionals, Emergency

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización de las Naciones Unidas, el personal sanitario está expuesto a numerosos factores estresantes lo cual desencadena una respuesta de estrés y esto puede afectar la salud mental de ellos. A su vez, informa que un estudio realizado en el 2020 revela que el 47% de los trabajadores sanitarios de Canadá indicaron que necesitan apoyo psicológico para tratar los problemas ocasionados por el estrés (1).

El Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana informa que en Valencia (España), enfermería es el grupo de trabajadores sanitarios más afectado por el estrés representando así el 44% de los trabajadores con síntomas de estrés y el 20% de los trabajadores con escalas más altas de estrés (2).

En China, en el año 2020, un estudio realizado sobre el estrés laboral, ansiedad, depresión y miedo en enfermeras de primera línea en la emergencia sanitaria por COVID-19 de dos hospitales de Wuhan, revela que el 41.4% de las enfermeras presentan nivel de estrés emocional alto, el 39.5% bajo y el 19% moderado. Así mismo sostiene que las enfermeras experimentaron una variedad de desafíos de salud mental (estrés laboral y miedo) que requieren atención y apoyo (3).

En Irán, en el año 2018, un estudio realizado sobre estrés laboral en enfermeras que laboran en los departamentos de emergencia de 10 hospitales de Teherán, evidencia que el 80% presentan un nivel de estrés laboral moderado, el 10,5% bajo y el 9,2% alto (4).

En la republica de Kosovo, en el año 2019, un estudio realizado sobre el nivel de estrés en enfermeras que trabajan en servicios de emergencia y cuidados intensivos de la Clínica Central Universitaria de Kosovo, revela que el 52.22% poseen un nivel moderado de estrés laboral seguido del 35.55% con un nivel alto y el 12.22% con un nivel bajo. Así mismo, informa que la sobrecarga y la fatiga en el lugar de trabajo son factores potenciales que aumentan el nivel de estrés (5).

En Turquía, un estudio realizado en el año 2020 sobre el estrés percibido en enfermeras que laboran en servicios de emergencia, determinó que el 100% de las

enfermeras emergencistas tuvieron una escala de estrés promedio de 29.57 lo que corresponde a un nivel moderado de estrés y el 44,6% de ellas tuvieron escalas de estrés superiores con puntajes mayores de 30 (6).

En España, un estudio realizado en el presente año 2022 sobre la situación emocional del profesional de enfermería de distintos establecimientos del sistema sanitario español, informa que el 88,5% refieren que presentaron episodios de estrés y que el 90,2% de los episodios de estrés surgieron en el área de urgencias. Así mismo revela que el 16,5% indicaron que el estrés fue una de las razones por la cual se vieron obligados a pedir de baja (7).

En Latinoamérica, en México, un estudio realizado en el 2020 sobre estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México revela que el 59.5% poseen un nivel medio de estrés, el 37.3% bajo y el 3.2% alto. Así mismo indica que uno de los factores estresores de mayor relevancia en el estudio fue la sobrecarga de trabajo (8).

En Venezuela, un estudio realizado en el 2018 sobre estresores laborales en el personal de enfermería que laboran en hospitales de Barranquilla, revela que el 66% de los profesionales de enfermería mostraron un nivel de estrés laboral crítico, el 15.1% bajo, el 14.2% elevado y el 4.7% medio (9).

Se entiende que estos niveles moderados y/o altos de estrés afectan a la salud mental generando consecuencias negativas.

En Colombia, un estudio realizado en el 2019, revela que dentro de las consecuencias del estrés laboral en enfermeros, el insomnio ocupó el primer lugar con un 23.33% de incidencia, seguido de la mala alimentación con un 26.67%, caída del cabello con un 20%, cefalea intensa con un 13.33%, dolores musculares con un 10% y la ansiedad con un 6.67%. Además de ello, sostiene que este impacto también puede tener repercusiones en la calidad de atención del enfermero (10).

Otro estudio en Colombia sobre el estrés laboral en el personal de enfermería del 2008 al 2018 determina que la prevalencia de los episodios de estrés es alta en el personal de enfermería a lo largo de los años y que no solo afecta a la salud física y mental sino también puede afectar el entorno laboral a través del incremento del

ausentismo, acontecimientos no esperados y reducción del rendimiento y productividad por parte del personal (11).

En Perú, un estudio ejecutado en el 2020 sobre el nivel de estrés laboral en enfermería de un establecimiento médico de EsSalud de Lambayeque, informa que el 100% de los profesionales de enfermería mostraron un nivel de estrés medio, motivo por el cual recomienda que es necesario establecer medidas para evitar que se produzca un mayor compromiso de la salud mental (12).

En el departamento de Puno, un estudio realizado en el 2020 sobre los factores estresores en enfermería de áreas críticas de un Hospital de EsSalud, señalan que dentro de los factores desencadenantes de estrés están la carga de trabajo en un 28.9%, la falta de apoyo en 28.9%, preparación insuficiente en 17.8% y conflictos entre el personal sanitario con un 45.8% (13).

El Colegio de Enfermeros del Perú, en su informe titulado Diagnóstico de Enfermería en el Perú, señala que el ambiente laboral del enfermero es estresante debido a diversas situaciones como la sobrecarga de tareas, jornadas prolongadas, turnos nocturnos de doce horas, la escasez de horas de descanso, exposición a riesgos biológicos, físicos o químicos con amenaza permanente para la vida, entre otros (14).

Estas situaciones pueden generar efectos negativos en la salud física y emocional del enfermero, como también conflictos con personas de su entorno incluso la deshumanización en el trato con los pacientes y esto es debido a que la enfermera tiene dificultades para satisfacer las necesidades de sus pacientes si sus propias necesidades no están compensadas (14).

El Colegio de Enfermeros del Perú, también indica que el 71,4% de los licenciados de enfermería encuestados del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de Callao, indicaron haber tenido manifestaciones fisiológicas y psicológicas de estrés (14).

Según las estadísticas señaladas, se infiere que los niveles altos y moderados de estrés laboral están presentes en los profesionales de enfermería en diferentes partes del mundo y se ha incrementado en los últimos años lo cual genera un impacto negativo en la salud emocional y física. En ese sentido es necesario

conocer la magnitud del nivel de estrés laboral sobre todo en el área de emergencia para la intervención oportuna dirigida a disminuir el nivel de estrés.

La Organización mundial de la Salud, conceptualiza el estrés como la respuesta del organismo frente a una determinada situación que genera de alguna forma tensión física, emocional y/o psicológica (15).

Uno de los tipos de estrés es el estrés laboral, la Organización Internacional del Trabajo lo define como la respuesta física y emocional que está asociado al trabajo y surge cuando las exigencias en el entorno laboral no se alcanzan o se exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y habilidades de un empleado no cumple con las expectativas de una compañía en particular (16).

Existen tres dimensiones del estrés laboral descritas por Galván los cuales son el agotamiento emocional, que según la autora lo define como una inestabilidad emocional y un mal manejo contra la cantidad excesiva de pendientes laborales; la despersonalización que consiste en falta de interés en el nivel de desempeño laboral a causa del cansancio emocional y la baja realización personal que se enfrenta a la mala percepción de uno mismo al realizar sus deberes (17).

En el caso del equipo profesional de enfermería este tipo de estrés se da con mayor frecuencia en las enfermeras del área de emergencia debido a que trabajan en un entorno acelerado y a menudo estresante, lo cual hace que su estado emocional y físico sea afectado por la rutina constante que llevan (18).

El estrés laboral, produce una tensión de los músculos y como consecuencias puede ocasionar de manera temporal o crónica dolores de espalda, cuello y hombros, así como también dolores de cabeza por tensión. Por otro lado, el estrés también genera la liberación de ciertas hormonas y si esto se da de manera constante pueden ocasionar sentimientos de depresión, letargo y falta de energía y lo cual pone en riesgo de padecer de depresión y ansiedad en un futuro (19).

Una de las teorías que sustentan esta investigación es la teoría del modelo de adaptación de Roy en la cual indica que la salud es el reflejo de la adaptación, es decir, la capacidad de combatir no solo las enfermedades sino también la infelicidad y el estrés de la mejor manera posible (20).

Así mismo, sostiene que en el entorno surgen circunstancias en la cual están presentes los estímulos estresores que empuja a la persona a reaccionar de cierto modo para adaptarse al cambio y el rol de enfermería está en ayudar a las personas en su esfuerzo por adaptarse a tener bajo control el entorno con la finalidad de obtener un óptimo nivel de bienestar (20).

Por otro lado, Orem en su teoría de los sistemas de enfermería, sostiene que se debe ayudar a las personas a adaptarse a las nuevas situaciones mediante el sistema de apoyo educativo en la cual se brinda apoyo para la toma de decisiones, se transmite conocimientos y se desarrolla habilidades para generar prácticas de autocuidado (21).

Bajo estas teorías, se deduce que enfermería se compromete con esta realidad prestando servicios enfocados a generar prácticas que ayuden a la persona a adaptarse a los estímulos estresores del entorno, le brinda las herramientas necesarias de manera que permita preservar la salud y el bienestar de la persona desde un punto holístico (biopsicosocial).

Anzules y colaboradores (22), en Ecuador, en el presente año 2022, realizaron una investigación con el objetivo de “Detectar los niveles de desgaste profesional y la relación laboral que presentan las enfermeras de un hospital de segundo nivel en Manta, Manabí, Ecuador, durante la pandemia”, el diseño metodológico fue de tipo descriptivo, transversal no experimental, observacional y prospectivo. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario aplicado a 32 profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia COVID-19. Los resultados señalan que el 87.5% de las enfermeras presentan un nivel de estrés laboral moderado, el 9.4% leve y el 3.1% severo. Como conclusión señala que en el área de emergencia COVID-19, las enfermeras contratadas expresaron un mayor compromiso en las 3 dimensiones del estrés laboral.

Orozco (23), en Ecuador, en el 2021, realizó un estudio cuyo objetivo fue “Evaluar el nivel de estrés a que está sometido el personal de enfermería del servicio de emergencia COVID-19 del Hospital IESS del Sur de Quito”, el diseño metodológico fue de tipo descriptivo, observacional y de corte transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario empleado a 145 profesionales enfermeros del área de emergencia COVID-19. Los resultados evidencian que el

50.3% presentan un nivel de estrés emocional alto, el 29% medio y el 20.7% bajo. Como conclusión indica que el nivel de estrés del personal de enfermería es alto.

Cortez y colaboradores (24), en México, en el 2021, realizó un estudio con el objetivo de “Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería y su asociación con variables sociodemográficas de un hospital de tercer nivel de atención en la ciudad de México”, con un diseño metodológico de tipo descriptivo y transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios aplicados a 115 enfermeros. Los resultados revelan que el 30.4% presentan un nivel de estrés laboral leve, el 18.3% medio, el 10.4% alto y el 40.9% no presentaron estrés. Como conclusión tiene que la mayoría del personal de enfermería presentan bajo estrés laboral.

A nivel nacional, Matos (25), en Perú, en el 2021 realizó una investigación con el objetivo de “Determinar el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Ventanilla”, con un diseño metodológico de enfoque cuantitativo, de corte transversal no experimental y descriptivo. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario empleado a 30 enfermeras. Los resultados determinan que el 80% poseen un nivel estrés laboral medio, el 10% alto y el 3% bajo. Concluyo que la mayoría de las enfermeras poseen un nivel de estrés laboral medio.

Bellodas y colaboradores (26), en Perú, en el 2019 realizaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar el nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”, con un diseño metodológico cuantitativo de tipo descriptivo y transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario aplicado a 150 profesionales de enfermería. Los resultados encontrados fueron que el 58.7% tiene un nivel de estrés laboral medio seguido del 26.7% con un nivel bajo y el 14.6% alto. Concluyen que la mayoría tienen un nivel medio de estrés laboral.

Valencia (27), en Perú, en el 2021 realizó una investigación con el objetivo de “Identificar los factores asociados a los niveles de estrés laboral, en los profesionales de enfermería, del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca”, con un diseño metodológico transversal, descriptivo y correlacional. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario aplicado a 50 profesionales de enfermería. Los resultados encontrados fueron que el 70%

presentaron nivel de estrés laboral bajo y el 30% moderado. Llega a la conclusión que si existe relación significativa entre los factores (edad, horas de descanso post guardia, problemas en centro laboral, sexo, años de servicio, enfermedad crónica) y el nivel de estrés laboral.

Esta presente investigación es importante debido a que estudios previos llegan a la conclusión de que existen porcentajes significativos de niveles de estrés altos y moderados en el profesional de enfermería que labora en el área de emergencia.

Teóricamente es importante porque sirve como base de información para de otros enfoques del problema de investigación.

Metodológicamente, es importante porque analizará y determinará el nivel de estrés laboral de las enfermeras a través de la estadística.

En la parte práctica – social, el estudio va a beneficiar significativamente a los profesionales de enfermería puesto que al conocer el nivel de estrés laboral se impulsará a incorporar intervenciones oportunas para el manejo adecuado del estrés en las enfermeras generando un cambio positivo en la salud de estas mismas.

En el servicio de emergencia de la Clínica San Borja – SANNA, trabajan un aproximado de 50 enfermeras y según percepción del personal de salud, se puede apreciar de cierto modo que las enfermeras en su mayoría se encuentran estresadas.

Por lo expuesto anteriormente, es preciso plantear como objetivo general: Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Borja – SANNA, 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio de enfoque cuantitativo porque se basa en la medición numérica y análisis estadístico para la representación de los resultados, de tipo descriptivo debido a que se especifican características acerca de la población y fenómeno de estudio (28). De corte transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo momento y prospectivo porque la información es registrada en el tiempo presente (29).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población estará conformada por 50 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia de la Clínica San Borja – SANNA durante el mes de marzo del 2023.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que se encuentren actualmente laborando en el servicio de emergencia.
- Profesionales que acepten participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Profesionales que se encuentren de vacaciones
- Profesionales recién nuevos, incorporados con un periodo menor de 1 mes.

Muestra:

El muestreo del presente estudio será censal, es decir se trabajará con la totalidad de la población debido a la cantidad pequeña y accesible (30).

2.3 VARIABLES DE ESTUDIO

Variable: Nivel de estrés laboral

Definición conceptual:

Es la respuesta física y emocional que está asociado al trabajo y surge cuando las exigencias en el entorno laboral no se alcanzan o se exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y habilidades de un empleado no cumple con las expectativas (17).

Definición operacional:

Es la respuesta física y emocional que está asociado al trabajo en las tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el estudio se empleará la técnica de encuesta, por ser de carácter rápido y eficaz además de ser extensamente utilizada en el campo de la investigación (31). Esto se realizará mediante un instrumento titulado Maslach Burnout Inventory (MBI) Anexo (B) elaborado por Maslach y Jackson en el año 1986, consta de 22 ítems, divididos en tres dimensiones: 9 del agotamiento emocional (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), 5 de la dimensión despersonalización (5, 10, 11, 15, 22) y 8 de la dimensión baja realización personal (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Los 20 ítems son de escala tipo Likert con puntajes del 0 al 6 dependiendo de la alternativa a seleccionar (32).

Para determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería tanto a nivel global como para cada dimensión, se usará los rangos de puntuación establecidos por Arias y colaboradores en su trabajo de investigación titulado “Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa – Perú” (33). Quienes indican que a nivel global los puntajes son: En nivel de estrés laboral siendo 3 nivel, severo con >88; moderado 44 a 88 y leve de <44. A nivel de la dimensión cansancio emocional, los puntajes son >26 en severo, 19 a 26 Moderado y leve <19. A nivel de la dimensión

despersonalización, los puntajes son <9 severo, 6-9 en moderado y leve <6. A nivel de la dimensión baja realización personal, los puntajes son de severo son >34, en moderado de 39 a 34 y leve <39.

Validez y confiabilidad

Este instrumento fue validado por los peruanos Arias y Jiménez en el 2012 con un nivel aceptable de confianza y un alfa de Cronbach de 0.76 en el estudio de investigación denominado “Estrés crónico en el trabajo: Estudios del síndrome de burnout en Arequipa” (33).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para la ejecución del estudio, se solicitará a la Decana de la Universidad María Auxiliadora la carta de presentación, este documento será presentado al director de la Clínica San Borja SANNA y/o área de investigación según corresponda con la finalidad de obtener la autorización debida y se pueda proceder a la recopilación de datos.

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

Con del debido consentimiento informado, este cuestionario será aplicado de lunes a sábado de las 08:00 a 20:00 horas, durante el tiempo libre del profesional de enfermería con un promedio de 15 a 20min por encuesta, esto se realizará durante el mes de marzo del 2023. Posteriormente, los datos recopilados serán ingresados a una base de datos en el programa estadístico SPSS versión 25.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Análisis descriptivo

Para el análisis descriptivo del presente trabajo, los datos serán procesados en el programa estadístico SPSS versión 25 para generar las tablas de frecuencia absoluta y porcentual para la variable de estudio (nivel de estrés laboral), así como también el promedio, mediana y moda para otras variables (características sociodemográficas) según necesidad de información.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

En esta investigación, se hará uso de los 4 principios bioéticos básicos:

Principio de Autonomía

En este primer principio, se considera al individuo como una persona integra capaz de tomar sus propias decisiones brindándole la opción de participar o no en la investigación, así como también de retirarse en cualquier momento si lo cree oportuno (34).

Principio de Beneficencia:

Este principio apunta a la búsqueda del bien, es decir beneficiar al sector investigado ya que los datos obtenidos se usarán para dar a conocer la magnitud de la realidad de la variable en cuestión con la finalidad de se tomen acciones para el abordaje oportuno del problema para su solución o mejoría (35)

Principio de No maleficencia:

Con este principio, se garantiza que no se generará daños físicos o psicológico durante la aplicación del cuestionario en los individuos participantes (34).

Principio de Justicia:

En este principio se garantiza que, durante la recopilación de datos y resolución de dudas o inquietudes, el trato a las personas será a todos por iguales sin generar diferencias entre los participantes, es decir un trato digno, amable y justo (35).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2022																2023																
	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				
	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																													
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X																													
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación					X	X																											
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la investigación							X	X																									
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación									X	X																							
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo											X	X																					
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos													X	X																			
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos															X																		
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información															X	X																	
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																	X	X															
Elaboración de los anexos																		X	X														
Revisión del proyecto																			X	X													
Aprobación del proyecto																				X	X												
Trabajo de campo																					X	X	X	X									
Redacción del trabajo académico																									X	X							
Sustentación del trabajo académico																													X	X			

3.2 Recursos financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2022				2023				TOTAL
	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	S/.
Equipos									
1 laptop	2000								2000
USB	40								40
Útiles de escritorio									
Lapiceros	5						5		10
Lápiz							5		5
Tableros							20		20
Hojas bond A4		10					20		30
Material Bibliográfico									
Libros	50	50	50	50					200
Fotocopias	10	10	10	10			25	25	90
Impresiones	10	10	10	10			25	25	90
Espiralado									0
Otros									0
Movilidad							100	100	200
Alimentos	25	25	25	25	25	25	100	25	275
Llamadas	10	10	10	10	10	10	10	10	80
Recursos Humanos									
Digitadora	50							50	100
Imprevistos*		100		100			50	50	300
TOTAL	2200	215	105	205	35	35	360	285	3440

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización de las Naciones Unidas. Informe de políticas: La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental [Internet]. Estados Unidos: Organización de las Naciones Unidas; 2020 [citado 25 oct 2022]. 22 p. Disponible en: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf
2. Enfermeria21. El CECOVA destaca que las enfermeras son el colectivo sanitario que ha sufrido más sensación de riesgo y desamparo, ansiedad, estrés y depresión durante la pandemia [Internet]. Enfermeria21: diariodicen.es; 2021 [citado 25 oct 2022]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/el-cecova-destaca-que-las-enfermeras-son-el-colectivo-sanitario-que-ha-sufrido-mas-sensacion-de-riesgo-y-desamparo-ansiedad-estres-y-depresion-durante-la-pandemia/>
3. Hu D, Kong Y, Li W, et al. Estado de estrés laboral, ansiedad, depresión y miedo de las enfermeras de primera línea y sus factores asociados durante el brote de COVID-19 en Wuhan, China: un estudio transversal a gran escala [Revista en Internet]. EClinicalMedicine. 2020 [citado 26 oct 2022]; 24 (1): 100424. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32766539/>
4. Tavakoli N, Shaker SH, Soltani S, et al. Agotamiento laboral, estrés y satisfacción entre el personal de enfermería de emergencia después del plan de transformación del sistema de salud en Irán [Revista en Internet]. Rev. Emergency. 2018 [citado 26 oct 2022]; 6 (1): e41. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6289161/>
5. Podvorica E, Rrmoku B, Metaj A, et al. Nivel de estrés en enfermeras que trabajan en clínicas de emergencias y cuidados intensivos: Centro Clínico Universitario de Kosovo. Republica de Kosovo [Revista en Internet]. Rev. Emerg. Med. 2018 [citado 26 oct 2022]; 8 (2): 39-52. Disponible en: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=99499>
6. Çınar D, Akça NK, Bağ Y. Estrés percibido y factores que afectan relacionados con la pandemia de COVID-19 de enfermeras de emergencia. Turquía [Revista en Internet]. Rev. Nurs. Manag. 2018 [citado 27 oct 2022];

- 29 (7): 1916-1923. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8250339/>
7. Consejo General de Enfermería de España. Resumen del estudio Radiografía de la situación emocional y profesional de la profesión enfermera en España [Internet]. España: Consejo General de Enfermería de España, Instituto de Investigación Enfermera; 2022 [citado 28 oct 2022]. 12 p. Disponible en:
https://www.coento.com/fileadmin/media/Ficheros_para_contenidos/resumen_radiografi_a_de_la_situacio_n_emocional_y_profesio_n_de_la_profesio_n_enfermera_1.pdf
 8. García P, Jiménez AA, Hinojosa L, et al. Estrés laboral en enfermeras de un Hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19. Argentina [Revista en Internet]. Rev. de Salud Pub. 2020 [citado 28 oct 2022]; 1 (1): 65-73. Disponible en:
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
 9. Lastre G, Gaviria G, Herazo Y, et al. Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. Venezuela [Revista en Internet]. Rev. Latinoam. de Hipertens. 2018 [citado 28 oct 2022]; 13 (5): 323-329. Disponible en:
https://www.revhipertension.com/rlh_5_2018/estresores_laborales_en_el_personal.pdf
 10. Vásquez M, Gonzáles YV. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Colombia [Revista en Internet]. Rev. Cienc. Salud. 2020 [citado 28 octubre 2022]; 2 (2): 2665-0150. Disponible en:
<https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85/910>
 11. Barrera MF, Cantor BN. Estado del arte de las investigaciones de estrés laboral en el personal de enfermería en Colombia en los años 2008 a 2018. [Trabajo académico en Internet]. Colombia: Universidad Distrital Francisco José de Caldas; 2020 [citado 28 octubre 2022]. 79 p. Disponible en:
<https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/29860>
 12. Baldera Y, Ydrogo M. Nivel de estrés laboral en enfermeras ante la pandemia del sars-cov-2 establecimiento médico Villa Essalud Ferreñafe, Perú-2020 [tesis de licenciatura en Internet] Perú: Universidad Señor de Sipán; 2022

- [citado 28 oct 2022]. 66 p. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9752>
13. Belizario J. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. Perú [Revista en Internet]. Rev. Innov. 2021 [citado 28 octubre 2022]; 3 (3): 97-108. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156>
 14. Colegio de Enfermeros del Perú. Diagnóstico de Enfermería en el Perú, una perspectiva histórica y de equidad de género [Internet]. Perú: Colegio de Enfermeros del Perú, Consejo Nacional; 2010 [citado 28 oct 2022]. 362 p. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
 15. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2020 [citado 28 oct 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>
 16. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2016 [citado 28 oct 2022]. 11 p. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
 17. Burnoutaldia. Síndrome de Burnout [Internet]. Burnoutaldia; 2015 [citado 28 oct 2022]. Disponible en: <https://burnoutaldia.wordpress.com/dimensiones/>
 18. Brooks A. Enfermería de emergencia: todo lo que necesita saber sobre ser una enfermera de emergencias [Internet]. Florida: Rasmussen University; 2018 [citado 28 oct 2022]. Disponible en: <https://www.rasmussen.edu/degrees/nursing/blog/emergency-nursing/>
 19. Duquesne University. Estrategias para gestionar el estrés de las enfermeras en el lugar de trabajo [Internet]. Pittsburgh: Duquesne University; 2021 [citado 25 oct 2022]. Disponible en: <https://onlinenursing.duq.edu/blog/managing-nurse-stress/#:~:text=According%20to%20one%20study%2C%20about,and%20impede%20their%20critical%20thinking>
 20. García M. Comentario crítico del modelo de adaptación enfermero de Callista Roy. [Revista en Internet]. Rev. Portales Méd. 2020 [citado 28 oct 2022]. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/modelo-de-callista-roy/3/>

21. Naranjo Y, Concepción JA, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem [Revista en Internet]. Rev. Gac. Méd Espirit. 2008 [citado 28 oct 2022]; 19 (3): 89-100. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20descrita%20por%20Dorothea,decisiones%20sobre%20su%20salud%2C%20y
22. Anzules JB, Menéndez TR, Villegas ME, et al. Desgaste profesional en enfermeras durante la COVID-19, Hospital de segundo nivel en Ecuador. [Revista en Internet]. Rev. Recimundo. 2022 [citado 29 oct 2022]; 6 (1): 289-300. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1527>
23. Orozco MA. Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el Covid-19 del hospital IESS del Quito Sur, enero - agosto 2021 [tesis de maestría en Internet] Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2022 [citado 29 oct 2022]. 106 p. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>
24. Gonzales LC, Pantoja M, Cortes DB, et al. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. [Revista en Internet]. Rev. Invest. Pens. Crit. 2022 [citado 29 oct 2022]; 10 (2): 4-15. Disponible en: <https://revistas.usma.ac.pa/ojs/index.php/ipc/article/view/288>
25. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021 [tesis de licenciatura en Internet] Perú: Universidad Privada del Norte; 2021 [citado 29 octubre 2022]. 64 p. Disponible en <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28547#:~:text=En%20la%20dimensi%C3%B3n%20de%20despersonalizaci%C3%B3n,nivel%20medio%20de%20estr%C3%A9s%20laboral>.
26. Bellodas JR, Bonny TS. Nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2019 [tesis de licenciatura en Internet] Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [citado 29 oct 2022]. 65 p. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35533>
27. Valencia G. Factores asociados a los niveles de estrés laboral, en los profesionales de enfermería, del servicio de emergencia del Hospital

- Regional Docente de Cajamarca – 2021 [tesis de licenciatura en Internet]
Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021 [citado 29 oct 2022]. 106 p. Disponible en:
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1832>
28. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ª ed. Mexico:Mc Graw Hill Education, 2014. 634 p.
29. Müggenburg MC, Pérez I. Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. [Revista en Internet]. Rev. Enferm. Universitaria. 2007 [citado 15 nov 2022]; 4(1):35-38. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>
30. Camacho C. Metodología de la investigación, Capítulo III: Marco metodológico [Internet]. Venezuela: metinvest.jimdofree; 2011 [citado 16 nov 2022]. Disponible en: <https://metinvest.jimdofree.com/marco-metodol%C3%B3gico/>
31. Casas J, Repullo JR, Donado J. La encuesta como técnica de investigación, Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). [Revista en Internet]. Rev. Elsevier. 2003 [citado 17 nov 2022]; 31 (8): 527-538. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
32. Grueso FJ, Arroyo LM. El síndrome del Burnout en profesionales sanitarios. [Revista en Internet]. Rev. CiberRevist. 2016 [citado 18 nov 2022]; 4 (48): e2. Disponible en:
<http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/marzo2016/pagina2.html>
33. Arias WL, Muñoz A. Delgado Y, et al. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). [Revista en Internet]. Rev. Med. Segur. Trab. 2017 [citado 19 nov 2022]; 63 (249): 331-334. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331#:~:text=Para%20la%20valoraci%C3%B3n%20global%20de,por%20encima%20de%2088%20severo.

34. Miranda MG, Villasís MA. El protocolo de investigación VIII, La ética de la investigación en seres humanos [Revista en Internet]. Rev. Alerg. Méx. 2019 [citado 20 nov 2022]; 66 (1): 115-122. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20en%20seres%20humanos%20no%20puede%20llevarse%20a%20cabo,hechos%20lamenteables%20para%20la%20humanidad.
35. Universidad de Chile. Principios generales de ética. [Internet]. Chile: Universidad de Chile, Centro Interdisciplinario de Estudios en Bioética; 2022 [citado 16 nov 2022]. Disponible en: <https://www.uchile.cl/investigacion/centro-interdisciplinario-de-estudios-en-bioetica/documentos/principios-generales-de-etica#:~:text=Toda%20investigaci%C3%B3n%20en%20que%20participen,no%20maleficencia%20y%20la%20justicia>.

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Nivel de estrés laboral	Naturaleza: Cuantitativa Escala de medición: Ordinal	Respuesta física y emocional que está asociado al trabajo y surge cuando las exigencias en el entorno laboral no se alcanzan o se exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y habilidades de un empleado no cumple con las expectativas (17).	Respuesta física y emocional que está asociado al trabajo en las tres dimensiones: el agotamiento o emocional, la despersonalización y la baja realización personal.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento de agotamiento - Cansancio durante el turno - Cansancio al despertar <ul style="list-style-type: none"> - Esfuerzo - Sentimiento de estar "quemado" <ul style="list-style-type: none"> - Frustración - Estrés por trabajo - Producción de estrés - Sensación de estar acabado 	9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)	Severo Moderado Leve	Severo: > 88 puntos Moderado: 44 – 88 puntos Leve: < 44 puntos
				Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Trato - Insensibilidad - Dureza emocional - Excesivo trabajo - Sentimiento de culpa 	5 ítems (5, 10, 11, 15, 22)		
				Baja realización personal	<ul style="list-style-type: none"> - Compresión - Eficacia en el trato - Influencia positiva <ul style="list-style-type: none"> - Actividad - Ambiente relajado <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Progreso profesional - Control emocional 	8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)		

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

INSTRUMENTO: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

AUTORES: MASLACH Y JACKSON (1986)

INVESTIGADOR(A): LIC. CHUQUIN DELTA, LUCERO DEL PILAR

I. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) profesional de enfermería, solicito su participación en el presente estudio de investigación, que tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia, razón por la cual se ruega veracidad en las respuestas. Cabe resaltar que se garantiza el anonimato y confidencialidad de las respuestas.

II. DATOS GENERALES:

Marcar con una equis (X) según corresponda:

SEXO		EDAD	
Femenino	()	18 – 29	()
Masculino	()	30 – 59	()
		De 60 a mas	()
ESTADO CIVIL		TIEMPO DE SERVICIO	
Soltero (a)	()	< 1 año	()
Conviviente	()	1 – 2 años	()
Casado (a)	()	3 a 5 años	()
Separado (a)	()	> 5años	()
Viudo (a)	()		
NUMERO DE HIJOS		EXISTENCIA DE OTRO TRABAJO APARTE DE ESTE	
1	()	Si	()
2	()	No	()
Mas de 2	()		

III. INSTRUCCIONES:

A continuación, observará un total de veintidós preguntas cada una con siete alternativas diferentes que deberá marcar con una equis (X) según su criterio frente al ítem correspondiente, se solicita responder de manera honesta con la finalidad de tener una información real respecto a la variable de estudio.

IV. CONTENIDO:

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS						
		Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
01	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.							
02	Me siento cansado(a) al final del turno.							
03	Me siento fatigado(a) cuando me despierto y tengo que ir a trabajar.							
04	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.							
05	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
06	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
07	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.							
08	Me siento "quemado(a)" por mi trabajo.							
09	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de los pacientes.							
10	Me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							

11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12	Me siento muy activo(a).							
13	Me siento frustrado(a) en mi trabajo.							
14	Creo que estoy trabajando demasiado.							
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes.							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17	Puedo crear fácilmente un ambiente relajado con mis pacientes.							
18	Me siento motivado(a) después de trabajar con mis pacientes.							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20	Me siento acabado(a).							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.							

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPACION EN UN PROYECTO DE INVESTIGACION

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 Laboral En Los Profesionales De Enfermería Del Servicio De Emergencia De La Clínica San Borja – Sanna, 2022

Nombre del investigador principal: CHUQUIN DELTA, LUCERO DEL PILAR

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Borja – SANNA

Beneficios por participar: Podrá obtener información sobre los resultados del nivel de estrés laboral que el personal de enfermería presenta en el servicio de emergencia y a su vez esto impulsará a incorporar intervenciones oportunas para el manejo adecuado del estrés.

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

Costo de participación: Usted no tendrá ningún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione es meramente para estudio por tanto no serán revelados los nombres de los participantes, datos que únicamente serán conocidos por los investigadores. Los resultados que publicaremos serán anónimos.

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 CHUQUIN DELTA, LUCERO autora del estudio (teléfono móvil N°964968085) o al correo electrónico: lucery07@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 Universidad María Auxiliadora.

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.

Nombre y apellido del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI	
N° de teléfono: fijo o móvil o Whatsapp	
Correo electrónico	
Nombre y apellido del investigador	Firma
CHUQUIN DELTA LUCERO DEL PILAR	
N° de DNI	
72911100	
N° teléfono móvil	
964968085	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
N° DNI	
N° de Teléfono	
Nombre y apellido del responsable de encuestador	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

***certifico que he recibido una copia del consentimiento informado**

.....

Firma del participante