



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

**“ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL  
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO DURANTE LA  
PANDEMIA COVID-19”**

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

**AUTOR:**

**LIC. VILLAGARAY HUAROTO, KAREN BRIYIT**

**<https://orcid.org/0000-0003-3700-7946>**

**ASESOR:**

**MG. MATTA SOLIS EDUARDO PERCY**

**<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## ÍNDICE GENERAL

INDICE GENERAL.....	2
INDICE DE ANEXOS .....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y METODOS.....	13
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	17
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	19
ANEXOS.....	25

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A:</b> OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE .....	26
<b>ANEXO B:</b> INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	27
<b>ANEXO C:</b> CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	30
<b>ANEXO D:</b> HOJA DE INFORME DE SIMILITUD .....	33

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho durante la pandemia COVID-19. **Materiales y métodos:** El enfoque será cuantitativo porque hará uso de la estadística para la medición de las variables, el diseño es no experimental porque no se manipularán variables. Es transversal porque se recolectarán los datos durante un solo punto del tiempo. La muestra serán los 34 profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho durante la pandemia COVID-19. La técnica será la encuesta, con la cual se obtendrá una cantidad importante de información de forma óptima y eficaz. El instrumento será el cuestionario escala de estrés en enfermería NSS, el cual consta de 3 dimensiones y 34 ítems, siendo su alpha de Crombach 0,71. **Resultados:** los resultados serán presentados en tablas y figuras para un mejor análisis descriptivo. **Conclusiones:** Los resultados serán un gran aporte para generar acciones de mejora en los profesionales de enfermería.

**Palabras Clave:** Estrés laboral, Enfermería, emergencia, COVID-19 (DeCS).

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the level of work stress of the nursing professionals of the emergency service of the San Juan de Lurigancho Hospital during the COVID-19 pandemic. **Materials and methods:** The approach will be quantitative because it will use statistics to measure the variables, the design is not experimental because the variables will not be manipulated. It is cross-sectional because the data will be collected during a single point in time. The sample will be the 34 nursing professionals who work in the emergency service of the San Juan de Lurigancho hospital during the COVID-19 pandemic. The technique will be the survey, with which a significant amount of information will be obtained in an optimal and efficient way. The instrument will be the NSS nursing stress scale questionnaire, which consists of 3 dimensions and 34 items, with a Crombach's alpha of 0.71. **Results:** the results will be presented in tables and figures for a better descriptive analysis. **Conclusions:** The results will be a great contribution to generate improvement actions in nursing professionals.

**Keywords:** Work stress, Nursing, emergency, COVID-19 (MeSH).

## I. INTRODUCCIÓN

A casi dos años del inicio de la mayor pandemia del mundo moderno y un año después de que se dispusiera de la primera vacuna anti-COVID, la literatura apunta a aumento del agotamiento entre los trabajadores de la salud en todo el mundo. Antes del COVID-19. Esta pandemia ha planteado problemas de salud pública mundial y ha requerido una reorganización del sistema de salud. Teniendo en cuenta el contexto, los síntomas de agotamiento físico crónico y burnout se han vuelto cada vez más pronunciados (1).

Durante el brote de COVID-19, los trabajadores de la salud han desarrollado problemas psicológicos como depresión, ansiedad, estrés, trastorno de estrés postraumático (TEPT) y falta de sueño, que, a su vez, se asocian significativamente con síntomas físicos como dolor de cabeza, letargo, fatiga, etc. Las enfermeras, al igual que otros trabajadores de la salud, han tenido crisis psicológicas y problemas de salud mental, que requieren hospitales para brindar apoyo psicológico, capacitarlos en mecanismos de afrontamiento, mejorar su capacidad de control y regular sus emociones (2).

Hoy, COVID-19 es una enfermedad potencialmente mortal en todo el mundo y se ha convertido en una preocupación internacional y una emergencia global. Tras la propagación de la infección a más de 150 países y su alcance de proporciones pandémicas, el personal sanitario, especialmente el personal de enfermería, ha estado en la primera línea de atención a los infectados. La naturaleza de las profesiones del cuidado de la salud, en particular la enfermería, implica trabajar en condiciones altamente estresantes. Los resultados de varios estudios muestran que la exposición prolongada al estrés puede provocar que las enfermeras y otro personal sanitario sufran consecuencias tales como una reducción de su salud física y psicológica, una menor satisfacción laboral, una reducción de la eficiencia y la calidad de la atención, y un aumento de la tasa de desgaste profesional (3).

La pandemia ha afectado a la fuerza laboral de enfermería cuando el personal ya está experimentando un estrés generalizado, problemas de salud mental y agotamiento. Un informe reciente de la Society of Occupational Medicine destaca

la gran demanda que experimentan las enfermeras en el Reino Unido y cómo esto afecta su salud mental<sup>4</sup>. El informe, escrito antes de la pandemia, muestra que el estrés del trabajo estaba provocando problemas de salud mental generalizados a largo plazo entre las enfermeras. Las condiciones laborales actuales que experimentan las enfermeras representan una amenaza significativa para su salud mental (4).

Un estudio realizado en Turquía, para examinar el estrés percibido y los factores que afectan relacionados con el COVID-19 de enfermeras de emergencia en la primera etapa de la pandemia. Los factores que afectan significativamente el puntaje de estrés percibido de las enfermeras de emergencia durante la pandemia de COVID-19 incluyeron la aplicación de aislamiento respiratorio, cambiar la forma de vida, no poder acceder a equipos de protección, insuficiencia enfermeras en la unidad y pensar que el COVID-19 se va a transmitir a uno mismo (5).

En Latinoamérica, el estrés es inevitable en la enfermería, por lo que su manejo es fundamental. Los altos niveles de estrés y las condiciones de salud mental relacionadas pueden amenazar el bienestar de las enfermeras y sus pacientes. La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve los peligros físicos a los que se exponen las enfermeras cuando brindan atención que salva vidas. Sin embargo, es menos visible el costo mental del trabajo que realizan y los peligros reales del estrés de las enfermeras. Un estudio en México, en el 2020, halló que, el 58% refirió trabajar 12 horas durante su turno, el 44% tiene que atender a por lo menos 7 pacientes, mientras que el 16% se contagió de COVID-19. El nivel de estrés fue medio en la mayoría (6).

A nivel del Perú, un estudio realizado en el año 2019, en un hospital de emergencias, encontró en los profesionales de enfermería un nivel medio de estrés laboral en el 78%, mientras que, un 6% tuvo niveles altos. Además, encontró una relación de dichos niveles con los estilos de vida (7). Otro estudio realizado en los servicios de emergencia de un hospital Público, encontró que un 31% tuvo niveles elevados de estrés, y los factores asociados fueron la escasa capacitación, relaciones interpersonales no adecuadas, escasa actividad física (8).

Torres (9), en Perú, en 2018, en su estudio “Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el profesional de enfermería a pacientes quemados de un hospital MINSA” bajo un enfoque cuantitativo, diseño correlacional. La muestra se integró por 14 profesionales de enfermería. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Maslach. Los resultados revelaron que, el 28% tiene un nivel de estrés severo, 64 % nivel de estrés moderado y el 8% nivel de leve. La mayoría presentó un cuidado incorrecto de enfermería. Se encontró una relación significativa entre ambas variables.

Morales (10), en Perú, en 2019, en su estudio “Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital de Huaycán Lima 2019”. Los resultados mostraron que, el 52% presentó un nivel medio, el 42% bajo y el 6% alto. Se concluye que la mayoría tuvo nivel de estrés medio. Lázaro (11), en Perú, en 2015, en su estudio “Estrés laboral en las enfermeras y técnicos de enfermería que laboran en el área de centro quirúrgico del hospital Alberto Leopoldo Barton”. Los resultados mostraron que, el 9% tuvo un nivel de estrés alto, 80% tuvo niveles de estrés medio y 11% nivel bajo. Las conclusiones muestran que la mayoría tuvo nivel medio de estrés.

Un estudio realizado en un hospital público del Callao, en 126 enfermeras del servicio de emergencia, durante la pandemia COVID - 19 que, el 39,1% de las enfermeras presentó algún grado de ansiedad, el 24,6% algún grado de depresión y el 8,8% algún grado de estrés. El sexo femenino se asocia a las 3 condiciones estudiadas. Otras características asociadas a cualquier condición son la edad, los años de servicio y la ubicación del hospital (12).

La enfermería es una profesión estresante; en consecuencia, las enfermeras son vulnerables a los efectos del estrés en su entorno diario. El estrés crónico relacionado con el trabajo conduce al síndrome de fatiga, falta de capacidad para trabajar, que está expuesto por el agotamiento emocional, seguido de un entumecimiento emocional o una actitud negativa hacia uno mismo y los demás. Es imposible eliminar el estrés y los factores estresantes relacionados con el trabajo, pero solo las técnicas de afrontamiento eficaces pueden ayudar a reducir los resultados causados por el estrés. La enfermería se considera un trabajo



complejo y muy exigente. Una combinación de los altos requisitos del lugar de trabajo, responsabilidad excesiva, y el exceso de autoridad ha sido identificado como una fuente importante de estrés ocupacional entre el personal de enfermería (13).

Según la OIT, el estrés “es un fenómeno complejo que implica estímulos, respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (14). Además, se define como “El estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización” (15).

El estrés es el resultado de transacciones entre individuos con su entorno. Estrés no puede generarse a partir del individuo o de su entorno, sino de la interacción entre los dos. El estrés se experimenta cuando se percibe o juzga una situación exceder las habilidades o recursos. El estrés psicológico es una relación entre el individuo y el medio ambiente que son valorados por individuos que exceden las capacidades o recursos que posee y amenazan el bienestar del individuo (16).

Actualmente la definición más reconocida es una interacción entre la situación y la persona. Es el estado psicológico y físico a causa de los recursos insuficientes de la persona para afrontar las exigencias y presiones de las circunstancias. Por lo tanto, el estrés tiene más probabilidad solo en algunas situaciones y solo en algunos individuos. El estrés puede afectar el logro de las metas, tanto para individuos como para organizaciones (17). El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) definió el estrés laboral como las respuestas emocionales y físicas de un individuo, experiencias cuando las capacidades, recursos y necesidad del trabajador no coincide con la labor que él o ella hace (18).

Lazarus y Folkman explican que el estrés psicológico es una relación entre un individuo con un entorno que es percibido como que excede la capacidad propia y amenaza su bienestar individual. En este modelo se introdujo el término afrontamiento, que es un proceso en el que los individuos intentan gestionar la

brecha percibida entre las demandas de origen o el entorno con las capacidades existentes frente al estrés (19).

El Modelo de Adaptación de Enfermería de la Hna. Callista Roy. En su teoría, “ve al individuo como un cumulo de sistemas vinculados que se esfuerza por mantener el equilibrio entre una diversidad de estímulos. El modelo está vinculado a la teoría del estrés de Selye, refiere que, el proceso de adaptación es la base dinámica de la vida de las personas. El estrés constituye un proceso complejo y una vivencia personal intensa” (20).

Pablo y colaboradores(21), En lima-Perú, durante el 2022, desarrollaron en su estudio el objetivo de “Determinar el estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del hospital María Auxiliadora durante la pandemia 2022”. El enfoque de estudio fue cuantitativo, transversal, descriptivo, con una población de 100 enfermeros que laboran en el servicio de emergencias. Para evaluar la variable principal aplicaron la escala de estrés de enfermería NSS. Los hallazgos indicaron que el 53% de los encuestados manifiestan tener un estrés laboral medio y el 46% refieren tener un estrés laboral alto, respecto a sus dimensiones: en ambiente físico, psicológico y social el 55%, 72% y 78% respectivamente, presentaron un nivel medio de estrés laboral.

Del rosario y colaboradores(22), en Lima, durante el año 2021, en su estudio plantearon como objetivo “Determinar el nivel de estrés percibido por los enfermeros del área de emergencia y hospitalización en hospitales de Lima Norte durante la pandemia COVID-19”. La metodología de estudio fue cuantitativa y descriptiva, en la muestra participaron un total de 114 enfermeros. Para medir el nivel de estrés aplicaron la escala de estrés en enfermeras (NSS). En los hallazgos predominó el nivel de estrés bajo con 57%seguido del nivel medio con 41%, con relación a las dimensiones tanto en el ambiente psicológico como social predominó el nivel medio con 57% y 92% respectivamente, en el ambiente físico el 48% tuvo un nivel medio de estrés. En conclusión, la mayoría de enfermeros tuvo un nivel bajo de estrés.

Aldazabal (23), en Lima-Perú, durante el año 2020 en su investigación tuvo como finalidad “determinar el estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima”. Realizo un estudio cuantitativo,

transversal y descriptivo, la muestra estuvo conformada por 102 profesionales de enfermería. Para medir la variable principal aplico la Escala de Estrés en Enfermeras (NSS). Los hallazgos encontrados indicaron que en el 47% de encuestados predomino un nivel bajo de estrés, seguido de un nivel medio en el 42%, respecto a sus dimensiones, predomino el nivel bajo tanto en el ambiente físico (57%) como en el ambiente social (55%) y en el ambiente psicológico (47%) el nivel medio.

Orosco(24), en Quito-Ecuador, para el año 2022, realizo una investigación titulada “Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el Covid-19 del hospital IESS del Quito Sur, enero - agosto 2021”. La metodología de estudio fue cuantitativa y descriptiva, con una muestra de 145 profesionales de enfermería. Para ello aplico como herramienta el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Referente a sus resultados en el nivel de estrés encontró un 50% de participantes con un nivel alto, por lo que concluye que dicha situación afecta especialmente el área de emergencias de las unidades asistenciales.

Tumbaco y colaboradores(25), en Ecuador, durante el año 2021 desarrollaron una investigación con el propósito de “evaluar y medir nivel de estrés laboral que registra el personal sanitario del servicio de Emergencia del Hospital IESS Portoviejo, desde que inicio la pandemia de COVID 19 en el periodo de junio del 2020 a mayo del 2021”. Realizo un estudio metodológico cuantitativo y descriptivo, con una muestra de 143 enfermeros que laboran en el servicio de emergencia. Aplicó el cuestionario de problemas psicosomáticos. En los resultados señalo que el estrés leve estuvo presente en el 55%, el medio en el 33% y alto en el 5%.

Gracia y colaboradores(6), en México, durante el año 2020 realizaron una investigación sobre el “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19”. Realizo un estudio metodológico cuantitativo y descriptivo, con una muestra de 126 enfermeros. Aplicó la Escala de estrés en enfermeras NSS. Los resultados indicaron un nivel medio de estrés en el 59% de participantes y en el 37% fue

bajo, donde los principales estresores fue la carga de trabajo y enfrentarse a la muerte y sufrimiento de sus pacientes.

Puesto que el estrés laboral influye en el desempeño de los trabajadores y la calidad de los servicios que realizan, es de vital importancia conocer si en el personal de enfermería existen niveles de estrés que puedan perturbar la calidad del servicio que dan a los pacientes que acuden al hospital, y de esta manera se pueda realizar estrategias a través de las entidades responsables y puedan mitigar en la medida de lo posible las consecuencias negativas que causa el estrés en el profesional de enfermería. Cuyo único propósito es garantizar de esta manera, el bienestar emocional y fisiológica del profesional, así como brindar un cuidado de calidad a los usuarios de salud.

En cuanto a la justificación del estudio, podemos señalar que desde un inicio se realizó una búsqueda sistemática de diversas bases de datos de información científica existentes. En dicha actividad se evidenció que existen pocos estudios que aborden el tema de estrés laboral del profesional de enfermería y la calidad del cuidado percibido por el usuario. En nuestra realidad peruana y en nuestra zona de estudio, existen escasos estudios sobre el tema. Por lo tanto, se puede afirmar que con los hallazgos realizados se busca llenar el vacío de este.

En cuanto al valor práctico del estudio, los hallazgos servirán de evidencia científica para reducir el estrés laboral. En cuanto a la relevancia social, los hallazgos del presente estudio permitirán beneficiar tanto a los profesionales de la salud ya que se conocerán la realidad tal como es sobre la incidencia del estrés laboral, la cual permitirá buscar estrategias de mejoras a los usuarios ya que se les brindará un buen cuidado de calidad.

Finalmente, en cuanto a la metodología, el estudio toma como base el método científico, para buscar respuestas a los problemas de investigación planteados, siendo rigurosos en su cumplimiento.

El objetivo de estudio es Determinar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho durante la pandemia COVID-19.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque a utilizar es cuantitativo, el cual hace uso de la estadística para responder a la pregunta de investigación. El diseño será transversal, porque medirá la variable en un tiempo determinado. Finalmente será descriptivo porque solo se limitará a la observación del fenómeno (26).

### 2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

En el presente estudio se trabajará con una población finita de 34 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del hospital San Juan Lurigancho, durante la pandemia COVID-19. Dicha cantidad de profesionales fue consultada con la jefatura del servicio

#### **Los criterios de inclusión son:**

Profesionales que firman el consentimiento informado

Profesionales de 18 a 65 años de edad

Profesionales de enfermería con un tiempo mayor de 3 meses en el área

#### **Los criterios de exclusión son:**

Profesionales que se encuentran de vacaciones

Profesionales que se encuentren la condición de rotantes en el área

Profesionales que tienen alguna discapacidad que limite responder el cuestionario.

#### **Muestra**

En la presente investigación se trabajará con la población total que cumple con los criterios de selección propuestos.

### 2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Variable: Estrés laboral de los profesionales de enfermería de emergencia.

**Definición conceptual:** se define como “El estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece

cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización" (15).

**Definición operacional:** respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales, para adaptarse a presiones internas y externas, se medirá a través del instrumento escala de estrés en enfermería (NSS – siglās en inglés), en los profesionales de enfermería de la emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho durante la pandemia COVID-19.

## 2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Técnica de recolección de datos

La "técnica será la encuesta. Las encuestas tienen utilidad para analizar las características de una grandes poblaciones (28).

### Instrumentos de recolección de datos

El instrumento a utilizar es la Escala de Estrés en Enfermería (NSS-siglas en inglés). El NSS fue desarrollado por Gray-Toft y Anderson en el año 1981 para medir las fuentes de estrés y la frecuencia de estos factores de estrés experimentados por las enfermeras. El desarrollo del NSS se basó en el modelo psicológico del estrés descrito por Appley, Trumbull y Lazarus en la década del 60s. El estrés en el NSS se define como "una señal interna en el entorno físico, social o psicológico que amenaza el equilibrio de un individuo" (29).

Consta de 34 ítems que describen situaciones identificadas como causantes de estrés para el enfermero en el desempeño de sus funciones. Proporciona una puntuación de estrés total, así como puntuaciones en cada una de las siete subescalas que miden la frecuencia de estrés experimentado por las enfermeras en el entorno hospitalario.

Estos 34 ítems se distribuyeron en siete situaciones heterogéneas y potencialmente estresantes, incluyendo Muerte y Pacientes moribundos (7 ítems), Conflicto con los médicos (5 ítems), Preparación inadecuada (3 ítems), Falta de apoyo del personal (3 ítems), Conflicto con otros Enfermeras (5 ítems), Carga de trabajo (6 ítems) e Incertidumbre sobre el tratamiento (5 ítems). Se

utiliza una escala Likert de 4 puntos para indicar la frecuencia de los factores estresantes laborales que experimentan las enfermeras desde nunca (0) hasta ocasionalmente (1), con frecuencia (2) y muy frecuentemente (3).

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

La escala de estrés de enfermería (NSS) es el instrumento más popular y ampliamente utilizado para examinar los factores de estrés en enfermería dentro de una variedad de entornos laborales. El NSS se ha traducido a varios idiomas, incluidos el español y el francés, para examinar la frecuencia y las principales fuentes de estrés que experimentan las enfermeras. En España fue validado por Escribá y colaboradores, quienes encontraron un Alpha de Crombach de 0,92 y buenos índices de concordancia con los instrumentos SF -36 y GHQ-28 (30).

En el Perú, diversos trabajos de investigación han realizado la validación y confiabilidad. Marchena y colaboradores, en el año 2014, en su tesis titulada “Estrés psicológico en enfermeras de la UCI en hospitales nivel III de Trujillo” quienes encontraron un Alpha de Crombach y un coeficiente de correlación intraclase 0,71 evidenciando su validez de criterio (31).

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

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

Para la mejora en la labor de campo, se hizo una diligencia, se envió una carta de autorización a la Directora del establecimiento de salud enviado por la Universidad María Auxiliadora por encargo de la Directora de la segunda especialidad de dicha institución, con la aprobación de este documento se podrá acceder a las instalaciones de la clínica y así llevar a cabo el análisis de estudio correspondiente a dicho trabajo mencionado párrafos anteriores.

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

La recolección se realizará en el mes de octubre del presente año, con una duración de 5 días. Se les explicara los objetivos de la investigación para invitarlos a ingresar al estudio, así mismo se le entregara el consentimiento

informado para su debida participación. El llenado de la tiene una duración de 15 a 20 minutos.

## **2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Para el análisis estadístico de las variables se elaborará la base datos a través de una matriz para lo cual se asignará un código a cada respuesta de cada pregunta a fin de obtener datos cuantitativos a través del software Excel y el programa estadístico SPSS versión 23. Se elaborará tablas y gráficos que respondan a los objetivos de la investigación, se hará uso de la estadística descriptiva como frecuencias absolutas, frecuencias relativas y medidas de tendencia central.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

La bioética es una rama de la ética que nos conduce hacia la actuación correcta de la profesión, en este estudio tomaremos los aspectos bioéticos principio de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia (32).

### **Principio de autonomía**

El principio de autonomía nos señala claramente la importancia de la libertad en cuanto a las acciones, elección propia en pocas palabras una autodeterminación. El principio de autonomía fue aplicado en este estudio (33).

### **Principio de no maleficencia**

Principio de no maleficencia, como su nombre lo señala es no hacer daño y forma parte del juramento hipocrático de todo personal profesional de salud. A los participantes se les explicó que este estudio no causara daño (34).

### **Principio de beneficencia**

El principio de beneficencia hace referencia a prevenir el daño a la persona u organismo del paciente; buscar siempre el bien de los otros.

### **Principio de justicia**

El principio de justicia hace referencia a una selección justa en cuanto a los sujetos de investigación y no a la discriminación. Todo profesional fue tratado de la misma manera sin preferencia de sexo, edad, religión o etnia (35).



### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema			X	X																
Búsqueda Bibliográfica			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de la investigación									X	X	X	X	X							
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo									X	X	X	X	X							
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos									X	X	X	X	X							
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos									X	X	X	X	X							
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									X	X	X	X	X							
Elaboración de aspectos administrativos del estudio													X	X	X					
Elaboración de los anexos									X	X	X	X	X	X	X	X				
Revisión del proyecto															X	X	X	X		

### 3.2 Recursos Financieros

MATERIALES	2022					TOTAL
	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	octubre	S/.
<b>Equipos</b>						0
1 laptop	2,200					2,200
Disco duro externo 1 Tb		250				250
<b>Materiales de escritorio</b>						0
Lapiceros		10				10
Hojas bond A4			10			10
<b>Material Bibliográfico</b>						0
Libros		60	60	10		130
Fotocopias e impresiones		80	40	10	40	170
Espiralado		7	10		10	27
<b>Otros</b>						0
Movilidad		50	50	100	300	500
Viáticos		50	50	50	100	250
Comunicación		50	20	10		80
<b>Recursos Humanos</b>						0
Asesor estadístico		200				200
<b>Imprevistos*</b>			100		100	200
<b>TOTAL</b>	2200	2,632	340	180	550	4,027

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Corlade-Andrei M, Măirean C, Nedelea P, Grigorași G, Cimpoieșu D. Burnout Syndrome among Staff at an Emergency Department during the COVID-19 Pandemic. *Healthc* [Internet]. 2022;10(2):1-10. Disponible en: [www.healthcare-10-00258.pdf](http://www.healthcare-10-00258.pdf)
2. Jaber MJ, AlBashaireh AM, AlShatarat MH, Alqudah OM, Du Preez SE, AlGhamdi KS, et al. Stress, Depression, Anxiety, and Burnout among Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic: A Cross-sectional Study in a Tertiary Centre. *Open Nurs J* [Internet]. 2022;16(1):1-14. Disponible en: <https://opennursingjournal.com/contents/volumes/V16/e187443462203140/e187443462203140.pdf>
3. Hosseini Moghaddam M, Mohebbi Z, Tehranineshat B. Stress management in nurses caring for COVID-19 patients: a qualitative content analysis. *BMC Psychol* [Internet]. 2022;10(1):1-13. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00834-4>
4. Kinman G, Teoh K, Harriss A. The Mental Health and Wellbeing of Nurses and Midwives in the United Kingdom [Internet]. 2020 [citado 23 de septiembre de 2020]. p. 68. Disponible en: [https://www.som.org.uk/sites/som.org.uk/files/The\\_Mental\\_Health\\_and\\_Wellbeing\\_of\\_Nurses\\_and\\_Midwives\\_in\\_the\\_United\\_Kingdom.pdf](https://www.som.org.uk/sites/som.org.uk/files/The_Mental_Health_and_Wellbeing_of_Nurses_and_Midwives_in_the_United_Kingdom.pdf)
5. Çınar D, Kılıç Akça N, Zorba Bahçeli P, Bağ Y. Perceived stress and affecting factors related to COVID-19 pandemic of emergency nurses in Turkey. *J Nurs Manag* [Internet]. 2021;29(7):1916-23. Disponible en: [https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33837591/#:~:text=Results%3A The factors that significantly,19 will be transmitted to](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33837591/#:~:text=Results%3A%20The%20factors%20that%20significantly%20will%20be%20transmitted%20to)
6. García García P, Aleyda Jiménez Martínez A, Hinojosa García L, Nelly Gracia Castillo G, Elena Cano Fajardo L, Ariel Abeldaño Zúñiga R, et al. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la Pnademia COVID-19. *Rev Salud Pública* [Internet]. 2020;3(1):1-9. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>

7. Peña O, Canchari J. Nivel de estrés laboral y estilo de vida de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital Casimiro Ulloa [tesis licenciatura]. Peru: Universidad Nacional del Callao; 2019 [Internet]. [citado 13 de septiembre de 2020]. Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3989/PEÑA Y CANCHARIS\\_MAESTRIA\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3989/PEÑA_Y_CANCHARIS_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
8. Rivas E, Barraza-Macías A, Avila I, Torres N, Ahumada A, Cardenas K, et al. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias. Enfermería Global [revista en Internet] 2015 [acceso 23 de mayo de 2020]; 8(2):116-122. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2691>
9. Torres T. Estrés laboral y su relación con el cuidado que brinda el personal de enfermería a pacientes quemados adultos de 2° y 3° grado de quemaduras del servicio de quemados de un Hospital del Minsa [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional Federico Villar [Internet]. [citado 16 de agosto de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1810>
10. Morales G. Nivel de Estrés Laboral en Enfermeras del Hospital De Huaycán Lima - 2019 [tesis licenciatura]. Peru: Universidad Norbert Wiener; 2019 [Internet]. [citado 2 de agosto de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3112>
11. Lázaro Z. Estrés laboral en las enfermeras y técnicos en enfermería que laboran en el área de centro quirúrgico del Hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson Lima Perú – 2014. Repositorio Digital Ateneo. 2015. p. 86.
12. Zegarra O, Mercedes J. Anxiety, stress and depression in emergency nurses COVID-19. Index Enferm [Internet]. 2020;19(4):225-9. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000300008&script=sci\\_abstract&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000300008&script=sci_abstract&tlng=en)
13. Otgonbaatar D, Ts. L, Ariunaa D, Tundevrentsen A, Naranbaatar N, Munkhkhand J. Occupational Stress in Nurse. The Study Provided during the Urged Pandemic COVID-19 Quarantine Period [Internet]. Vol. 11, Psychology. 2020 [citado 7 de septiembre de 2020]. p. 704-12. Disponible

en:

[https://www.researchgate.net/publication/341673053\\_Occupational\\_Stress\\_in\\_NursesAA\\_-](https://www.researchgate.net/publication/341673053_Occupational_Stress_in_NursesAA_-)

[The\\_Study\\_Provided\\_during\\_the\\_Urged\\_Pandemic\\_COVID-](#)

[19\\_Quarantine\\_Period/link/5ece5c7592851c9c5e5f8d48/download](#)

14. Organización Internacional del Trabajo; Estrés en el trabajo: un reto colectivo [sede web] Ginebra- Suiza. Organización Internacional del Trabajo 2016[acceso de internet el 01 de noviembre del 2021] Primera edición 2016. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
15. Luque L. Factores Psicosociales y Estrés laboral del Profesional de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2020 [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Peruana Unión;2021. Disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3230/1/TL\\_DiazSoplapucoLinda.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3230/1/TL_DiazSoplapucoLinda.pdf)
16. Andhika W. Work stress (causes, impacts and solutions): a case study on the net. yogyakarta employees. Rjoas [Internet]. 2018;4(76):33-9. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/324901949\\_WORK\\_STRESS\\_CAUSES\\_IMPACTS\\_AND\\_SOLUTIONS\\_A\\_CASE\\_STUDY\\_ON\\_THE\\_NET\\_YOGYAKARTA\\_EMPLOYEES/link/5aea6435a6fdcc03cd90c223/download](https://www.researchgate.net/publication/324901949_WORK_STRESS_CAUSES_IMPACTS_AND_SOLUTIONS_A_CASE_STUDY_ON_THE_NET_YOGYAKARTA_EMPLOYEES/link/5aea6435a6fdcc03cd90c223/download)
17. Osorio JE, Cárdenas Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas [Internet]. 2017;13(1):81. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
18. Kumar S, Bhalla P. Stress among Nursing Staff in Hospitals and its Relation with Job Satisfaction, Job Performance and Quality of Nursing Care: A Literature Review. J Nurs Care [Internet]. 2019;8(3). Disponible en: <https://www.hilarispublisher.com/open-access/stress-among-nursing-staff-in-hospitals-and-its-relation-with-job-satisfaction-job-performance-and-quality-of-nursing-ca.pdf>
19. Kaccallaca M. Afrontamiento al estrés en internos de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2016 [tesis licenciatura]. Lima-

- Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2017 [Internet]. [citado 15 de junio de 2020]. Disponible en: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5407/Kaccallaca\\_Medina\\_Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5407/Kaccallaca_Medina_Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Frederickson K, Rosemarie RP. Callista Roy's adaptation model. *Nurs Sci Q* [Internet]. 2011;24(4):301-3. Disponible en: doi: 10.1177/0894318411419215
  21. Pablo R, Tejada G. Estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora durante la pandemia 2022 [Internet]. UMA; 2022. Disponible en: <https://www.repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/901/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  22. Del Rosario F, Cuba S, Sinti D. Estrés del Personal de Enfermería durante la Pandemia COVID-19 en Hospitales de Lima Norte. *Ágora rev cient.* 2021;08(2):27-32.
  23. Aldazabal Y. Estres durante la pandemia en enfermeros que laboran primera linea en un Hospital de COVID-19 en Lima. *Agora rev cient.* 2020;07(02):13-107.
  24. Orozco A. Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el Covid-19 del hospital IESS del Quito Sur, enero - agosto 2021 [Internet]. UTN; 2022. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>
  25. Tumbaco V, Celi J. Impacto del COVID 19 en el estrés laboral del personal sanitario del servicio de emergencia del Hospital IESS Portoviejo en el periodo de junio del 2020 a mayo del 2021. 2021.
  26. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. México D. F.: McGraw-Hill; 2014. 1-600 p.
  27. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. 2004 [citado 24 de septiembre de 2020]. p. 1-37. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
  28. Casas J, Labrador R, Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Rev Atención Primaria* [revista en Internet] 2003 [acceso 8 de

- abril de 2022]; 31(9): 592-600. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
29. Lee MH, Holzemer WL, Faucett J. Psychometric evaluation of the nursing stress scale (NSS) among Chinese nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Measurement* [revista en Internet] 2020 [acceso 20 de mayo de 2022]; 15(2):133-134. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/5827227\\_Psychometric\\_Evaluation\\_of\\_the\\_Nursing\\_Stress\\_Scale\\_NSS\\_Among\\_Chinese\\_Nurses\\_in\\_Taiwan/link/0046353616cee61150000000/download](https://www.researchgate.net/publication/5827227_Psychometric_Evaluation_of_the_Nursing_Stress_Scale_NSS_Among_Chinese_Nurses_in_Taiwan/link/0046353616cee61150000000/download)
  30. Escribà V, Más R, Cardenas M, Pérez S. Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: the nursing stress scale. *Gaceta Sanitaria* [revista en Internet] 1999 [acceso 21 de abril de 2022]; 13(3):191-200. 1. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(99\)71350-6](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(99)71350-6)
  31. Marchena C, Medina I. Estrés psicológico en enfermeras de la UCI en hospitales nivel III de Trujillo [tesis licenciatura]. Peru: Universidad Privada Antenor Orrego; 2013 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/265>
  32. Arellano, Hall, Hernández. *Ética de la Investigación Científica* [Internet]. Ciudad de México: Universidad Autónoma de Querétaro; 2014. p. 1-271. Disponible en: [http://www.inb.unam.mx/bioetica/lecturas/etica\\_investiga\\_uaq.pdf](http://www.inb.unam.mx/bioetica/lecturas/etica_investiga_uaq.pdf)
  33. Mazo H. La autonomía: Principio ético contemporáneo. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales* [revista en Internet] 2012 [acceso 27 de mayo de 2022]; 3(1):115-132. Disponible en: <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/880>
  34. Moreno RP. La riqueza del principio de no maleficencia. *Rev Cirujano General* [revista en Internet] 2011 [acceso 8 de agosto de 2021]; 33(2): 178-185. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/cirujanogeneral>
  35. Martín S. Aplicación de los Principios Éticos a la Metodología de la Investigación. *Enfermería en Cardiología* [revista en Internet] 2013 [acceso 27 de abril de 2022]; 58(1): 27-29. Disponible en: <https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp->

content/uploads/58\_59\_02.pdf

36. Nakakis K, Ouzouni C. Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units: a research review. Health Science Journal [revista en Internet] 2008 [acceso 12 de mayo de 2022]; 2(4): 183-195.



## **ANEXOS**

## Anexo A: Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
<b>Estrés laboral de los profesionales de enfermería de emergencia</b>	Tipo de variable según su naturaleza:  Cualitativa  Escala de medición: Ordinal	Se define como "El estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización" (15).	Son respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales, para adaptarse a presiones internas y externas, se medirá a través del instrumento escala de estrés en enfermería (NSS – siglas en inglés), en los profesionales de enfermería de la emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho durante la pandemia COVID-19.	Ambiente Físico	Carga de trabajo	6 ítems (1,25,27,28,30,34)	Nivel de estrés: Alto  Medio  Bajo	Alto: 69 -102  Medio: 35 – 68  Bajo: 0-34  A mayor puntuación mayor nivel de estresores.
				Ambiente psicológico	Muerte y sufrimiento	7 ítems (3,4,6,8,12,13,21)		
					Preparación inadecuada para hacer frente a las necesidades emocionales	3 ítems (15,18,23)		
					Falta de apoyo del personal	3 ítems (7,11,16)		
					Incertidumbre sobre el tratamiento	5 ítems (17,26,31,32,33)		
				Ambiente social	Conflicto con los médicos	5 ítems (2,9,10,14,19)		
					Conflicto con otras enfermeras y supervisoras	5 ítems (5,20,22,24,29)		

**B.1 INSTRUMENTO – CUESTIONARIO NSS**

**PRESENTACIÓN:**

Estimado (a) Lic.

Buenas Tardes, soy la Lic Villagaray Huaroto Karen Briyit, estoy realizando una investigación, cuyo objetivo es determinar el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería y calidad de cuidado percibido por el usuario del servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, Por lo cual le solicito su participación a través de este instrumento, garantizándole que los datos que Ud. Brinde serán de carácter anónimo y reservado.

Agradezco por anticipado su colaboración.

**I.- DATOS GENERALES**

**1.- Edad:**

<b>22 a 29 años</b>		<b>30 a 59 años</b>		<b>60 a más</b>	
---------------------	--	---------------------	--	-----------------	--

**2. Sexo:**

<b>Masculino</b>	
<b>Femenino</b>	

**3. Estado Civil**

<b>Soltero</b>		<b>Casado</b>		<b>Viudo</b>		<b>Conviviente</b>		<b>Divorciado</b>	
<b>(a)</b>		<b>(a)</b>		<b>(a)</b>				<b>(a)</b>	

**4. Años de Experiencia profesional:**

<b>Menos de 5</b>		<b>De 6 a 10</b>		<b>De 11 a 15</b>		<b>Más de 15</b>	
<b>años</b>		<b>años</b>		<b>años</b>		<b>años</b>	

**5. Situación Laboral:**

a) Nombrado ( ) b) Contratado ( )

**II.- CUESTIONARIO**

	<b>FISICO</b>	Nunca (0)	Alguna vez (1)	Frecuente (2)	Muy frecuente (3)
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería				
2	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería				
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal				
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio				
	<b>SOCIAL</b>				
5	Tiene conflictos con un medico				
6	Ser criticada/o por un médico, le enfurece				
7	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa				
8	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice				
9	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente				
10	Tiene conflictos con el/la supervisor/a				
11	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia				
12	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad				
13	Le dificultad el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad				
14	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio				
	<b>PSICOLOGICO</b>				
15	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente				
16	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve				

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

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

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:** ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19.

**Nombre del investigador principal:** LIC. VILLAGARAY HUAROTO KAREN BRIYIT.

**Propósito del estudio:** Determinar el estrés laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital San Juan de Lurigancho durante la pandemia COVID -19.

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

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

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

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

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

**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, ubicada en la Av. Canto Bello 431, san Juan de Lurigancho, correo electrónico: informes@uma.edu.pe.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a VILLAGARAY HUAROTO KAREN BRIYIT autor del trabajo (teléfono móvil N° 935 255 002).

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

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
VILLAGARAY HUAROTO KAREN BRIYIT	
N° de DNI	
<b>76573804</b>	
N° teléfono móvil	
935 255 002	

Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
VILLAGARAY HUAROTO KAREN BRIYIT	
Nº de DNI	
<b>76573804</b>	
Nº teléfono	
935 255 002	Firma o huella digital
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



## Anexo D: Hoja de Informe de Similitud

KAREN VILLAGARAY - 2

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>0%</b>	<b>%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>revistaagora.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unid.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>archive.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>es.readkong.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>