



**UMA**  
Universidad  
María Auxiliadora

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

**ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE  
ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL  
HOSPITAL II JORGE REATEGUI PIURA 2024**

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

**AUTOR:**

**Lic. LACHIRA SULLON MIRIAM GIOVANY**

**<https://orcid.org/0009-0007-9174-840X>**

**ASESOR:**

**Mg. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR**

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

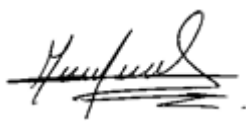
**PIURA – PERÚ**

**2024**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Lachira Sullon Miriam Giovany, con DNI 43499823, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres., de título **“Estrés laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Jorge Reátegui Piura 2024.”** **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 10% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador. En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 28 días del mes de enero el año 2025.



---

Lachira Sullon Miriam Giovany  
DNI: 43499823



---

Fajardo Canaval, María del Pilar  
DNI: 25697604




## 10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCION.....	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	7
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	14
ANEXOS.....	19

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION .....	19
ANEXO B: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	22
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	24

## RESUMEN

**Objetivo** Determinar el estrés laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Jorge Reátegui Piura 2024, **Métodos y Materiales** Se trata de una investigación de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, donde la descripción de los datos de la variable estrés laboral se realizará sin manipulación alguna de la variable. Es un estudio transversal, ya que se llevaron a cabo en un momento específico, lo que permite la aplicación de un cuestionario que consta de 22 ítems distribuidos en 3 dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. La calificación se realiza utilizando una escala ordinal de 5 puntos con 5 opciones de respuesta, que luego se clasifican en niveles de alto, medio y bajo, según los valores finales obtenidos. **Resultados** Se realizará a través de tablas y figuras con el análisis respectivo **Conclusiones** se expondrá de acuerdo con los objetivos que persigue la investigación, que esté relacionada al estrés laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Jorge Reátegui Piura 2024.

Palabras clave: estrés, laboral, efectos, cansancio, despersonalización

## ABSTRACT

**Objective** To determine the work-related stress of nursing professionals in the emergency service of Hospital II Jorge Reátegui Piura 2024, **Methods and Materials** This is a quantitative approach and non-experimental design research, where the description of the data of the work-related stress variable will be carried out without any manipulation of the variable. It is a cross-sectional study, since it was carried out at a specific time, which allows the application of a questionnaire consisting of 22 items distributed in 3 dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment. The rating is done using a 5-point ordinal scale with 5 response options, which are then classified into high, medium and low levels, according to the final values obtained. **Results** It will be carried out through tables and figures with the respective analysis. **Conclusions** will be presented in accordance with the objectives pursued by the research, which is related to the work stress of nursing professionals in the emergency service of Hospital II Jorge Reátegui Piura 2024.

Keywords: stress, work, effects, fatigue, depersonalization

## I. INTRODUCCION

El estrés laboral en el ámbito de la enfermería es una problemática global que afecta la salud de los profesionales en este sector. Según un informe global, en el 2023 más del 60% de los profesionales de enfermería han reportado sentirse sobrecargados debido a la falta de personal en sus unidades, mientras que cerca del 40% expresó insatisfacción con las condiciones laborales. Además, el 79% considera que los recursos humanos en sus lugares de trabajo son insuficientes, lo que exacerba el agotamiento físico y mental (1).

En Europa, en el 2023 un estudio reciente subrayó que el 45% de las enfermeras enfrenta altos niveles de estrés, siendo los turnos extendidos y las jornadas nocturnas los principales factores contribuyentes. Estas condiciones laborales tienen un impacto adverso en su salud y rendimiento, evidenciando la necesidad de intervenciones que promuevan un entorno más equilibrado (2).

Asimismo, en China, durante el 2020, un alarmante 75% de los trabajadores experimentan niveles significativos de estrés; mientras que en Estados Unidos; en el 2021 el 59% de los empleados también reportan dificultades relacionadas con su entorno laboral, siendo las principales causas la inseguridad y la sobrecarga de trabajo (3).

Un estudio realizado en España en el 2022 se señala que los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral pueden generar conflictos que impactan negativamente en el desempeño de los trabajadores. (4).

Un estudio en los Estados Unidos en 2023 reportó que menos del 15% de los enfermeros afirmaron no experimentar síntomas de agotamiento laboral. Los principales factores identificados incluyeron la insuficiencia de personal, tareas administrativas excesivas y altas demandas en el entorno laboral, aspectos que persisten como consecuencia de la crisis provocada por la pandemia. Estas condiciones no solo afectan el bienestar de los trabajadores, sino también la eficiencia y retención del personal de salud (5)

Según un informe global del McKinsey Health Institute en 2023, alrededor del 43% de los enfermeros expresaron sentirse limitados en su capacidad de gestionar sus actividades diarias debido a sobrecargas laborales. Además, el



25% señaló la falta de eficacia en el trabajo en equipo como un desafío constante, exacerbado por las intensas exigencias laborales. Este panorama ha llevado a una creciente necesidad de rediseñar modelos operativos y aplicar soluciones tecnológicas que disminuyan la presión sobre los profesionales de la enfermería (6)

En América Latina, en el 2023 especialmente en Venezuela, Ecuador y Panamá, los índices de estrés laboral aumentaron considerablemente, con porcentajes que oscilan entre el 49% y el 63%. Además, las mujeres presentaban mayores niveles de estrés, lo que afecta tanto su salud física como mental debido a la carga de trabajo intensa (6).

En otros países como México, en el 2022 los datos indican que el 7,14% del personal de enfermería enfrenta un nivel alto de estrés, mientras que un 85,71% reporta niveles medios, y solo un 7,14% presenta niveles bajos de estrés (7).

Asimismo, Vidotti et al, en el 2023 en Brasil demostraron “que la prevalencia del síndrome de burnout alcanzó el 20,9%. Además, encontraron que sus componentes estaban asociados a una excesiva carga laboral, la falta de autonomía en las tareas y el escaso respaldo social en el ámbito profesional” (8).

En Ecuador también se reflejan la preocupación sobre el estrés laboral en el sector salud. Un 83,33% de las enfermeras de emergencias identifican la sobrecarga laboral como un riesgo psicosocial, mientras que un 73,33% mencionan el agotamiento, y un 70% señalan la insatisfacción laboral y la falta de espacio adecuado como factores estresantes presentes en su entorno hospitalario (9).

Asimismo, el estudio de Jiménez et al en Ecuador, en el 2022, “reveló que el 53% del personal experimentaba un nivel de estrés laboral moderado. En el ámbito físico, la necesidad de rotar a otros servicios debido a la falta de personal fue un factor de gran tensión para el 70,58%, mientras que, a nivel emocional, presenciar el sufrimiento de los pacientes generó un efecto igualmente significativo. Se concluyó que el estrés laboral más común entre los trabajadores era de intensidad moderada” (10).

En el contexto nacional, Rodríguez (11) en el 2023 en Tumbes. evidencio “que el 75% de los individuos exhibieron niveles moderados de estrés relacionado con el trabajo, mientras que el 24% experimentó niveles altos. El modelo de regresión logística indicó que el estrés laboral incide sustancialmente (76,1%) en el desempeño”. Además, el estudio de Chura (12) en el 2023 en Lima, revelo “que el 70,7% de los empleados presentó un grado moderado de estrés, mientras que el 86% tenía un nivel alto de perspectiva profesional”.

Por consiguiente, el aporte de Menor (13) en el 2021, en Trujillo se indicó “que el 60% de las enfermeras experimenta factores estresantes en un nivel moderado, mientras que el 22% los percibe en un nivel elevado. Dentro del análisis, los factores más destacados fueron "presión y exigencia" y "organizativos y relaciones humanas", ambos en un nivel medio, mientras que los factores "ambientales" se ubicaron en un nivel alto.”.

Suarez, en el 2020, en Lima se evidencio “que los niveles de estrés fueron más altos, en los que tenían un tiempo de trabajo menor de 5 años 69.8% p 0.002 OR 0.4 (0.3, 0.7), valor estadísticamente significativo. Un 26% (85) tuvieron niveles medio y alto de despersonalización y un 54.4% (178), tuvieron bajos niveles de realización personal o logros” (14)

Asimismo, Oncoy en el 2022 en Lima se identificaron niveles bajos de estrés laboral en personal sanitario, tanto en dimensiones físicas, psicológicas y sociales en el personal de enfermería. El 50% de los participantes reportó niveles bajos de estrés físico, mientras que el 52% informó niveles bajos en la dimensión psicológica (15). Por consiguiente, Fernández en el 2022, en Lima describieron que 53,4% de los profesionales de enfermería reportaron altos niveles de estrés, principalmente debido al entorno físico (16)

De otro lado, la OMS define el estrés laboral como una reacción que las personas desarrollan cuando las exigencias y presiones del entorno de trabajo superan sus capacidades y recursos, dificultando su habilidad para enfrentarlas de manera efectiva. (17).

El estrés laboral en los profesionales de enfermería se medirá a través de un cuestionario basado en la prueba de Maslach Burnout Inventory, que evalúa las

dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal en 22 ítems con una escala ordinal de valoración de 7 alternativas (18).

Según “Maslach y Jackson, el estrés en el trabajo se manifiesta a través de tres dimensiones. La primera dimensión es el cansancio emocional, asociado con un estado de cansancio extremo que puede ser físico, mental o ambos, relacionado con el esfuerzo constante por atender las necesidades de los demás”. La segunda dimensión, la despersonalización, se caracteriza por una actitud distante y fría hacia los demás, especialmente hacia quienes interactúan directamente en el ámbito laboral. Esto puede incluir irritabilidad y dificultades de concentración. Por último, la tercera dimensión es la realización personal que refleja una percepción de incapacidad para alcanzar objetivos y estándares altos en el trabajo, afectando tanto la relación consigo mismo como con los demás. (19).

Según la Teoría de Adaptación de Callista Roy, el ser humano es percibido como un sistema dinámico compuesto por subsistemas interconectados que buscan mantener un estado de equilibrio frente a los estímulos internos y externos. Esta teoría está estrechamente relacionada con la concepción del estrés descrita por Selye, quien sostiene que la capacidad de adaptación es fundamental para la supervivencia de los individuos. El estrés, en este contexto, se comprende como una experiencia subjetiva compleja y desafiante. (20).

Liu et al. (21) en China, en el 2022 realizaron un estudio descriptivo y transversal para analizar los niveles de estrés laboral entre el personal de enfermería en hospitales terciarios de Beijing. Encontraron que el 34% de las enfermeras experimentaban un nivel alto de estrés, mientras que el 58% reportó niveles moderados. Los principales factores asociados fueron las largas jornadas laborales y la presión por mantener estándares de calidad en la atención al paciente. Asimismo, el estudio destacó que el estrés estaba relacionado con un aumento significativo en los síntomas de agotamiento emocional y despersonalización.

Ferraz (22) “en España, en 2020 planteo sobre los factores que influyen en el estado psicológico, la satisfacción y el estrés en enfermeras del área quirúrgica de un hospital. Los resultados mostraron que el nivel de cansancio laboral era

óptimo, con una mediana del 0%. Sin embargo, se identificó que el estrés laboral afectaba al 22% de las participantes de manera leve, mientras que alcanzaba su nivel más alto en el 56% de los casos, indicando un nivel considerable de agotamiento”.

Por su parte, Fanani et al. (23) en Indonesia en el 2020, se examinó el grado de cansancio laboral entre el personal del Hospital Islámico Malang. Utilizando un diseño descriptivo, cuantitativo y observacional, hallaron que el 24% de las enfermeras sufrían un nivel moderado de agotamiento, mientras que el 76% presentó niveles bajos. Entre las principales causas de estrés identificaron las limitadas oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente laboral percibido como incómodo.

En el contexto nacional, Trujillo (24) en Lima durante 2021, titulado "Determinación del estrés en el ámbito laboral de los profesionales de enfermería", se aplicó un enfoque cuantitativo y transversal a una muestra de 50 enfermeras mediante encuestas virtuales. Los resultados indicaron una prevalencia del 52% de agotamiento emocional, 30% de despersonalización y 20% de baja realización personal. En general, se concluyó que el estrés severo, moderado y leve eran los niveles predominantes en este grupo de profesionales.

Pedraza y colaboradores (25) “en Lambayeque, en el 2021 planteo evaluar el estrés laboral en enfermeras del área quirúrgica del Hospital Santa María de Cutervo. Con un enfoque cuantitativo y transversal y una muestra de 30 enfermeras, identificaron que el 60% experimentaba niveles medios de estrés, mientras que el 20% reportó niveles altos y otro 20% niveles bajos”. Se concluyó que las variaciones en el estrés laboral de estas profesionales podrían tener repercusiones físicas y psicológicas significativas.

Vera y colaboradores (26) en Lambayeque en el 2021 llevaron a cabo un estudio descriptivo y cuantitativo sobre el estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque. Hallaron que el 41% de los profesionales manifestaron niveles altos de estrés, principalmente atribuibles a la sobrecarga de trabajo y la escasez de recursos hospitalarios. Adicionalmente, el 53% presentó agotamiento emocional, lo que evidenció un impacto directo sobre su desempeño laboral y su salud mental.

La presente investigación se justifica desde las perspectivas teórica, metodológica y práctica, destacando su relevancia para la gestión de la salud ocupacional y la calidad de atención en este ámbito.

Desde un enfoque teórico, este estudio constituye un aporte valioso al proporcionar un análisis estructurado basado en una revisión exhaustiva de literatura científica actualizada. Se emplearán conceptos y teorías relevantes que permitirán interpretar los niveles y las manifestaciones del estrés laboral en el personal de enfermería, promoviendo un entendimiento más profundo de sus implicancias. Esto contribuirá a enriquecer el conocimiento sobre el fenómeno y su relación con la gestión eficiente del cuidado de los pacientes.

En cuanto a la perspectiva práctica, la investigación será fundamental para identificar los diferentes grados de estrés laboral en el personal del servicio de emergencia, así como sus principales factores desencadenantes. Los resultados permitirán desarrollar estrategias específicas para mitigar los efectos del estrés en los profesionales, mejorando su bienestar y optimizando su desempeño laboral. Además, esta información será de gran utilidad para los responsables del área de enfermería, quienes podrán implementar intervenciones orientadas a reducir el estrés, mejorar la dinámica laboral y, en última instancia, elevar la calidad del servicio brindado a los pacientes.

Desde un punto de vista metodológico, el estudio empleará herramientas de medición reconocidas internacionalmente, adaptadas al contexto local del hospital. Esto garantizará la recolección de datos confiables y relevantes, lo que no solo facilitará la obtención de resultados precisos, sino que también establecerá una base sólida para futuras investigaciones en este campo. Asimismo, la utilización de una metodología rigurosa permitirá validar los hallazgos y generar información aplicable en otros entornos hospitalarios similares.

Asimismo, el objetivo del estudio ha sido; determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Jorge Reátegui en Piura durante el año 2024.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se desarrolla con un enfoque cuantitativo, empleando un diseño no experimental que permite evaluar la variable estrés laboral de forma objetiva, sin realizar modificaciones que puedan influir en su estado natural. Asimismo, se clasifica como una investigación de tipo transversal, dado que la recopilación de información se efectuó en un solo momento, lo que facilita el análisis de los fenómenos tal como ocurren en su entorno real, ofreciendo una descripción precisa de los eventos y comportamientos observados en las unidades de análisis (27).

### 2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La investigación incluirá a las 22 enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital II Jorge Reátegui de Piura, según la información proporcionada por el departamento de enfermería. Por lo tanto, la muestra representa el 100% de la población definida para el estudio.

#### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeras con al menos seis meses de experiencia laboral en el servicio de emergencia del Hospital II Jorge Reátegui, Piura, durante el año 2024.
- Personal de enfermería que trabaje en turnos regulares dentro del área de emergencia.
- Enfermeras que expresen de manera voluntaria su interés en participar y formen parte activa del equipo en el área de emergencia.
- Profesionales que, tras recibir una explicación detallada sobre el estudio, otorguen su consentimiento informado para participar. para participar.

#### **Criterios de exclusión:**

- Enfermeros que no se encuentren trabajando en turnos regulares en el área de emergencia debido a licencias o permisos laborales.
- Personal de enfermería que manifieste su decisión de no participar en el estudio.
- Enfermeros que rechacen firmar el consentimiento informado necesario para su inclusión en la investigación.

Dado que la población de estudio es reducida, no se implementará un proceso de muestreo. El estudio se realizará con la totalidad de la población, consistente

en las 22 enfermeras del área de emergencia.

### **2.3 VARIABLE DE ESTUDIO**

La variable considerada en el estudio es:

#### **Estrés laboral**

##### **Definición conceptual:**

De otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como una reacción que las personas desarrollan cuando las exigencias y presiones del entorno de trabajo superan sus capacidades y recursos, dificultando su habilidad para enfrentarlas de manera efectiva. (17).

##### **Definición operacional:**

El estrés laboral en los profesionales de enfermería se medirá a través de un cuestionario basado en la prueba de Maslach Burnout Inventory, que evalúa las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal en 22 ítems con una escala ordinal de valoración de 7 alternativas (18)

### **2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.**

En esta investigación se realizó encuestas como una técnica adecuada para estudios cuantitativos y descriptivos por su capacidad de proporcionar información confiable y precisa sobre las opiniones, actitudes y comportamientos del personal de enfermería, permitiendo responder al objetivo planteado de manera eficaz y oportuna.

Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI), validado previamente por expertos de la Universidad de Antioquia en Colombia y la USMP en Perú, y diseñado para medir el síndrome de Burnout en profesionales. Este instrumento incluye 22 ítems que evalúan tres dimensiones clave: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems). Las respuestas se recogen en una escala Likert de 7 puntos, que va de "Nunca" (0) a "Todos los días" (6), y el puntaje total permite determinar la intensidad y frecuencia del Burnout experimentado (28)

El nivel de estrés laboral se calculó sumando las puntuaciones de los 22 ítems y clasificándolo en tres categorías: alto (63-82), medio (49-62) y bajo (0-48).

Asimismo, cada dimensión se analizó por separado, estableciendo intervalos específicos: “en agotamiento emocional, alto (21-54), medio (7-20) y bajo (0-6); en despersonalización, alto (10-30), medio (3-9) y bajo (0-2); y en realización personal, alto (0-30), medio (31-42) y bajo (43-48)”

Para garantizar la validez y confiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto con cinco enfermeras de contextos similares, obteniéndose un Alpha de Cronbach de 0.899 en Colombia y 0.877 en Perú, lo que confirma su consistencia interna y robustez como herramienta de medición.

## **2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinación previas para recolección de datos**

Como primer paso, se obtendrá la autorización oficial para ingresar al servicio de emergencia del Hospital II Jorge Reátegui de Piura, un requisito esencial para establecer contacto directo con el personal de enfermería participante. Este proceso implicará coordinar con las autoridades administrativas y los responsables del área de emergencia, asegurando que todas las actividades cumplan con las normas éticas y los protocolos administrativos de la institución.

### **2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos**

Tras obtener las autorizaciones necesarias, se procederá a aplicar el cuestionario previamente validado. Antes de la recolección de datos, se brindará a los participantes una explicación clara y detallada sobre los objetivos y la relevancia del estudio, resaltando su importancia para optimizar los conocimientos relacionados con la administración de inotrópicos. Asimismo, se entregará un documento de consentimiento informado, donde se especificarán los derechos de los participantes y las condiciones de su participación (29)

La aplicación del cuestionario se realizará en el área de emergencia, en un entorno que garantice privacidad y comodidad para los participantes.

Cada instrumento será administrado de manera individual, procurando no interferir con las actividades habituales del personal. Se estima un tiempo de 40 minutos para completar el cuestionario. Una vez concluido, se revisará cuidadosamente cada cuestionario para asegurar la calidad e integridad de los



datos recolectados, verificando también que los consentimientos informados estén debidamente firmados y archivados. Este procedimiento garantizará la confiabilidad y representatividad de la información obtenida sobre el conocimiento del personal de enfermería en la administración de inotrópicos (30).

## **2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Después de completar la codificación inicial de los datos, estos serán organizados en una hoja de cálculo utilizando Excel para su estructuración básica. Posteriormente, se procederá a su análisis empleando el software estadístico IBM SPSS versión 25, una herramienta que permitirá procesar la información de manera precisa y sistemática.

El análisis de la variable principal del estudio se basará en técnicas estadísticas descriptivas, las cuales posibilitarán clasificar los resultados en tres categorías: alto, medio y bajo, dependiendo del nivel de riesgo identificado. Los resultados obtenidos serán presentados en tablas y gráficos, lo que facilitará una interpretación clara y detallada de los datos analizados. (31)

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Esta investigación se llevará a cabo bajo estrictos estándares éticos que aseguren el respeto y la protección de los derechos de los participantes, alineándose con los principios fundamentales de la bioética. Al involucrar a profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Jorge Reátegui de Piura, se aplicarán los lineamientos establecidos por documentos internacionales como la Declaración de Helsinki y el Informe Belmont, que enfatizan la importancia de garantizar el consentimiento informado y de adherirse rigurosamente a los principios bioéticos (32)

En este marco, se garantizará el respeto a los siguientes principios:

**Principio de Autonomía:** Cada participante recibirá información detallada y transparente sobre los objetivos, procedimientos y relevancia del estudio, permitiéndoles tomar una decisión libre e informada antes de firmar el consentimiento (33)

**Principio de Beneficencia:** Se destacará el valor potencial del estudio, especialmente en la identificación de estrategias para mitigar el estrés laboral en

contextos de emergencia (34).

Principio de No maleficencia: Se tomarán todas las medidas necesarias para evitar cualquier riesgo físico, emocional o profesional que pueda derivarse de la participación en el estudio (35)

Principio de Justicia: Se garantizará que todos los participantes tengan igualdad de oportunidades y acceso equitativo a los beneficios o hallazgos derivados del estudio (36)

Estos principios se aplicarán rigurosamente en cada etapa de la investigación, asegurando la dignidad, el bienestar y la confianza de los participantes, al tiempo que se fortalece la validez ética del proyecto.

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2024											
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Detección del tema de estudio: Reconocimiento y delimitación del problema a investigar.												
Recopilación de fuentes: Búsqueda de literatura científica en plataformas digitales y repositorios en línea.												
Desarrollo de la introducción: Redacción de la contextualización del problema, fundamentación teórica y revisión de estudios previos.												
Justificación del estudio: Explicación de la relevancia y los motivos que respaldan la realización de la investigación.												
Formulación de objetivos: Definición clara de las metas y propósitos que guiarán el estudio.												
Diseño de la metodología: Establecimiento del enfoque y estructura metodológica de la investigación.												
Selección de participantes: Identificación de la población objetivo, tamaño de la muestra y criterios de selección.												
Elección de herramientas: Selección de técnicas e instrumentos para la recopilación de datos.												
Consideraciones éticas: Incorporación de los principios bioéticos en la sección de materiales y métodos.												
Estrategias de análisis: Descripción de los procedimientos para procesar e interpretar la información obtenida.												
Planificación logística: Organización de los aspectos administrativos y operativos del estudio.												
Preparación de anexos: Compilación de documentos complementarios y material de apoyo.												
Revisión de originalidad: Verificación de la autenticidad del contenido mediante herramientas como Turnitin.												
Obtención de aprobación: Presentación y validación del proyecto ante las instancias correspondientes.												
Defensa del proyecto: Exposición y sustentación pública de la investigación ante evaluadores.												

### 3.2 RECURSOS FINANCIEROS

<b>MATERIALES</b>	<b>Octubre 2024</b>	<b>Noviembre 2024</b>	<b>Diciembre 2024</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Equipos</b>				
Computadora portátil	S/ 2,780.00			S/ 2,780.00
Unidad de almacenamiento externo	S/ 250.00			S/ 250.00
<b>Materiales de oficina</b>				
Lápices		S/ 30.00		S/ 30.00
Carpeta organizadora		S/ 50.00		S/ 50.00
Resmas de papel A4 75g		S/ 40.00	S/ 40.00	S/ 80.00
<b>Material bibliográfico</b>				
Libros especializados	S/ 120.00	S/ 70.00		S/ 190.00
Fotocopias y documentos		S/ 60.00	S/ 70.00	S/ 130.00
<b>Impresiones</b>				
Servicios de impresión		S/ 60.00	S/ 90.00	S/ 150.00
<b>Encargado de documentos</b>				
Encuadernaciones			S/ 300.00	S/ 300.00
<b>Otros</b>				
Transporte local	S/ 40.00	S/ 50.00	S/ 60.00	S/ 150.00
Alimentación durante visitas	S/ 50.00	S/ 50.00	S/ 50.00	S/ 150.00
Servicios de comunicación	S/ 20.00	S/ 20.00	S/ 20.00	S/ 60.00
<b>Recursos humanos</b>				
Asistente administrativo	S/ 60.00		S/ 110.00	S/ 170.00
<b>Imprevistos</b>				
Fondo para imprevistos	S/ 70.00	S/ 70.00	S/ 70.00	S/ 210.00
<b>TOTAL</b>				<b>S/ 4700.00</b>

#### IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Nurse.org. State of Nursing 2023. [Internet]. 2023 [citado 2024 dic 14]. Disponible en: <https://www.nurse.org/resources/state-of-nursing-2023/>
2. European Public Health Alliance. Nurses and Burnout: European Analysis. [Internet]. 2023 [citado 2024 dic 14]. Disponible en: <https://epha.org/nurses-and-burnout/>
3. Domínguez, T. Manual para la evaluación y control del estrés. Calidad de Vida. [Internet]. 2014 [citado 2024 dic 2]. Disponible en: <https://www.calidaddevida.com/estres-manual>
4. Rodríguez Lara, M., & Bazán Campos, C. Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia hospital regional docente. Tesis para optar el título de licenciada en enfermería, Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. [Internet]. 2015 [citado 2024 feb 7]. Disponible en: <https://repositorio.uor.edu.pe/handle/123456789/6543>
5. American Nurses Foundation. Pulse on the Nation's Nurses Survey Series: Mental Health and Wellness Survey 4. 2023. [Citado 2024 dic 14]. Disponible en: <https://www.mckinsey.com>
6. McKinsey Health Institute. Understanding and addressing nurse burnout. 2023. [Citado 2024 dic 14]. Disponible en: <https://www.mckinsey.com>
7. Organización Mundial de la Salud. Aumentar sustancialmente las inversiones para evitar una crisis de salud mental [sede Web]. Ginebra –Suiza: Organización Mundial de la Salud.2020 [Acceso 07 de febrero del 2024] [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/post-traumatic-stress-disorder>
8. OPS. Pandemia por Covid-19 aumentó en 25% síntomas mentales. [En línea]. Washington: OPS; 2022. [Consultado 7 de febrero del 2024]. Disponible en: [https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provocaumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo](https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provocaaumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo)
9. Sonoda Y, Onosuka D, Hagihara A. Factors related to teamwork performance and stress of operating room nurses. Journal of Nursing Management [revista

- en Internet] 2017 [acceso 2 de diciembre de 2024]; 26(1): 66-73. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12522>.
10. Consejo Internacional de Enfermeras. Actualización del Consejo Internacional de Enfermeras sobre la Covid-19. Revista Internacional. [Internet]. 2021 [citado 2024 dic 1]. Disponible en: <https://www.icn.ch/covid-19-update>
  11. Ceballos, J., et al. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. Revista Internacional. [Internet]. 2019 [citado 2024 nov 30]. Disponible en: <https://www.revistasaludpublica.com/estres-percibido> Chavarría M. El estrés laboral. Revista Calameo. [Internet]. 2018; [Consultado el 27 de febrero del 2024] Disponible en: <https://es.calameo.com/books/0028890761a60db878b5d>
  12. Chacon y colaboradores. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Me Trab. [revista en internet]. 2019 [acceso el 30 de noviembre 2024] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
  13. Lucero J., Lucero M., Erazo M., Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba. Ecuador [revista de internet Cubana de Reumatología]. 2020 [acceso 01 de Diciembre del 2024] Disponible en: <http://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945>
  14. Onofre Pérez, L. M. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1. Quito, Ecuador, en el año 2019. Tesis. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. [Internet]. 2021 [citado 2024 dic 14]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5919>
  15. MINSA incidencia de estrés laboral en trabajadores de salud. [citado 08 de febrero del 2024]. Disponible en: [http://www.minsa.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](http://www.minsa.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)
  16. Martínez J y Huatuco A. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico. hospital militar central: [tesis de

- licenciatura]. Perú: Universidad Autónoma de Ica 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/592/1/martinezRamirezjeniferyhuatucomontañoalejandra.pdf>
17. Illanes Solis, Y. M., & Luque Salcedo, J. Condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho - 2020. Tesis. Universidad Nacional del Callao, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería; 2020. [Internet]. 2020 [citado 2024 feb 8]. Disponible en: <https://repositorio.unacal.edu.pe/handle/20.500.12668/3692>
  18. De F., De C., Salud La, Vanessa A., Robles R., & Saavedra Acero, L. M. Tesis. Universidad Nacional del Callao; 2018. [Internet]. 2018 [citado 2024 feb 8]. Disponible en: <https://repositorio.unacal.edu.pe/handle/20.500.12668/3078>
  19. Liu, J., Zhang, Q., & Wang, Y. Work stress and burnout in nurses at tertiary hospitals in Beijing, China: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. [Internet]. 2022 [citado 2024 dic 14]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104250>
  20. Adenike F, Olatubi M, Adeniyi K, Salau O. Assessment of occupational related stress among nurses in two selected hospitals in a city southwestern Nigeria. *International Journal of Africa Nursing Sciences* [revista en Internet] 2019 [acceso 1 de diciembre de 2021]; 10: 68-73. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139118300696>
  21. Bazualdo Fiorini E. Estrés laboral y Nivel de satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2018. Tesis. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2018. [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en: <https://hrlog.es/actualidad/que-tipos-de-estres-laboral-existen/>
  22. Ministerio de Educación. Estrés laboral. Lima. 2021. Revista. [Internet]. 2021 [citado 2024 dic 8]. Disponible en: <https://www.minedu.gob.pe/estres-laboral>
  23. Vera López, R., & Carrasco Ríos, L. Estrés laboral y agotamiento emocional en el personal de enfermería del Hospital Regional Lambayeque. *Revista*

- Peruana de Salud Pública. [Internet]. 2021 [citado 2024 dic 14]. Disponible en: <https://doi.org/10.17843/rpsp.2021.38.120>
24. Hoboubi N, Choobineh A, Kamari Ghanavati F, Keshavarzi S, Akbar Hosseini A. The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work* [revista en Internet] 2017 [acceso 1 de febrero de 2021]; 8(1): 67-71. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116300841https://hrlog.es/actualidad/que-tipos-de-estres-laboral-existen/>
25. Ferraz Mesa, M. d. Á. Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. Murcia, España, año 2020. Tesis. Murcia: Universidad de Murcia; 2020. [Internet]. 2020 [citado 2024 dic 14]. Disponible en: <https://repositorio.um.es/handle/10201/123456>
26. Fanani E, Tualeka R, Sarwiyata W. Job Stress Level Among Islamic Hospital Nurses. *Adv Heal Sci Res* [Internet]. [citado el 08 de febrero del 2024]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.2991/ahsr.k.201203.014>
27. Arteaga, M. Mejorando el manejo del estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Apoyo La Caleta. Título de segunda especialidad. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, 2019. [Internet]. 2019 [citado 2024 dic 14]. Disponible en: <https://repositorio.ucl.edu.pe/handle/20.500.12893/3456>
28. Trujillo C. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Rev Cuidado y Salud Pública*. [Internet] 2021; [citado el 08 de febrero del 2024] Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/articulo/view/25>
29. Pedraza, S., Paola, Y., Estela, F., & Mariluz, R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo – 2018. [Internet]. Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2021 [citado 2024 feb 8]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4356>



30. Cubas C. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud. [Online].; 2018. [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5414/Cubas%20Cubas%20C%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
31. Cortez S. El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores. [Online].; 2009 [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en: [http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN\\_11.pdf](http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1631/1/PSIN_11.pdf)
32. Ticona Benavente PQC. Nivel de estrés y estrategias [Online] 2006. [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/n19/docencia1.pdf>.
33. Díaz A. Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas. [Online] 2013. [citado el 08 de febrero del 2024]. disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5039/503950745003.pdf>.
34. Hederich C; Caballero C. Validación del cuestionario Malasch Burnout Inventory- Studente Survey(MBI-SS) en el contexto académico colombiano. [En Línea].; Revista CUS Psicología, 9(1), 1-15 [citado 29 abril 2021]. Disponible en URL: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n1/v9n1a02.pdf>
35. Mora L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. American Journal of Ophthalmology [revista en Internet] 2015 [acceso el 29 de enero de 2021]; 28(2): 228-233. [Internet]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/oft/v28n2/oft09215.pdf>
36. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet]. Lima: Colegio de Enfermeros del Perú; 2009 [citado 2020 may 14]. Disponible en: <https://www.colegioenfermeros.org.pe/codigo-de-etica>

# **ANEXOS**

## ANEXO A: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Estrés laboral	Cuantitativa / Escala de medición: Ordinal	La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como una reacción que las personas desarrollan cuando las exigencias y presiones del entorno de trabajo superan sus capacidades y recursos, dificultando	El estrés laboral en los profesionales de enfermería se medirá a través de un cuestionario basado en el test de Maslach Burnout Inventory, que evalúa las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal en 22 ítems con una escala ordinal de valoración de 7 alternativas (18).	Cansancio emocional	-Agotamiento - Fatiga - Esfuerzo - Desgaste - Frustración - Sobrecarga laboral - Contacto con pacientes -Limitaciones	9	Nivel de estrés bajo / medio / alto	Cansancio emocional: 0-18: Bajo 19-26: Medio 27-54: Alto
				Despersonalización	- Apatía - Mal humor - Endurecimiento emocional - Desinterés - Culpabilidad	5	Nivel de estrés bajo / medio / alto	Despersonalización: 0-10: Bajo 11-15: Medio 16-25: Alto
				Realización personal	- Logro personal - Eficacia - Satisfacción	3	Nivel de estrés	Realización personal: 0-10: Bajo 11-15: Medio

		su habilidad para enfrentarla s de manera efectiva			laboral		bajo / medi o / alto	16-20: Alto
--	--	--	--	--	---------	--	----------------------------------	-------------

## ANEXO B: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Estimado participante,**

Este cuestionario tiene como propósito evaluar los niveles de síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Su participación es voluntaria y las respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad.

Por favor, lea atentamente cada afirmación y marque la opción que mejor refleje la frecuencia con la que experimenta cada situación en su entorno laboral.

**Escala de Respuesta (Likert de 7 puntos):**

0 = Nunca

1 = Una vez al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Varias veces al mes

4 = Varias veces a la semana

5 = Casi todos los días

6 = Todos los días

<b>Dimensión: Agotamiento emocional (9 ítems)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1. Me siento emocionalmente agotado debido a mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me siento cansado al final de mi jornada laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Me siento fatigado al enfrentarme a las demandas de mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Me siento frustrado con mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Me siento emocionalmente drenado por mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Me siento agotado después de trabajar con los pacientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Me siento fatigado cuando me despierto y tengo que enfrentar otro día de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Me siento que ya no puedo dar más de mí en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dimensión: Despersonalización (5 ítems)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
10. Me he vuelto más insensible hacia las personas desde que comencé este trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Me siento menos interesado por los problemas de las personas que atiendo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Me siento frío o distante hacia los pacientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Me siento frustrado por el comportamiento de las personas a las que atiendo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dimensión: Realización personal (8 ítems)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
15. Siento que mi trabajo es valioso para los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Tengo éxito en influir positivamente en la vida de los demás a través de mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Siento satisfacción al resolver problemas de los pacientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Mi trabajo me da la oportunidad de ayudar a las personas de manera significativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Estoy satisfecho con mi desempeño profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Me siento competente y efectivo en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Siento que tengo los recursos necesarios para hacer bien mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Siento que mi trabajo me permite lograr objetivos importantes para mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## **ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

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

Ha sido seleccionada para participar en este estudio relacionado con la salud. Le invitamos a revisar detenidamente la información que se presenta a continuación, con el fin de que comprenda los objetivos que perseguimos.

**Título de la investigación:** "Evaluación del estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del Hospital II Jorge Reátegui Piura 2024".

**Investigadora principal:** Lic. Miriam Giovany Lachira Sullón.

**Objetivo del estudio:** El propósito de esta investigación es analizar los niveles de estrés laboral entre los enfermeros y enfermeras que trabajan en el servicio de emergencias del Hospital II Jorge Reátegui Piura durante el año 2024.

**Ventajas de su participación:** Los resultados de este estudio permitirán diseñar o mejorar programas de capacitación enfocados en el manejo del estrés, con el fin de corregir prácticas inadecuadas identificadas. Además, se busca promover un enfoque integral en la atención, basado en estándares de calidad y seguridad para los pacientes que acuden al área de emergencias.

**Posibles riesgos:** Las preguntas incluidas en el estudio han sido diseñadas bajo estrictos criterios de seguridad, garantizando la protección de su privacidad. Por lo tanto, no representan ningún riesgo para usted.

**Costos:** Su participación en esta investigación no generará gastos económicos de ningún tipo.

**Confidencialidad:** Los investigadores garantizan que las respuestas proporcionadas serán tratadas con absoluta confidencialidad. Las encuestas serán codificadas y almacenadas en una base de datos, asegurando que su identidad permanezca en el anonimato en todo momento.

Derecho a retirarse: Usted tiene la libertad de abandonar el estudio en cualquier momento, sin necesidad de justificar su decisión.

**Consultas adicionales:** Si tiene preguntas antes o durante su participación, puede contactar a la investigadora principal, Lic. Miriam Giovany Lachira Sullón, al número de teléfono 969 687 839. Asimismo, puede comunicarse con el Comité de Ética de la UMA, ubicado en la Provincia de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho, a través del correo electrónico proporcionado, en caso de tener inquietudes sobre el manejo de la información.

**Participación voluntaria:** Su colaboración en este estudio es completamente voluntaria. Usted puede decidir no participar o retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

**Declaración de consentimiento:**

Manifiesto haber leído y comprendido la información proporcionada en este documento. Además, confirmo que mis dudas han sido resueltas satisfactoriamente por los investigadores. Declaro que no he sido presionada ni influenciada de manera indebida para participar en este estudio y acepto colaborar de forma voluntaria en su desarrollo.



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 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:	

Acuso recibida copia del documento.

.....

Firma del participante