



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES  
ESPECIALIDAD CENTRO QUIRURGICO**

**“NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS  
EN LA UNIDAD QUIRURGICA EN EL HOSPITAL SAN  
JUAN DE LURIGANCHO EN EL 2023”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN CENTRO QUIRURGICO**

**AUTOR:**

**LIC. ROJAS UTRILLA AITHA YOSSHINA**

<https://orcid.org/0000-0001-2011-0141>

**ASESOR:**

**Dr. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY**

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

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	28

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>31</b>
<b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....</b>	<b>33</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Identificar el Nivel de Estrés Laboral de las Enfermeras en la Unidad Quirúrgica en el Hospital San Juan De Lurigancho en el 2023. **Método:** El estudio se basara un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, con un nivel descriptivo, con corte transversal. Se considerara una población de 118 enfermeras, con una muestra de 81 profesionales, donde se aplicara un cuestionario que luego se procederá a establecer el análisis descriptivo mediante el programa estadístico SPSS IBM versión 26.0 **Resultados:** Después de procesar información se presentara los hallazgos mostrando tablas y gráficos en función de darle respuestas a los objetivos del estudio. **Conclusiones:** En esta parte se mostrara el nivel de estrés que estan presentando las enfermeras en el centro de salud abordado.

**Palabras claves:** Estrés, laboral, enfermería y hospital.

## **ABSTRAC**

**Objective:** Identify the Level of Work Stress of Nurses in the Surgical Unit at Hospital San Juan De Lurigancho in 2023. **Method:** The study will be based on a quantitative approach, with a non-experimental design, with a descriptive level, with a cross-sectional . A population of 118 nurses will be considered, with a sample of 81 professionals, where a questionnaire will be applied, which will then proceed to establish the descriptive analysis using the SPSS IBM version 26.0 statistical program. **Results:** After processing information, the findings will be presented showing tables and graphs based on giving answers to the objectives of the study. **Conclusions:** This part will show the level of stress that nurses are presenting in the health center addressed.

**Keywords:** Stress, work, nursing and hospital.

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud en el año 2023, señala que el estrés suele ser aquella tensión mental o grado de intranquilidad causado por un contexto difícil, a su vez explica que todo individuo posee cierto nivel de estrés, debido a que es la forma natural en que reacciona el organismo ante ciertos estímulos o cuando se hayan en una situación amenazante (1). De igual forma en el año 2022, manifiesta que de los mil millones de individuos que viven situaciones de estrés en su entorno laboral en 2021, un quince por ciento de las personas adultas en edad para laborar lo experimentaron (2).

De igual manera, la Organización Mundial de la salud plantea en el año 2022, que el estrés suele afectar de diversas maneras a los individuos frente a contextos que requieren un esfuerzo físico y psicológico. Observando que las naciones con mayor índice de estrés son China con un 73%, Estados Unidos con un 59 % y México con un 75% en profesionales de enfermería, generando en ellos cambios en su conducta, sensación de angustia, mal humor y haciendo que no pueda ejercer sus funciones de forma adecuada (3).

Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud en el año 2022, indica que debido a los avances que hay en la tecnología, globalización, en las industrias y en la comunicación vía virtual a nivel mundial trae consigo una serie de condiciones, de retos que sobrepasa el límite de la capacidad y destreza que tiene un individuo, ocasionando situaciones de estrés que pueden generar un daño a la salud física y mental del trabajador bajando su desempeño a nivel laboral (4). Por lo tanto el estrés es una enfermedad a nivel mundial que está afectando a más 80% de los profesionales de enfermería que ha ocasionado que se incremente el ausentismo y rotación de dicho personal (5)

En cambio, la Organización Internacional del Trabajo en el año 2021, menciona que el estrés hace referencia a aquella respuesta que se refleja en el individuo a nivel emocional y físico originada porque no hay equilibrio entre las habilidades, recursos y exigencias para poder solventar las mismas. Por lo que, el estrés guarda relación con lo laboral por la forma en que la entidad empresarial organiza y delega funciones al empleado, como es la relación con los compañeros de trabajo, dicho estrés también es originado con el grado de exigencias excede la capacidad del personal que presta sus servicios y no cumple con lo que espera la institución o entidad empresarial (6).

Cabe señalar que, según La organización Internacional del Trabajo en un reporte que emitió en el año 2021 se pudo observar que al año fallecen trecientas setenta y cuatro personas de las cuales mil son por alguna contingencia en el área laboral y seis mil quinientas por alguna enfermedad profesional. Teniendo en cuenta que el estrés se encarga de deteriorar el estado mental y físico de los profesionales del área de enfermería lo que conlleva a que un porcentaje del 4% no asista a sus labores y puede aumentar en un porcentaje del 6% (7).

En Reino Unido en el año 2023 alrededor de ochocientos veintidós individuos sufren de estrés laboral donde el sector de salud es el que mayor índice tiene. Observándose que cuatrocientos cuarenta y nueve mil de los encuestados manifestaron que sintió que en época del Covid19 fue donde se agravio más. De igual forma en EEUU un porcentaje del 83% de los trabajadores del sector salud padece de estrés por el trabajo. Donde un porcentaje del 42% de los profesionales de enfermería señalaron que su nivel de estrés es muy elevado y estarían dispuestos a dejar su empleo (8).

En el caso de Latinoamérica en el año 2020 las naciones que poseen una carga elevada de estrés son Colombia con un porcentaje del 26%, seguido de Ecuador con un porcentaje del 54%, luego Panamá con un porcentaje del 49%, continuando con Perú con un porcentaje del 29% y finalmente Venezuela con un porcentaje del 63%, con respecto al género se evidenció que el sexo masculino posee un porcentaje del 37.6 %, mientras que el sexo femenino posee un porcentaje elevado en cuanto a los

niveles de estrés del 44.8% afectando al personal de enfermería de forma psicoemocional (9).

También hay que recalcar, que cuando el profesional de enfermería padece de estrés se le dificulta concentrarse y relajarse debido a que presentan mal humor o ansiedad, en algunos casos genera cefalea, insomnio, problemas de a nivel digestivo y pérdida de apetito, entre otras (10). En ese mismo contexto, los escenarios que generan estrés pueden ocasionar daños en la salud mental del profesional de enfermería, un ejemplo de ello puede ser la depresión o ansiedad impidiendo que ejerza o desempeñe sus funciones de manera apropiada y pueden requerir de ayuda psicológica (11).

En el año 2021, el MINSA hizo énfasis en que el estrés es capaz de generar sentimientos negativos, tales como el enojo, frustración, miedo, preocupación y tristeza; haciendo que el individuo pierda el apetito, no tenga energía, no sea capaz de tomar buenas decisiones y concentrarse en las actividades que realiza diariamente, a su vez puede conllevar a que el sujeto consuma bebidas alcohólicas y sustancias estupefacientes capaces de provocar un problema en su salud y preocupación en su entorno familiar o social (12).

Asimismo, en el año 2022 el MINSA señala que el estrés en el profesional de enfermería es notorio y difícil, debido a que tienen que estar expuestos de forma constante con los usuarios y sus familiares, dicha relación no es sencilla porque amerita destrezas, actitudes y herramientas que el profesional debe poner en práctica, también las exigencias del centro de salud en cuanto al uso de nuevas tecnologías y adquisición de nuevos conocimientos (13).

En el año 2021 hicieron una investigación en Lima sobre el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19, observando entre sus hallazgos que, un porcentaje del 19,4% presentó un nivel de estrés bajo mientras que el restante 80,5% fue medio destacando que los profesionales tienen mucha carga y exigencia laboral (14). De igual forma en el año

2020 en Puno realizaron un estudio del nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud, entre sus hallazgos se pudo observar que un porcentaje del 8,60% tienen un nivel laboral alto mientras que un porcentaje del 46.24% presento un nivel medio, observando que en el centro hospitalario los profesionales poseían un nivel de estrés laboral medio (15).

De igual forma en el año 2019, realizaron un estudio en Chiclayo acerca del nivel de estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Público Nivel III, el cual tuvo como hallazgos que, el 77.8% de enfermeros presentó nivel medio de estrés laboral, el 17.8% nivel alto y 4.4% nivel bajo lo cual nos permite conocer la constante presión a la que se encuentran sometidos dichos profesionales en el Servicio de Emergencia (16).

Tomando en consideración cada hallazgo, se puede aseverar que firmar que hay que hacer más investigaciones acerca de nivel de estrés laboral de las enfermeras en la unidad quirúrgica del hospital San Juan de Lurigancho, que conlleve a identificar el grado de estrés en los profesionales de enfermería.

Con respecto al marco teórico va a permitir que haya un con la teoría para realizar el estudio, dando inicio con las bases teóricas, acerca del nivel que principalmente se iniciara con el estrés laboral en las enfermeras, el cual es definido como aquellos agentes en las instituciones de salud que presionan y exigen mayormente a las competencias de los profesionales de enfermería, generando problemas en la salud mental y física que impiden que desempeñen sus funciones y presten el cuidado correspondiente a los pacientes (17).

Cabe mencionar que el estrés laboral ocurre cuando hay una mala organización en la institución de salud donde el profesional de enfermería presta sus servicios un ejemplo de ello puede ser que falte personal, que ejecute actividades que no son competencia del área de enfermería, la falta de comunicación con el personal médico al no suministrar información clara y precisa. Todo ello altera mental y emocionalmente a las enfermeras, trayendo consigo malestar en el área laboral y que no cumpla con el cuidado de los usuarios de salud (18).

En el año 2022 la Organización Mundial de la Salud, hizo mención de que el estrés en el trabajo de las enfermeras, es aquella falta de equilibrio entre la demanda profesional y la capacidad que posee el personal de enfermería para poder realizarlas, es por ello que el organismo responde de una forma nociva desde el punto de vista psicobiológico, ello es generado porque las enfermeras permanecen tiempo extra con los cuidados que otorga a los usuarios, teniendo más responsabilidades que otros profesionales de salud (19).

En el área laboral el estrés tiene consecuencias, debido a que es algo normal que ocurran inconvenientes y los mismos afecten al personal de enfermería, tanto en la forma en que ejerce sus funciones y estado de salud, esto puede ser producido por las horas de más que pasa en su puesto de trabajo al tener que cubrir un turno por la falta de personal y también puede ser por la relación que lleva con sus colegas. Dichas consecuencias pueden ser psicológicas o físicas (20).

Las consecuencias psicológicas son producidas por que el estrés hace que se altere el sistema nervioso y su funcionamiento, generando que haya una afección en el cerebro de los profesionales del área de enfermería, en otras palabras, si hay un desorden o cambio fisiológico este va a alterar automáticamente la conducta del individuo, porque el cerebro se encarga de las mismas; un ejemplo de ello es que el profesional no pueda tomar decisiones y que se preocupe excesivamente (21).

Las consecuencias físicas son generadas cuando el personal de enfermería abusa a nivel funcional y con el tiempo ocurre un cambio a nivel estructural en aquellos que tienen una predisposición de padecer una enfermedad crónica, es decir, pueden tener problemas a nivel cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, muscular, sexual, entre otras afecciones (22).

En cuanto al Eustrés, hace referencia a que la persona hace frente a los agentes estresores manteniendo una actitud positiva, se encuentra motivado y tienen un preparación mental y física para dar solución a problemas rápidamente, ello hace que el profesional de enfermería se sienta feliz, motivado y realizado (23).

También es conocido como estrés positivo y el individuo tiene un vínculo con los agentes estresores, pero a pesar de ello sus pensamientos se encuentran tranquilos y libre, preparándose físicamente para que pueda funcionar más adelante de manera correcta. Lo que provoca sensaciones de alegría, equilibrio y agradables. Esto quiere decir que el personal de enfermería tomará iniciativa, podrá dar solución a los diversos problemas que se puedan presentar y estará motivado cuando ejecuta sus funciones dentro del centro de salud y también en su vida personal (24).

Asimismo, existe el Distrés, el cual es capaz de generar daños en el individuo no es agradable porque causa un exceso de trabajo que el profesional de enfermería no asimila porque su capacidad para afrontar dicha situación, trayendo como consecuencia a que no haya un equilibrio mental y físico haciendo que el mismo reduzca el nivel de productividad también hace que padezca de alguna enfermedad psicósomática (25).

Igualmente es conocido como estrés negativo y destructivo, porque es capaz de causar daños en el cuerpo y agotar al personal de enfermería, siendo importante que tomen medidas para prevenir su efecto y reacción negativa en un periodo largo o corto, por lo general afecta el desempeño de las enfermeras cuando realizan sus actividades, ocasionando que disminuya su productividad y tenga problemas en su entorno laboral (26).

La Dimensión Agotamiento Emocional, hace referencia a la reducción del recurso emocional del profesional de enfermería para dar cumplimiento a las exigencias laborales, trayendo como consecuencia se sienta agotado y sin emociones para poder cumplir con la sobrecarga y exigencia en el centro de salud donde presta sus servicios (27).

A su vez, el personal de enfermería se siente débil, agotado psicológica y físicamente porque no puede dar más de sí mismo para prestar apoyo y dar cumplimiento a los requerimientos de los usuarios de salud, esto hace que no pueda enfrentar situaciones y solventar problemas en el ámbito laboral porque tiene mucha carga en el trabajo (28).

En cuanto a la Dimensión Despersonalización, se refiere a que el profesional de enfermería se autoproteja o cree un mecanismo de defensa, porque se ha reducido su recurso emocional por el grado de compromiso en la ejecución de sus labores, es decir, la enfermera tiene la sensación de que no podrá realizar sus actividades con el mismo nivel de intensidad, dicha situación hace que inconscientemente aparezca un muro entre el usuario de salud y el personal de enfermería, lo que trae como consecuencia que no haya involucramiento con las actividades que desarrolla y la atención que otorga, apareciendo un efecto negativo hacia el centro de salud y los pacientes (29).

La Dimensión Baja Realización Personal, menciona que las enfermeras están frustradas porque tiene una percepción negativa de la forma en que realiza o ejecuta sus funciones en el área laboral y los resultados obtenidos haciendo que baje su autoestima. En otras palabras, el profesional de enfermería no se siente competente y productivo en la institución de salud donde presta sus servicios, se siente poco satisfecho con cada logro que alcanza a nivel laboral y profesional, esto hace que este está de mal humor, desilusionado, distante, frustrado, irónico y desmotivado bajando su desempeño en las actividades que realiza, ausentándose de su puesto de trabajo, siendo impuntual e incluso puede abandonar su profesión (30).

En relación con las Teorías de enfermería, se encuentra la de Callista Roy el Modelo de afrontamiento y adaptación, donde señala que el profesional de enfermería posee la habilidad y medios para ajustar su vida ante situaciones de estrés, además el personal debe tener un conocimiento filosófico y científico que le permita tener una orientación y así ejecutar sus funciones, poniéndolos en práctica para poder afrontar y adaptarse en un contexto de estrés. Dicha teoría desarrolla en las actividades como la integración humana, estímulos y valoración conductual pueden influir en la autodeterminación para afrontar el estrés (31).

Asimismo, se encuentra la Teoría de Peplau que habla acerca de la vinculación que tiene el profesional de enfermería con los usuarios de salud, donde señala que es un proceso terapéutico que permite que ambos puedan solventar los problemas

productivamente. Aquí el profesional de enfermería ayuda a los otros con la identificación de la problemática, en otras palabras, dicha relación interpersonal hará que logre la satisfacción de las necesidades del usuario de salud y lograr que el problema sea resuelto (32).

Entre las investigaciones previas a nivel internacional, se observó que Reudis et al. (33), en el año 2021, en Cuba, realizaron una investigación titulada “Estrés laboral en los profesionales de enfermería en la Atención al paciente crítico por Covid-19”. Fue Transversal-No experimental-Descriptiva-Cuantitativa, donde tomaron a 19 profesionales de enfermería de la UCI y aplicaron un cuestionario para obtener la información. Entre los resultados se evidencio que más del 85% de los enfermeros presentan un nivel alto. Donde concluyeron que hay agotamiento y riesgo psicolaboral y puede ocasionar un efecto negativo en la atención que se le otorga a los usuarios.

Delgado et al. (34), hicieron un estudio en el año 2020, en Ecuador que lleva por título “Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19”. Fue No experimental-Transversal-Cuantitativo-Aplicado-Descriptivo, aplicaron una encuesta a 14 profesionales de la UCI. Entre los resultados se se evidenció que el 65% presente un nivel de estrés alto, un 35% un nivel medio y el resto un nivel bajo. Concluyendo que, hay un elevado nivel de estrés en profesionales de enfermería del sexo femenino siendo importante buscar mecanismos para afrontarlo y reducir el estrés en las enfermeras.

García et al. (35), quienes realizaron una investigación en México, en el año 2020, la cual se titula “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19.”. Fue Cuantitativa-No experimental-Descriptiva-Transversal, donde les aplicaron a 126 profesionales de enfermería un cuestionario. Entre resultados se evidenció que un 67% la mayoría de las enfermeras presentan un nivel moderado. Concluyendo que, el nivel de estrés es medio en el personal de enfermería por trabajar jornadas de doce horas, la institución debe buscar la forma de que el profesional pueda afrontarlo y reducir dicho nivel.

A nivel nacional se tiene que, Tananta (36), ejecuto un estudio en Pucallpa, en el año 2022, la cual se titula “Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del hospital amazónico de Yarinacocha”. Fue Descriptivo-Cuantitativo-No experimental-Transversal, aplicaron un cuestionario y encuesta a 122 enfermeras. Entre los resultados se observó que el 75% se encuentran en un moderado del estrés. Donde concluyo que, los profesionales de enfermería presentaron un nivel de estrés medio por las exigencias en el lugar donde prestan sus labores, observándose que los mismos desarrollan sus actividades de forma apropiada porque poseen una buena preparación académica.

Morales (37), quien hizo un estudio en Piura, en el año 2021, el cual lleva por título “Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas Covid19 del hospital José Cayetano Heredia-Piura”. Fue Cuantitativa-No experimental-Descriptiva-Transversal, donde aplicaron un cuestionario a 85 enfermeras. Entre los resultados se pudo evidenciar que el 67% presentan un nivel alto, mientras que un 13% están en nivel medio y el resto que fue del 20% un nivel bajo Concluye manifestando que, el nivel de estrés es medio en el personal de enfermería por trabajar jornadas de doce horas, la institución debe buscar la forma de que el profesional pueda afrontarlo y reducir dicho nivel. Concluyendo que, gran parte de las enfermeras que laboran en el centro hospitalario posee un nivel de estrés medio.

Ramírez y Arana (38), realizaron una investigación en el Callao, en el año 2021, el cual lleva por título “Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao”. Fue Cuantitativa-No experimental-Descriptiva, donde aplicaron un cuestionario a 50 profesionales de enfermería. Entre los resultados mostos que el 75% están en nivel alto de estrés, mientras que el 25% esta en el nivel medio. Concluyeron que, los profesionales que prestan sus servicios en la institución de salud poseen un nivel moderado de estrés.

La investigación se justifica a nivel teórico, porque se usarán teorías orientadas en el estrés laboral en los profesionales de enfermería, para dar sustento teórico al estudio y dar solución al problema que se estudia, lo que permitirá que el campo de la

enfermería pueda abordar estas teorías para dicha área. Asimismo, la investigación se justifica a nivel metodológico, debido a que se hará uso de herramientas metodológicas, para desarrollar el estudio y a los problemas, pudiendo emplear elementos metodológicos que conlleven a la realización de la investigación, tales como el tipo de estudio, enfoque, diseño, nivel y corte transversal. De igual forma, se justifica a nivel práctico, ya que, los hallazgos que se alcancen en este estudio van a contribuir en el área de enfermería, que serán importantes para investigaciones que guarden relación con el nivel de estrés en los profesionales de enfermería y se puedan llevar estos resultados a otras investigaciones a fin de que puedan ver el comportamiento de la variable estudiada.

También, se considera importante este estudio, ya que será punto central para visualizar como el estrés laboral puede estar afectando a los profesionales de enfermería, debiendo desarrollar estrategias por parte del hospital estudiado a fin de poder controlar los niveles en las enfermeras y contribuya a que estas tengan un mejor desempeño que mantener una atención adecuada a sus pacientes.

En función de lo que fue planteado, se establece como objetivo en esta investigación el de Identificar el Nivel de Estrés Laboral de las Enfermeras en la Unidad Quirúrgica en el Hospital San Juan De Lurigancho en el 2023.

## II. MATERIALES Y MÉTODO

### 2.1 Enfoque y diseño

En esta oportunidad se tomara en cuenta el enfoque hacia lo cuantitativo, porque se estará trabajando con cálculos, empleando números en formulas y técnicas vinculadas con dicho enfoque a fin de abordar las variables abordada (39). De igual manera se contara con un diseño no experimental con corte transversal, teniendo que las variables no se manipularan sino que se describirán tal como están sucediente en la realidad misma (40).

### 2.2 Población, muestra y muestreo.

Es entendida como el conjunto de elementos que son considerados para ser abordados para una investigación científica (41). En este caso la población estará integrada por 118 profesionales de enfermería de la unidad estudiada.

#### Criterios de inclusión

- Enfermeros que tengan una antigüedad mayor a cuatro meses del hospital en estudio.
- Profesionales que indiquen participar en la investigación.
- Enfermeros que hayan firmado la carta de consentimiento informado.

#### Criterios de Exclusión

- Trabajadores que en el momento de licencia.
- Enfermeros que estén ausente en su puesto de trabajo .

Para la muestra en este caso será de tipo probabilístico, empleando un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%, utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * N + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{118 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * 118 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 81$$

En virtud del cálculo de la fórmula la muestra se consideraran 81 profesionales del área de enfermería que estarán muestreados de manera aleatoria simple.

## **2.2 Variable de estudio**

### **Variable: Estrés Laboral**

Definición conceptual: Son signos de estrés crónico caracterizados por agotamiento emocional, deshumanización o falta de interés por realizar funciones y falta de capacidad personal para realizarlas (42).

Definición operacional: Efectos del estrés que presentan los enfermeros en cuidado integral del hospital estudiado, que será medido mediante 3 dimensiones de agotamiento emocional, la despersonalización y la satisfacción personal en enfermeros, y así poder establecer el nivel de estrés laboral de los enfermeros estudiados.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos (validez y confiabilidad de instrumentos)**

En este estudio se empleara en la investigación la encuesta como medio de recolección de datos. El instrumento utilizado será un cuestionario para las variables del síndrome de burnout elaborado en 1981 por Maslach y Jackson (42) con las siguientes dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal Gutiérrez (43) en el año 2019 en el Perú, en estudio de enfermería, el mismo tiene una duración en la aplicación de 15 minutos, donde se considera tres

dimensiones: agotamiento emocional (1-9 ítems), realización personal (10 – 17 ítems) y despersonalización (18 – 22 ítems) teniendo como alternativas de respuesta la escala de Likert (Nunca, pocas veces al año, una vez al mes, unas pocas veces a la semana y todos los días) y con una escala de valores Alto (111-154), Medio (66-110 puntos) y Bajo (22-66 puntos)

### **Validez y confiabilidad**

En cuanto al instrumento que fue aplicado en tierra peruana por Gutiérrez (43) logro validar el mismo mediante la validez de juicios de expertos. Y en lo que respecta a la confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach, obteniendo una fiabilidad de 0,936, lo que conlleva afirmar que el mismo es confiable para ser utilizado en este estudio científico..

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

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

Se requiere aprobación por escrito a la Oficina de Investigación del Hospital en estudio. Una vez que se otorga la aprobación, se llevará a cabo una reunión con el personal para completar el cuestionario.

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

Esto tendrá lugar en una fecha a ser discutida en consulta con el Jefe de enfermería del hospital y con base en los criterios.

## **2.6 Métodos de análisis estadístico**

Luego de aplicar el instrumento de recolección de datos, se procederá a construir una base de datos en Excel, que se exportara a una base de datos mediante el programa estadístico SPSS IBM versión 26.0, el cual brindará análisis descriptivos con el fin de dar respuesta al objetivo del estudio. En segundo lugar, se realiza el análisis de las conclusiones y se presentan los resultados en forma de tablas y gráficos, que llevaran

una interpretación de los resultados, de tal manera se pueda identificar el nivel de estrés que presentan las enfermeras del hospital estudiado.

## **2.7 Aspectos éticos**

Se respetará la identidad de cada autor con respeto a la privacidad y los derechos de autor. Asimismo, se basará en el cumplimiento de la ley y la legislación para ser ético durante este trabajo. También se garantizarán las normas de la universidad. principios de justicia

Esto se hará de manera justa, con énfasis en garantizar que todos los participantes de la investigación no sean discriminados, ya que todos tienen el mismo derecho a participar en la investigación (44). principio de autonomía. Asimismo se respetarán los deseos de las enfermeras en el uso del estudio y se proporcionará a cada participante información más detallada y/o el alcance del estudio para solicitar su consentimiento para la intervención. También, el principio de las buenas obras donde la organización benéfica busca o tiene como objetivo el bienestar de sus socios, por lo que después de conocer los resultados de los cuestionarios y listas de verificación, estos resultados se clasifican en las áreas de atención de los hospitales que la organización benéfica ha encuestado (45). Desarrollar intervenciones innovadoras para mejorar la calidad de la práctica de enfermería. principio de no maleficencia y por ultimo a cada participante de la investigación se le informará que la investigación no tiene influencia ni impacto en su integridad personal o salud y, en caso de ser necesario, se mantendrá la confidencialidad de la información proporcionada y obtenida en el cuestionario y la lista de verificación (46).

#### IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	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
	Temática tratante			X	X															
Búsqueda de teorías que sustente al estudio			X	X	X	X	X	X												
Finalidad principal de la investigación			X	X	X	X	X	X												
Apologías de la investigación científica			X	X	X	X	X	X												
Fin del estudio			X	X	X	X	X	X	X											
Enfoque y diseño del estudio			X	X	X	X	X	X	X	X										
Población, muestra y muestreo				X	X	X	X	X	X	X										
Técnicas que se emplearan en el estudio					X	X	X	X	X	X										
Aspectos éticos en la investigación científica						X	X	X	X	X										
Procesamiento del material estadístico							X	X	X	X										
Aspectos administrativos del estudio							X	X	X											
Anexos							X	X	X											
Informe del estudio									X	X	x	x	x	x	x	x	x			
Aprobación										X	X	X	X	X	X	x	x	x	x	x
informe final											X	X	X	X	X	x	x	x	x	x
Sustentación																				x

## 4.2 Presupuesto

MATERIALES	2022				TOTAL
	septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	S/.
<b>Equipos tecnológicos</b>					
1 disco dura externo	4800				4800
1 módem	150				150
<b>Útiles</b>					
Marcadores	4	4	4	2	14
Libreta	2				2
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	600				600
Fotocopias		10	10	10	30
<b>Otros</b>					
Internet					
<b>Recursos Humanos</b>					
Estadístico	500				500
<b>Imprevistos*</b>		200	200	200	600
<b>TOTAL</b>					6.696

## V. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés Laboral. [Internet] 2022 [citado el 29 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. Organización Mundial de la Salud. Nuevas medidas para abordar problemas de salud mental en el trabajo. [Internet] 2022 [citado el 29 de Mayo de 2023] Disponible en <https://acortar.link/XOaQOk>
3. Houtman, I., y Jetting, K. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en Desarrollo. Protección de la salud de los trabajadores. [Internet] 2022; 6(1): 1-50. Disponible en: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/1065/4370/98924359150\\_sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/1065/4370/98924359150_sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
4. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos y los trabajadores. [internet] 2022 [citado el 29 de abril de 2023] Disponible en: <https://acortar.link/QtdEnx>
5. Patlan J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Salud, Barranquilla [Internet]. Abril de 2019 [consultado el 26 de septiembre de 2023]; 35(1): 156-184. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en).
6. Organización Internacional del Trabajo. Estrés Laboral. [internet] 2022 [citado el 29 de Junio de 2023] Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

7. Naciones Unidas. El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día [Internet]. Noticias ONU. [citado el 9 de abril de 2023] 2019. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
8. Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., y García, Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores en países europeos y de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, [Internet] 2023; 28(3):204-211. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S87611-681616543584023](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S87611-681616543584023)
9. Muñoz S., Ordoñez J., Solarte M., Valverde Y., Villarreal S., y Zemanate M. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José Popayán. Revista médica de Risaralda [Internet]. 2020; (24):28–32. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v538n1/v24n1a12.pdf>
10. Vásquez, S., y González, Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vita, [Internet] 2020; 51-59. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>
11. García, M., y Gil, M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Ciencias Médicas, [Internet] 2020; 2(1): 1-20. Disponible en <http://bvs.minsa.gob.pe/locl/MINSA/5849.pdf>
12. Ortiz, A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. Revista Daena, [Internet] 2021;15(3). Disponible en: <https://acortar.link/87KMsJ>

13. ~~Cristobal~~, C. El estrés laboral y su influencia en el desempeño de las enfermeras. *Gestión en el tercer milenio*, [Internet] 2022; 22(44), 115-120. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19462>
14. Muñante, R. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021. [Tesis Posgrado]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66418>
15. ~~Jinez~~, R. Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III EsSalud Puno–2019. [Tesis Posgrado]. Perú: Universidad Nacional de Altiplano; 2020. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3221647>
16. Barboza, I. Estrés laboral en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. [Internet]. Perú: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38050>
17. ~~Vidotti~~, V., ~~Martins~~, J., ~~Galdino~~, J., ~~Ribeiro~~, R., y ~~Robazzi~~, C. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, [Internet] 2019; 18(55), 344-376. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000300011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011)
18. Reyna, P., Loza, G., y Vega, J. Relación entre estrés laboral y estilo de vida en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista cubana de*

enfermería, [Internet] 2021;37(1). Disponible en:  
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>

19. Molina, P., Muñoz, M., y Schlegel, G. Estrés laboral del profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo, [Internet] 2019; 65(256), 177-185. Disponible en:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177)
20. Rodríguez, D. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. Revista cielo, [Internet] 2020;1(1), 1-3. Disponible en: [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf)
21. Guzmán, A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista International Journal of Good Conscience*, [Internet] 2020; 15(3). Disponible en: <https://acortar.link/8w2FF4>
22. Iguasnia, S., y Saquisela, M. Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. 593 Digital Publisher CEIT, [Internet] 2021; 6(1), 18-28. Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897544>
23. Fierro, C., Díaz, S., y Tobón, S. Estudio del eustrés académico desde el enfoque socioformativo mediante la Cartografía conceptual. Educación y humanismo, [Internet] 2019;21(37), 8-27. Disponible en:  
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/3123>

24. Carrión, E., Gutiérrez, R., Torres, A., Farje, J., Villanueva, C., y Loayza, M. Estrés laboral y hábitos parafuncionales en licenciadas de enfermería de la Clínica Ricardo Palma, 2020. Revista Científica Ágora, [Internet] 2021;8(2), 68-73. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/170>
25. Koppmann, A., Cantillano, V., y Alessandri, C. Distrés moral y burnout en el personal de salud durante la crisis por COVID-19. Revista Médica Clínica Las Condes, [Internet] 2021; 32(1), 75-80. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864020301000>
26. Granja, A., Caisaguano, A., Santafé, A., Chicaiza, B., Camacho, G., Pinto, K., ... y Álvarez, I. Distrés y condiciones de trabajo en el personal administrativo y de enfermería del Hospital Pediátrico Baca Ortiz, Ecuador. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, [Internet] 2021;40(6), 613-618. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/559/55969710009/html/>
27. Pinazo, S., Bas, G., Diaz, D., Pinazo, C., Nieto, A., y Mayo, D. Agotamiento emocional y burnout por la COVID-19 en profesionales de residencias. Estudio RESICOVID. Revista Española de Geriatria y Gerontología, [Internet] 2022; 57(4), 224-229. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0211139X22000683>
28. Lozano, A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. Revista de Neuro-Psiquiatria, [Internet] 2021; 84(1), 1-2. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972021000100001&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972021000100001&script=sci_arttext&lng=pt)
29. De Quero, M. Síndrome de burnout en enfermeras. Conocimiento Enfermero, [Internet] 2020; 3(10), 71-79. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043566>

30. Sarmiento, G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte Médico (Lima), [Internet] 2019; 19(1), 67-72. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000100011&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000100011&script=sci_arttext&lng=pt)
31. Enriquez, C., Torres, J., Alba, L., y Crespo, T. Escala de medición del proceso de afrontamiento y adaptación de Callista Roy en cuidadores primarios. Medicentro Electrónica, [Internet] 2020; 24(3), 548-563. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432020000300548](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300548)
32. Villaseñor, L., Alcántar, L., Huerta, M., Jiménez, V., y De Jesús, M. Aplicación de la teoría de relaciones interpersonales de Hildegard Peplau en el cuidado de enfermería. Paraninfo Digital, [Internet] 2019; 1(1): 1-4. Disponible en: <http://www.ciberindex.com/index.php/pd/article/view/e096>
33. Reudis, R., Kelvin, T., y Eglis, R. Estrés laboral en los profesionales de enfermería en la Atención al paciente crítico por Covid-19. In SimpoCovid2021. [Internet] 2021; Disponible en: <https://simpocovid2021.sld.cu/index.php/simpocovid/2021/paper/viewPaper/18>
34. Delgado, T., Quijije, F., Flores, I., y Velázquez, R. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria. ISSN 2602-8166, [Internet] 2020; 4(3), 41-50. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
35. García, G., Martínez, J., García, L., Castillo, N., Fajardo, E., y Zúñiga, A. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México,

36. Tananta, J. Nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del hospital amazónico de Yarinacocha 2017. [Tesis Posgrado]. Perú: Universidad Nacional de Ucayali; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5497>
37. Morales, R. Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas covid del hospital José Cayetano Heredia-Piura, mayo 2021. [Tesis Posgrado]. Perú: Universidad Nacional de Piura; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2855>
38. Ramírez, O., y Arana, Q. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Revista Cuidado y Salud Pública, 1(2), 46-53. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/articloe/view/25>
39. Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, and Pilar Baptista Lucio. Metodología de la investigación. Vol. 4. México: McGraw-Hill Interamericana, 2018.
40. Anguera Argilaga, María Teresa, and Antonio Hernández Mendo. "La metodología observacional en el ámbito del deporte." E-balonmano. com: Revista de Ciencias del Deporte, 2013, vol. 9, num 3, p. 135-160 (2013).
41. Hernández, Roberto, Carlos Fernández, and Pilar Baptista. Metodología de la investigación. Vol. 6. Mc Graw-Hill: México, 2014.
42. Olivares Faúndez Víctor. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc.Trab. [Internet]. 2017 Abr [citado 2022 Nov 10]; 19(58): 59-63. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-)

43. Gutiérrez Villafuerte Geraldine (2019) estudio sobre Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018. Universidad Cesar Vallejo.
44. Espinoza Freire, Eudaldo Enrique, and Daniel Xavier Calva Nagua. La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad* 12.4 [Internet](2020): 333-340. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400333&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400333&script=sci_arttext)
45. Inguillay Gagnay LK, Tercero Chicaiza SL, López Aguirre J. Ética en la investigación científica. *IS [Internet]*. 4 de enero de 2020 [citado 9 de septiembre de 2023];3(1). Disponible en: <http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
46. Reyes ,J, Cardenas M y Plua K. Consideraciones sobre el cumplimiento de principios éticos en la investigación científica. *Conrado* , Cienfuegos, v. 16, n. 77, pág. 154-161, dic. 2020. Disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000600154&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600154&lng=es&nrm=iso). accedido el 09 de septiembre. 2023. Publicación electrónica 02-dic-2020.

## **ANEXOS**

## ANEXO A : MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Nivel de estrés laboral	según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Nominal	Son signos de estrés crónico caracterizados por agotamiento emocional, deshumanización o falta de interés por realizar funciones y falta de capacidad personal para realizarlas. (42).	Efectos del estrés mediante las dimensiones; el agotamiento emocional, la despersonalización en el personal en enfermeros del hospital estudiado.	Agotamiento emocional  Realización personal  Despersonalización	Emociones Actividades Frustración  Relaciones Interacción  <del>Interrelación</del> Problemas	1 -9  10 -17  18 - 22	0=Nunca 1= Pocas veces al año 2=Una vez al mes 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5=Pocas veces a la semana 6=Todos los días	Bajo (22-66) Medio (66-110)  Alto (111-154)

## ANEXO B INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

### CUESTIONARIO DE NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

#### DATOS GENERALES

1. Servicio donde labora.
2. Sexo: Femenino  Masculino
3. Cargo que desempeña:

#### INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

Codificación del Inventario de Maslach Burnout Inventory

Escala Valoración	
Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

---

Nº	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>								
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi Trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada me siento vacío(a).							
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).							
4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.							
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.							
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.							
8	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
10	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente.							
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
15	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.							
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>								
18	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
19	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.							
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
22	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.							

## ANEXO C: Consentimiento informado

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

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

**Título del proyecto:** NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN LA UNIDAD QUIRÚRGICA EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO EN EL 2023

**Nombre del investigador principal:** LIC. AITHA YOSSHINA ROJAS UTRILLA

**Propósito del estudio:** Identificar el Nivel de Estrés Laboral de las Enfermeras en la Unidad Quirúrgica en el Hospital San Juan De Lurigancho en el 2023

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

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

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

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a ~~XXXXXXXXXXXXXXXX~~ coordinadores de equipo (teléfono móvil N° ~~XXXXXXXXXX~~) o al correo ~~XXXXXXXXXX~~@gmail.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.

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

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

.....  
Firma del participante

## **ANEXO D: Hoja de reporte de plagio**