



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN ENFERMEROS DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE VITARTE
DURANTE EL CONTEXTO DE PANDEMIA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS
Y DESASTRES**

PRESENTADO POR:

LINO LEON, YESSICA ROCÍO

CODIGO ORCID: 0000-0003-0984-1220

ASESOR:

DR. IVAN JAVIER BASURTO SANTILLAN

CODIGO ORCID: 0000-0001-5472-0853

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por su infinito amor y misericordia, por darme las fuerzas para no rendirme, por guiarme en cada paso de mi vida; a mis padres por su amor y apoyo constante, por ser el principal motivo de mi superación, mi soporte en momentos difíciles y la fuerza que me empuja con amor para cumplir cada una de mis metas.

AGRADECIMIENTO

A los maestros que han formado parte de mi vida académica, por sus sabias enseñanzas y consejos, en especial a mi asesor el Dr. Ivan Javier Basurto Santillan, por su guía y orientaciones para culminar mi trabajo de investigación.

ASESOR:
DR. IVAN JAVIER BASURTO SANTILLAN
CODIGO ORCID: 0000-0001-5472-0853

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

VOCAL : Mg. Cabrera Espezua Jeannelly Paola

INDICE

Resumen	1
Abstract.....	2
1. EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. Justificación de la investigación	8
1.4.1. Teórica.....	8
1.4.2. Metodológica.....	8
1.4.3. Práctica	9
1.5. Delimitaciones de la investigación	9
1.5.1. Temporal	9
1.5.2. Espacial	9
1.5.3. Recursos	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes	10
2.2. Bases teóricas.....	13

2.2.1. Sobrecarga laboral.....	13
2.2.2. Estrés	16
2.3. Formulación de hipótesis	20
2.3.1. Hipótesis general	20
2.3.2. Hipótesis específicas	20
3. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Método de la investigación	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Tipo de investigación.....	22
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización.....	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1. Técnica	27
3.7.2. Descripción de instrumentos	27
3.7.3. Validación	28
3.7.4. Confiabilidad.....	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Aspectos éticos	29
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	31
4.1. Cronograma de actividades.....	31
4.2. Presupuesto	32
5. REFERENCIAS	33
6. ANEXOS	40
6.1. Matriz de consistencia	41

6.2. Matriz de operacionalización de variables.....	42
6.3. Instrumentos.....	44
6.4. Consentimiento informado.....	49

Resumen

La sobrecarga laboral es una problemática que puede afectar de manera severa a los profesionales de enfermería, especialmente dentro del ámbito de emergencias y desastres, dada la naturaleza del servicio que se brinda y las complicadas casuísticas que presentan los pacientes, situaciones que pueden generar cuadros de estrés en este grupo profesional, produciendo daños a nivel físico, mental y emocional. **OBJETIVO:** determinar cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022. **MATERIALES Y MÉTODOS:** el enfoque es cuantitativo, tipo básica, con alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y transversal. La muestra será de 35 profesionales enfermeros. La técnica será la encuesta, con su instrumento el cuestionario para medir las variables sobrecarga laboral y estrés.

Palabras clave: estrés; emergencias; sobrecarga laboral; personal de enfermería.

Abstract

Work overload is a problem that can severely affect nursing professionals, especially within the field of emergencies and disasters, given the nature of the service provided and the complicated casuistry presented by patients, situations that can generate stress in this professional group, producing physical, mental and emotional damage. **OBJECTIVE:** to determine the relationship between work overload and stress in nurses from the emergency service of the Vitarte hospital during the pandemic context, 2022. **MATERIALS AND METHODS:** the approach is quantitative, basic type, with descriptive-correlational scope, non-experimental and cross-sectional design. The sample will be 35 professional nurses. The technique will be the survey, with its instrument the questionnaire to measure the variables work overload and stress.

Keywords: stress; emergencies; work overload; nursing staff.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el contexto mundial, el sector sanitario mantiene diversas problemáticas por solucionar y una de las más álgidas es la insuficiente cantidad de profesionales enfermeros que, a pesar de registrar 27,9 millones hasta el año 2020 de acuerdo con las cifras de la Organización Mundial de la Salud (1), no logran responder a la alta demanda de pacientes que incrementó durante la etapa de pandemia por el virus SARS-CoV2, generada desde finales del año 2019 en la ciudad de Wuhan en China (2). Más aún, el Consejo Internacional de Enfermeras refiere que hacen falta alrededor de 5,9 millones de profesionales de enfermería, situación que genera una sobrecarga en las labores que realizan, generando el riesgo de presentar cuadros de estrés, especialmente en el ámbito de emergencia, lugar en el que se concentran la mayor cantidad de casos de personas infectadas por el virus SARS (3).

A todo este panorama se agregan diversas situaciones que debe afrontar el personal de enfermería, como las intensas jornadas laborales, las inadecuadas condiciones para realizar sus actividades dentro de las instalaciones sanitarias, el desgaste físico, mental y emocional, así como la ausencia de políticas debidamente fundamentadas que contribuya a optimizar la calidad del servicio que se brinda, aspectos que ponen en serio peligro su bienestar, exponiéndolos a sufrir de estrés (4) que pueden producir diversas reacciones comportamentales, cognitivas, emocionales o físicas, que afectan a los enfermeros y, por ende, la atención a los pacientes (5).

En América Latina se han encontrado algunos estudios respecto a la sobrecarga laboral en personal enfermero, de esta forma, en México se encontró una investigación

en la que se pudo evidenciar que la sobrecarga laboral es excesiva, debido a los amplios horarios de trabajo que se programan, la asignación de pacientes que supera la posibilidad de atención y las condiciones del entorno laboral, factores que inciden de manera directa en la presencia de estrés en el personal de enfermería (6).

Por otra parte, la Organización Panamericana de la Salud señala que el personal enfermero concentra más del 60% de la fuerza laboral en las Américas y alcanza el 80% de la atención que demandan los pacientes en cuanto a cuidados de salud; sin embargo no se cuenta con el número suficiente de profesionales en este ámbito, además de la inadecuada distribución, pues el 57% de enfermeras se encuentra en América del Norte, sumando 110,7 por cada 10 mil habitantes, mientras que en América del Sur, Central y el Caribe solo se llega a 13,8 aproximadamente (7).

De esta forma, se puede ver que el panorama para la labor que desarrollan los profesionales de enfermería, especialmente en las zonas sur y centro de América, así como en el Caribe, es muy álgida, ya que no alcanzan las cifras necesarias para cubrir la demanda de atención que se presenta, situación que se agudizó en el contexto de pandemia debido a la COVID-19 y que hasta el 2022 ha afectado a más de 56 millones de personas en esta región (8).

A esta situación se suma la alta incidencia de agresión que afectó a enfermeros de diversos países latinoamericanos durante el periodo de pandemia, ya que según una investigación realizada en el año 2021, con profesionales de México, Argentina, Colombia, Honduras, Costa Rica, entre otros países latinos, se halló que un 79,6% de profesionales enfermeros sufrió agresión o discriminación durante la atención de casos por COVID-19, situación que generó en ellos diversos efectos como el estrés, ansiedad y tristeza, entre otras problemáticas de salud (9).

En el Perú, existe un panorama similar, pues a pesar de contar con un promedio de 102 mil enfermeras a nivel nacional (10) no se logra cubrir las necesidades de la población, pues la demanda por atención en el ámbito de emergencia superó de manera alarmante la posibilidad de atención de enfermería, especialmente en los servicios de emergencia, ámbito que se vio muy limitado para atender a los pacientes debido al excesivo número de casos por COVID-19, enfermedad que hasta el 2022 afectó a 3,5 millones de habitantes y provocó la muerte de una cifra superior a las 210 mil (11).

Esta situación se torna mucho más preocupante en las diversas regiones del país, pues las cifras de personal de enfermería disponible para atención son muy desiguales, siendo los más afectados Madre de Dios (325) y Amazonas (571), cifras ínfimas en comparación con las 35 mil que se contabilizan en la ciudad de Lima (12).

Desde esta perspectiva, se entiende plenamente los motivos de la alta incidencia de estrés en personal enfermero, ya que no solo se produce una alta sobrecarga laboral para intentar brindar atención a toda la población, sino que desarrollan sus acciones en un entorno poco favorable, pues el sistema de salud en el Perú se encuentra colapsado y no cuenta con la infraestructura, mobiliario, medicamentos y equipos suficientes para desplegar el servicio que se requiere, situación que se reflejó con mayor intensidad durante el periodo de pandemia y que puso a los servicios de emergencia en una situación sumamente crítica debido a la falta de recursos, personal e insumos para recibir a la población infectada por el virus (13).

A nivel local, se ha detectado esta misma problemática en el servicio de emergencia del hospital de Vitarte, debido a la alta demanda de labores que tiene el personal enfermero, situación que se incrementó con la COVID-19, haciendo colapsar un sistema de salud con serias deficiencias y con un escaso número de enfermeros para apoyar el trabajo que se requería en un entorno tan álgido. A ello se sumaron las licencias

que se tuvieron que dar debido a temas de edad del personal, situaciones de contagio, permisos por temas de maternidad, entre otros que redujeron aún más la capacidad de atención, recargando las acciones sobre un personal que no se abastece para afrontar los requerimientos, generando situaciones de estrés e incluso de problemáticas de salud mayores que lo único que hacen es reducir posibilidad de brindar los cuidados humanizados que se deben priorizar.

De continuar así, se pone en riesgo a los profesionales de enfermería, pues la sobrecarga laboral es un factor que genera alta tensión, preocupación, ansiedad, entre otras emociones que pueden provocar cuadros de estrés que inciden en la salud mental, física y psicológica de este grupo profesional, lo cual redundando de manera directa en la atención y cuidados a los pacientes que acuden al área de emergencia, poniendo en riesgo la calidad de la atención y las posibilidades de recuperación que pueden tener.

De ahí la necesidad de realizar esta investigación con el afán de determinar la relación que existe entre las variables sobrecarga laboral y estrés en personal enfermo que labora dentro del ámbito de emergencia del hospital de Vitarte, establecimiento de salud que concentra una alta demanda de atención por casos de COVID-19 y que requiere de personal sano y sin ningún tipo de afección emocional, a fin de cumplir con su misión de cuidados humanizados a los pacientes que necesitan de su atención.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre nivel de carga física y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022?

¿Cuál es la relación entre nivel de carga mental y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022?

¿Cuál es la relación entre nivel de trabajo y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022?

¿Cuál es la relación entre nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar cuál es la relación entre nivel de carga física y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.

Determinar cuál es la relación entre nivel de carga mental y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.

Determinar cuál es la relación entre nivel de trabajo y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.

Determinar cuál es la relación entre nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El desarrollo del estudio que aquí se presenta ha implicado revisar de manera exhaustiva la bibliografía sobre las variables sobrecarga laboral y estrés, procedimiento que ha permitido detectar diversos vacíos del conocimiento respecto a esta problemática de estudio, ya que a pesar de existir amplia información sobre las variables de manera particular, no sucede igual cuando se enfocan de manera integrado, especialmente dentro del ámbito de emergencia y en un contexto tan álgido como es la pandemia por COVID-19. Los aportes que se podrán brindar a partir de los resultados obtenidos para dar cuenta de una realidad muy compleja y contar con información que permita contar con datos actualizados y fidedignos al respecto. Así también, se contará con el debido sustento teórico, a partir de los postulados de Florence Nightingale con su teoría del entorno y la teoría del autocuidado propuesta por Dorothea Orem.

1.4.2. Metodológica

Se encuentra en los instrumentos seleccionados para medir las variables de estudio. El primero, centrado en la variable sobrecarga laboral, pasó por el procedimiento de validación en el Perú en la indagación realizada por Gonzáles en 2018, y el instrumento para realizar la medición del estrés fue validado por Oroya en 2021. Así también, la

metodología que se seguirá para desarrollar la investigación será un interesante referente para futuras investigaciones sobre esta problemática.

1.4.3. Práctica

La justificación práctica radica en la socialización de los datos e información recogida, con el objeto de realizar cambios que lleven a optimizar el entorno laboral del personal de enfermería que realiza sus acciones en el servicio de emergencia, de forma que se preserve la salud e integridad de estos profesionales y ello conlleve a lograr una mejor atención a los pacientes, tomando los cuidados y protocolos necesarios para evitar que se produzcan contagios de la COVID-19 o complicaciones que puedan poner en riesgo su salud y su vida.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El tiempo que llevará la investigación es de abril a agosto de 2022.

1.5.2. Espacial

Se desarrollará en la provincia de Lima, Hospital Vitarte ubicado en Av. Nicolás Ayllón, cuadra 58, Ate Vitarte.

1.5.3. Recursos

Se emplearán recursos materiales diversos para culminar cada etapa de la investigación y el apoyo de diversos profesionales que brinden servicios estadísticos, digitación, entre otros. Todo será autofinanciado.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Tsao et al. (2022) en China, realizaron su estudio con el propósito de analizar la reducción del estrés debido a la carga laboral en enfermeras, a partir de una app de gestión de equipos médicos. El estudio fue experimental. Participaron 57 profesionales. Se aplicaron un cuestionario estructurado y un cuestionario demográfico. Los resultados, mostraron que la carga de trabajo de enfermería antes de utilizar la app fue de $4,49 \pm 2,05$ y de $3,82 \pm 1,68$ después de aplicarlo. En cuanto al estrés se halló que las enfermeras obtuvieron un puntaje de $2,6 \pm 1,50$ puntos para el pretest y de $2,72 \pm 1,48$ puntos para el posttest. Así mismo, la relatividad antes y después del uso de la APP indica que en la dimensión incapacidad para realizar el trabajo, el puntaje fue de $3,46 \pm 1,48$ para el pretest y de $3,25 \pm 1,43$ después de aplicarlo; en la dimensión de respuesta personal, se obtuvo un puntaje de $2,6 \pm 1,50$ en el pretest y de $2,72 \pm 1,48$ puntos para el posttest; en la dimensión preocupación por el trabajo, el puntaje promedio es de $2,53 \pm 1,36$ puntos al pretest y de $2,56 \pm 1,18$ después de aplicarlo; en la dimensión competencia laboral, el puntaje fue de $3,72 \pm 1,39$ puntos para el pretest y de $3,65 \pm 1,38$ después de aplicarlo.

Se concluyó que es necesario el uso de herramientas como la app de gestión de equipos médicos para reducir los efectos de la carga de trabajo en el estrés de enfermería (14).

Kokoroko E, Sanda M. (2019) en Ghana, efectuaron su estudio con el propósito de examinar la incidencia de la carga de trabajo sobre el estrés laboral de las enfermeras

y el apoyo de los compañeros de trabajo. El estudio fue transversal, cuantitativo. Participaron 216 enfermeras. Se aplicó el índice de carga de tareas, la escala de estrés laboral y la escala de apoyo de los compañeros de trabajo. Se halló correlación positiva significativa entre la carga de trabajo y el estrés laboral $r=.37$, $p < 0.01$; en cuanto al apoyo de los compañeros con la carga de trabajo no se halló asociación $r=-0,10$, $p > 0,05$, pero sí existe correlación positiva pero insignificante entre apoyo de compañeros de trabajo y estrés laboral $r = 0,04$, $p > 0,05$; al evaluar por edad, experiencia laboral y jornada laboral el nivel de carga de trabajo influía en el nivel de estrés laboral ($\beta = .333$, $p > 0.05$), además, un análisis de regresión no mostró un efecto significativo del nivel de apoyo de los compañeros de trabajo sobre el nivel de estrés laboral $\beta = .052$ (15). (15).

Yin et al. (2019) en China, efectuaron su estudio con el propósito de examinar cuáles son las relaciones entre la carga de trabajo de las enfermeras y el estrés. El estudio fue cuantitativo experimental. La muestra consto de 33 observaciones en 7 enfermeras. Los instrumentos fueron la onda de pulso sanguíneo, una ficha de observación y el índice de carga de tareas de la NASA. Se halló un $p < 0,05$ entre carga de trabajo y estrés desde la percepción de los enfermeros, también se encontró que los enfermeros con más pacientes reportaron mayor demanda psicológica percibida ($p = 0,044$), demanda física ($p = 0,041$) y demanda de tiempo ($p = 0,010$). Además, una mayor frustración percibida se asoció con una mayor gravedad del paciente ($p = 0,014$). Todos los modelos se ajustaron según la demografía de las enfermeras y los niveles de dotación de personal. concluyendo que existe asociación estadísticamente significativa entre ambas variables (16).

A nivel nacional:

Rosales (2022) en Lima, realizó su estudio con el propósito de determinar la relación entre sobrecarga laboral y estrés en profesionales de enfermería. La metodología fue cuantitativa, transversal, no experimental y correlacional. Participaron 100 enfermeras. Se aplicó dos cuestionarios para medir las variables sobrecarga laboral y estrés. Los resultados permitieron hallar un $p=0.562$, por lo cual se concluyó que existe relación moderada entre variables (17).

Machaca y Quispe (2021) en Arequipa, en su investigación tuvieron como propósito de determinar el nivel de estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería de emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa-2021. El estudio se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, diseño descriptivo – correlacional. Participaron 80 profesionales enfermeros. Se aplicaron dos cuestionarios. Se halló un nivel medio de estrés en el 43,8% de enfermeros, nivel bajo en el 28,8% y nivel alto en el 27,5%; en cuanto a la sobrecarga laboral se encontró nivel bajo en el 32,5% y un nivel alto en el 31,3%. Así también se encontró un $Rho=0,611$ y una significancia de $p=0.00$. Se concluyó relación moderada y significativa entre variables (18).

Laredo (2021) en Lima, realizó su estudio plasmando como objetivo determinar si existe relación entre los niveles de estrés laboral y sobrecarga laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2020. Se siguió el enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, no experimental. Participaron 213 enfermeras. Se aplicaron dos cuestionarios. Se halló un nivel alto de estrés en el 58,7% y en la sobrecarga se halló un nivel medio en el 75,1%; asimismo, se halló un $Rho=0,782$ y un $p=0,000$, concluyendo que existe correlación alta y significativa entre variables (19).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Sobrecarga laboral

En la actualidad el término ha cobrado especial interés en el ámbito de la salud, debido al contexto de COVID-19 que se vive por el virus SARS-CoV2 y que ha generado una alta demanda en los ámbitos de emergencia, poniendo en evidencia una situación que se vive desde hace muchos años debido a la escasez de profesionales enfermeros. Desde esa perspectiva, se puede acoger la definición de sobrecarga laboral que la concibe como la interacción entre el nivel de exigencia laboral y la capacidad que tiene la persona para asumirlas dentro de un contexto específico (20).

Al respecto, la Organización mundial de la Salud (OMS) señala que es de suma urgencia tomar acciones para revertir la crisis que existe en el sector salud respecto al insuficiente número de profesionales y trabajadores sanitarios en general, situación que pone en riesgo la demanda de atención a los pacientes, pues para asegurar la calidad de los cuidados que se brindan y la cobertura es requerido que se cuente con personal sano y equilibrado (21).

En este contexto, el personal de enfermería asume una multiplicidad de labores que en la mayor parte de los casos excede su capacidad y fortaleza, debido al involucramiento que se suscita en los diversos procesos de atención sanitaria y que involucra la inversión de mayor tiempo de trabajo, afrontar condiciones poco adecuadas para el servicio que se brinda, exiguos sueldos, excesiva asignación de pacientes que excede las posibilidades que tienen los enfermeros para asumir su cuidado, entre otros factores que significan todo un reto, pero que también provocan situaciones de sobrecarga laboral (22).

Estas jornadas laborales a las que son expuestos los profesionales de enfermería traen consigo una serie de consecuencias físicas, mentales y emocionales que se manifiestan de diversas formas como cansancio, tensión, irritabilidad o estrés, entre otras que pueden incrementarse gradualmente dependiendo de la situación que cada uno de los enfermeros experimenta (23).

En el caso del personal de enfermería que labora en los servicios o áreas de emergencia la situación es especialmente álgida, debido a los casos que se presentan en estos contextos y que exigen una mayor demanda, expertis, conocimientos, competencias, habilidades y destrezas, a fin de poder brindar una atención adecuada y acorde a las necesidades que tiene cada paciente, ante ese panorama el entorno se vuelve mucho más dinámico y desafiante para este grupo profesionales pues esta sobrecarga puede disminuir su capacidad a nivel físico y mental, afectando con ello el cuidado de los pacientes (24).

Todo ello puede conllevar a que el trabajo que realizan los enfermeros dentro del ámbito sanitario se vaya viendo afectado, perdiendo la calidez y el trato humanizado que todo profesional de la salud debe llevar a la práctica en cada atención que realiza, pero que se ve reducido debido a la sintomatología que presenta y a la que muchas veces no presta atención debido justamente a la sobrecarga de labores que tiene y que no puede dejar de realizar debido a la exigencia permanente que existe dentro del trabajo (25).

2.2.1.1. Dimensiones de la variable sobrecarga laboral

Para fines de esta investigación se han considerado las 4 dimensiones que se detallan en los siguientes párrafos:

Dimensión carga física

Son todas las competencias y capacidades que poseen los enfermeros y que conlleva situaciones de carga de materiales, recursos, esfuerzos en posicionamientos para la atención o de naturaleza física excesiva y que, junto con otros elementos, va más allá de las posibilidades del profesional enfermero (26).

Dimensión carga mental

Aquí se consideran todos los esfuerzos mentales que realizan los profesionales de enfermería para afrontar las diversas circunstancias que se presentan, así como los procedimientos, protocolos y normas que deben conocer para poner en práctica y que exigen un alto nivel de concentración que puede producir estrés (26).

Dimensión nivel de trabajo a turnos

Se consideran aquí los bloques de trabajo asignados a cada profesional enfermero y que no están acordes con la capacidad que tienen para poder asumirlos, situaciones que muchas veces son recurrentes y que llegan al punto de generar angustia por no poder asumir las funciones de la forma adecuada, debido a diversos factores entre los que se encuentra el insuficiente número de profesionales y los escasos recursos para la atención (27).

Dimensión nivel de factores de la organización

Esta dimensión corresponde a la interacción que se suscita entre enfermeros y todas las personas que se encuentran en su entorno, considerando pacientes, familiares, compañeros de trabajo, entre otros con los que es necesario mantener comunicación, una permanente disposición, empatía, asertividad y afabilidad (27).

2.2.1.2. Teorías de la variable 1

Esta variable encuentra su primer sustento base en la teoría del trabajo equilibrado propuesta por Smith y Carayon, donde se toman en cuenta los diferentes elementos que se encuentran relacionados a la labor que realizan las personas en una tarea específica y que están directamente asociadas a las condiciones en las que se llevan a cabo (28). Desde esta perspectiva, esta teoría considera que el bienestar del trabajador es un aspecto fundamental dentro del entorno laboral, con una visión donde se priorice al ser humano para que pueda contar con el equilibrio y las condiciones necesarias para realizar de manera eficaz y eficiente su labor, pues de no ser así esto puede afectarlo gravemente produciendo deterioro físico, cognitivo y mental, situaciones que pueden poner en riesgo el cuidado humanizado que los enfermeros dan a sus pacientes (29).

Cabe mencionar también la teoría del entorno que propuso Florence Nightingale, pionera de la enfermería, quien pone especial énfasis en el entorno donde la enfermera realiza el servicio sanitario, pues considera que es fundamental para evitar riesgos que pongan en peligro a los pacientes, pero también para el sano desarrollo de las actividades que realizan los enfermeros, de ahí que se promueva espacios de acción que tengan las condiciones necesarias para brindar un servicio de calidad y que contribuyan a realizar su cuidado humanizado (30).

2.2.2. Estrés

La alta demanda de trabajo que asumen los profesionales enfermeros dentro del entorno sanitario, implica una serie de acciones que se constituyen en un alto desafío, más aún si se considera que por el tipo de labores que desempeñan se encuentran en la primera línea de atención, situación que se ha puesto en evidencia durante la pandemia por la

COVID-19 y que generó la saturación y el colapso dentro de los servicio de emergencia debido al insuficiente número de enfermeros y a una serie de deficiencias de infraestructura, mobiliario, equipos y recursos del sector salud (31).

Sin embargo, este deseo y espíritu de colaboración que todo profesional de enfermería posee, los impulsa a buscar los mecanismos para cuidar de los pacientes y brindarles la atención integral que requieren y que se hace mucho más demandante en los ámbitos de emergencia, pero ello produce diversos efectos que pueden derivar en cuadros de estrés, produciendo afecciones en la salud de los enfermeros y que van a variar en gravedad dependiendo de la etapa en la que se detecta la problemática y su capacidad de afrontamiento (32).

En esta línea, se puede definir el estrés como como un factor que influye en la pérdida de la salud y que se manifiesta de diversas maneras como trastornos anímicos, irritabilidad, falta de motivación, comportamientos inadecuados, problemas en la interacción social y síntomas somáticos, entre otros que afectan la vida de la persona que lo padece. Esta situación se ha tornado muy común en profesionales enfermeros dada la exigencia y la alta demanda que existe dentro de su entorno de trabajo (33).

En el ámbito de emergencia, los profesionales de enfermería se han visto especialmente afectados por los innumerables casos de personas infectadas con el virus de la COVID-19 y que ha llevado a incrementar el estrés debido al desconocimiento para tratar a los pacientes, a la gran incertidumbre por las mutaciones que ha ido sufriendo este virus, a la falta de personal especializado en servicios de emergencia, entre otros factores como las medidas sanitarias que se tuvieron que tomar para reducir el nivel de contagios y que llevó a muchos profesionales de enfermería a dejar de ejercer parcial o permanentemente debido a comorbilidades, la edad o enfermedad (34).

A este panorama se suma el tipo de casos que atienden y que son de extrema gravedad, implicando incluso la vida de la persona, realidad que los enfermeros deben afrontar para brindar los cuidados, acompañamiento y soporte necesario, tanto a los pacientes como a los familiares, quienes solicitan comunicación e información de manera permanente debido a la preocupación propia por el estado de salud de su familiar. Sin embargo, esto también afecta emocionalmente a los enfermeros, pues el ver tanto sufrimiento, dolor y muerte la sensibilidad propia del ser humano sumada a su naturaleza de servicio los predisponen a interiorizar estas emociones, pudiendo convertirse en una de las causas de estrés (35).

2.2.2.1. Dimensiones del estrés

Dimensión fuentes de presión

Se encuentran aquí todos aquellos factores relacionados con la carga funcional que tienen los enfermeros, el ambiente de trabajo, la interacción dentro del entorno laboral, el liderazgo ejercido por las autoridades de la institución, la capacidad para asumir funciones, los roles que tiene el enfermero dentro y fuera del hospital, así como los reconocimientos que recibe por parte de sus jefes directos (36).

Dimensión manifestaciones del estrés

Esta dimensión contempla la seguridad que se tiene para realizar las actividades de enfermería dentro del servicio, la motivación que poseen, el compromiso que asumen, así como su equilibrio psicológico y emocional, las actitudes y la capacidad física que tienen para desarrollar las acciones propias de su labor (36).

Estrategias de afrontamiento

Se toma en cuenta aquí el apoyo que se brinda para la recuperación de los pacientes, el tiempo que se destina a la atención, la eficiencia, toma de decisiones, resolución de los diversos problemas que se presentan, la valoración que se realiza de los pacientes y el equilibrio entre trabajo y vida de hogar (36).

2.2.2.2. Teorías del estrés

Para efectos de esta investigación, se acoge aquí la teoría demanda-control que sustenta Karasek, centrada en la manera que la persona realiza su trabajo y el nivel de control que sobre la actividad que realiza. Desde esa perspectiva, se sustenta que debe existir un equilibrio entre la labor que se asigna a los trabajadores y la capacidad que tienen ellos para asumirla, pues muchas veces excede lo que se les solicita, situación que lleva a un alto grado de estrés al no poder cumplir con las responsabilidades asignadas y asumir los riesgos que ello conlleva (37).

Desde esta perspectiva, se puede trasladar dichos criterios al ámbito del trabajo enfermero dentro de los servicios de emergencia, espacios que tienen una amplia demanda de necesidades a las que muchas veces este grupo profesional no puede responder como es debido, por diversos factores como la cantidad de personal asignada a dichos espacios, la preparación adecuada para responder a lo que se requiera, las condiciones para la atención de enfermería, entre otros que pueden ir en desmedro de la calidad del servicio brindado (38).

También cabe señalar aquí la Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem que destaca la labor que realizan el personal de enfermería para promover la salud y el autocuidado, estableciendo la relevancia de lograr un equilibrio en el ser humano, desde el punto de vista cognitivo, psicológico y emocional, que permita la preservación o recuperación de la salud (39).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hipótesis de trabajo (Hi)

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de carga física y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de carga mental y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de trabajo y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.

Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se utilizará el método hipotético deductivo, pues surge de los conocimientos generales respecto a la problemática de estudio, con el fin de contextualizarlas en un ámbito específico de la realidad y que se encuentra constituida por el servicio de emergencia del hospital de Vitarte (40).

3.2. Enfoque de la investigación

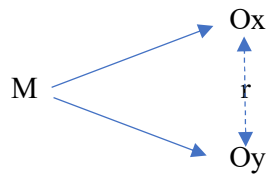
Se empleará el enfoque cuantitativo dado que se hará uso de análisis y herramientas estadísticas para realizar el estudio, de modo que se puedan desarrollar las estadísticas a nivel descriptivo e inferencial, inherentes al diseño y alcance del estudio, considerando las variables sobrecarga laboral y estrés (41).

3.3. Tipo de investigación

Es básica, ya que la información conseguida se constituirá en un aporte para ampliar la teoría acerca de las variables de estudio, permitiendo además llenar los vacíos del conocimiento que existen dentro del ámbito de emergencia (42).

3.4. Diseño de la investigación

Será observacional y no experimental, dado que cada variable estará sujeta a observación sin que se realice manipulación alguna, estudiándolas tal cual se hallen. Asimismo, será transversal pues se recogerá la información en un momento único del tiempo. Respecto al alcance, cabe indicar que será descriptivo, porque se describirán las variables de investigación y correlacional dado que se determinarán las probables relaciones con base en la contrastación de hipótesis, tal cual se observa en el siguiente esquema (43).



Donde

M= personal de enfermería que labora en emergencia

Ox= sobrecarga laboral

Oy= estrés

r = relación entre variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Estará conformada por 35 enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte.

Criterios de inclusión:

- Personal enfermero contratado que labore en emergencia del Hospital de Vitarte.
- Personal enfermero que desee ser parte de la investigación previa firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal enfermero contratado bajo cualquier modalidad que trabajen en otras áreas del Hospital de Vitarte.
- Personal enfermero que no desee participar del estudio.

Muestra:

Se considerará a toda la población (muestra censal), es decir los 35 profesionales de enfermería que trabajen en el ámbito de emergencias del referido nosocomio.

Muestreo:

La técnica será no probabilística, para lo cual se considerarán todos los elementos de investigación de manera intencional.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Sobrecarga Laboral

Definición Operacional: interacción entre el nivel de exigencia laboral y la capacidad de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital de Vitarte para asumirlas dentro de un contexto específico, tomando en cuenta las dimensiones carga mental, carga física, factores de organización y trabajo a turnos, que se medirán con cuestionario.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Carga física	Posición Movimientos Capacidad muscular	Ordinal	Alto 46-68 Medio 23-45 Bajo 0-22
Carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento Información Experiencias		
Trabajo a turnos	Turnos Fechas de trabajo Equilibrio Registro detallado Estado de salud Ciclo vital Seguridad Limitaciones		
Factores de organización	Actividades asignadas Capacidad de atención Poractividad Información Capacidad de decisión Interrelaciones		

Variable 2: Estrés

Definición Operacional: factor que influye en la pérdida de la salud y que se manifiesta de diversas maneras en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital de Vitarte, considerando las dimensiones fuentes de presión, manifestaciones del estrés y estrategias de afrontamientos, las cuales serán medidas a través de un cuestionario.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Fuentes de presión	1. Carga funcional 2. Relaciones de trabajo 3. Reconocimiento en el trabajo 4. Ambiente laboral 5. Responsabilidades asumidas por el personal enfermero. 6. Liderazgo del jefe de área 7. Roles del enfermero en el trabajo y en la casa 8. Capacidad para asumir funciones	Ordinal	Leve (<24-55>), Moderado (56-87), Severo (88-120).
Manifestaciones del estrés	9. Motivación 10. Seguridad en el trabajo 11. Compromiso asumido con el trabajo 12. Equilibrio psicológico y emocional 13. Actitud de seguridad y confianza 14. Capacidad física		
Estrategias de afrontamiento	15. Apoyo para la recuperación de pacientes 16. Tiempo destinado a la atención 17. Eficiencia en el trabajo 18. Toma de decisiones 19. Resolución de problemas 20. Equilibrio entre trabajo y vida personal 21. Valoración hacia los pacientes		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se aplicará la encuesta que busca recoger información respecto a la problemática señalada, mediante sus respectivos instrumentos que, en este caso, son dos cuestionarios (44).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Cuestionario de sobrecarga laboral

El instrumento de sobrecarga laboral lo elaboró González en el 2018, su aplicación es individual o grupal y tiene una duración aproximada de 30 minutos. Se aplicará en enfermeros de emergencia. Cuenta con cuatro dimensiones: (a) carga física (16 ítem); (b) carga mental (15 ítem); (c) trabajo a turnos (13 ítem) y (d) factores de organización (24 ítem) y la calificación se dará por medio de los siguientes baremos: Alto = 46-68, Medio = 23-45 y Bajo = 0-22.

Cuestionario de estrés

El instrumento a aplicar, será el “Cuestionario para medir el estrés laboral”, cuya adaptación fue realizada por Oroya en el año 2021 (16), y permitirá realizar la medición del nivel de estrés en los enfermeros. Este instrumento cuenta con tres dimensiones: (a) fuentes de presión con 8 ítem; (b) manifestaciones del estrés con 9 ítem y (c) estrategias de afrontamiento con 7 ítem. La calificación de estrés será presentada considerando las

categorías: Leve (<24-55>), moderado (56-87), severo (88-120). La escala ofrece cinco categorías de respuesta: nunca (1 punto), casi nunca (2), algunas veces (3) casi siempre (4) y siempre (5).

3.7.3. Validación

El instrumento destinado a medir la variable 1, fue sometido a validación por González en el año 2018 a través del juicio expertos, quienes concluyeron que es aplicable.

El instrumento “Cuestionario para medir el estrés laboral” fue sometido al criterio de jueces expertos, en el que participaron tres profesionales. En este caso no se establecieron procedimientos estadísticos, sino la revisión de formatos de validación que consideraron los criterios de pertinencia, relevancia y claridad obteniendo el calificativo de aplicable.

3.7.4. Confiabilidad

El instrumento que permitirá realizar la medición de la sobrecarga laboral fue sometido al proceso de confiabilidad por Gonzáles en el año 2018, alcanzando un $Kr = 0,92$. Respecto al instrumento que medirá la variable estrés, Oroya en el año 2021 realizó la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, alcanzado 0.961, cifra que lo sitúa en la condición de aplicable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Comenzará con una data en Excel que permitirá vaciar la información recolectada en Excel 2016 y servirá como base para realizar las estadísticas respectivas en el programa SPSS vs. 27. De esta manera, las estadísticas descriptivas serán efectuadas mediante tablas y figuras que reflejarán los niveles de variables y dimensiones. Respecto a las estadísticas inferenciales se hará uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía

Aplicará al momento de dar a conocer al personal enfermero en qué consiste la investigación. Una vez realizado este procedimiento se les invitará a participar, respetando su decisión de incorporarse al grupo de estudio o rechazar la invitación. En casos de aceptación se firmará el consentimiento informado.

Principio de beneficencia

Se les explicará a los participantes los beneficios que se tendrán con el estudio, especialmente para los profesionales enfermeros.

Principio de no maleficencia

Los participantes conocerán que no existen riesgos para ellos.

Principio de justicia

El trato a los participantes conservará el respeto y el trato homogéneo para todos los participantes.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Acciones 2022	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.Redacta el proyecto																				
2.Presenta el proyecto																				
3. Elabora los instrumentos																				
4. Realiza la recolección y análisis de datos																				
5. Presente el proyecto final																				
6. Sustenta la investigación																				

4.2. Presupuesto

DETALLE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
A. Recursos			
-Libros, documentos diversos			300
- Hojas bond	3 millares	20.00	60
- Materiales diversos			100
B. Equipos y servicios			
- Laptop	1	3200	3200
- Copias	200	0.10	20
- Anillado	3	15.00	45
- Empastado	2	20.00	40
c. Viáticos			
- Pasajes			400
- Refrigerios			400
		TOTAL	4565

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [Internet]. 2020. Obtenido en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
2. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. 2020. Obtenido en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Del Rosario F, Cuba S, Sinti D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia por COVID-19 en hospitales de Lima Norte. Revista de Investigación Científica Agora. [Internet]. 2021; 8(2): 27-32. Obtenido en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190/140>
4. Aguirre D. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno. Revista Habanera de Ciencias Médicas. [Internet]. 2020; 19(3): 1-5. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000300001
5. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo, [Internet]. 2021; 65(256): 177-185. Obtenido en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
6. Cortaza L, Francisco M. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería. [Internet]. 2014; 4(1): 20-26. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>

7. Organización Panamericana de la Salud. La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. [Internet]. 2015. Obtenido en: <https://www.observatoriorh.org/es/la-opsoms-destaca-la-necesidad-de-formar-mas-personal-de-enfermeria-en-america-latina-y-el-caribe>
8. Organización Panamericana de la Salud. Cumulative confirmed and probable COVID-19 cases reported by Countries and Territories in the Region of the Americas. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://ais.paho.org/phis/viz/COVID19Table.asp>
9. Sánchez J, González T, Pool S, López M, Tovilla C. Estado emocional y psicológico del personal de enfermería agredido durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica. Rev Colomb Psiquiatr. [Internet]. 2021. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.rcp.2021.08.006>
10. Colegio de Enfermeros del Perú. Transparencia. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/>
11. Statista Research Department. Perú: número semanal de casos y muertes causadas por COVID-19 2020 – 2022. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/1110077/numero-casos-muertes-covid-19-peru/>
12. Instituto Nacional de Estadística e Informática. [Internet]. 2020 [Consultado 31 Oct. 2021]. *Recursos Humano de Salud*. Disponible de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>
13. Peralta R, Gallegos R, Tasayco M, Torres Y, Hurtado A. Situación de enfermería en Perú: una mirada en pre-pandemia. Rev Recien. [Internet]. 2021; 10(3): 73-85. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/109/108>
14. Tsao Y, Cheng Y, Lan M, Hung P. The effect of medical material management system app on nursing workload and stress. BMC Nurs. [Internet]. 2022; 21(19). Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1186%2Fs12912-022-00806-4>

15. Kokoroko E, Sanda M. Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*. [Internet]. 2019; 10(3): 341-346. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
16. Yin P, Pearl N, Jethro C, Cooney E, McNeil B, Chen L, et al. Nurses' Stress Associated with Nursing Activities and Electronic Health Records: Data Triangulation from Continuous Stress Monitoring, Perceived Workload, and a Time Motion Study. *Amia Annu Symp Proc*. [Internet]. 2019; 952-961. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7153131/>
17. Rosales C. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú, 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86055>
18. Machaca M, Quispe C. Estrés y Sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa, 2021. [Tesis de Titulación]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70534/Machaca_IML-Quispe_UCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Jiménez S, Laredo J. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora, 2020. [Tesis de Titulación]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú, 2020. Disponible en: [Tesis de Maestría].
20. Calderón G., Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. [Internet]. 2018; 21(3): 123-127. Disponible en: [doi:https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2](https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2)
21. Reyes J, Valenzuela S, Rodríguez V. Enfermería en salud ocupacional: una mirada a los instrumentos utilizados en investigación a nivel internacional. *Enfermería Actual*

- en Costa Rica. [Internet]. 2019; (37). Disponible en:
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n37/1409-4568-enfermeria-37-188.pdf>
22. Febré N, Mondaca K, Méndez P, Badilla V, Soto P, Ivanovic P. Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición calidad en enfermería: gestión, implementación y medición. Rev Med Clin Las Condes. [Internet]. 2018; 29(3): 278-287. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.04.008>
23. Lauracio C, Lauracio T. Burnout syndrome and job performance in health personnel. Rev Innova Educ. [Internet]. 2020; 2(4): 543-555. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
24. Del Rosario F, Cuba S, Sinti D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. Ágora Rev. Cient. [Internet]. 2021; 08(02): 27-32. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190/140>
25. Aponte V, García F, Pinto B, Illanes R, Roth E, Taboada R. Calidad de vida relacionada a la compasión, burnout y sobrecarga del cuidado en enfermeras/os bolivianos. Psychol. [Internet]. 2021; 14(2): 49-59. Disponible en: <https://doi.org/10.21500/19002386.4712>
26. Savic M, Ogeil R, Sechtig M, Lee P, Ferguson N, Lubman D. How Do Nurses Cope with Shift Work? A Qualitative Analysis of Open-Ended Responses from a Survey of Nurses. Int J Environ Res Public Health. [Internet]. 2019. 16(20). Obtenido en: doi:10.3390/ijerph16203821
27. Alatalo S. (2018). Linking concepts of playfulness and well-being at work in retail sector. Journal of Retailing and Consumer Services, 43, 226-233. Obtenido de <https://brandattachment.com/wp-content/uploads/2018/04/13.Linking-concepts-of-playfulness-and-well-being-at-work-in-retail-sector.pdf>

28. Carayon P, Wooldridge A, Hoonakker P, Schoofs A, Kelly M. (2021). SEIPS 3.0: Human-Centered Design of the Patient Journey for Patient Safety. *Appl Ergon.* [Internet]. 2021; 84. Disponible en: [doi:https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.apergo.2019.103033](https://dx.doi.org/10.1016/j.apergo.2019.103033)
29. Okuhara M. The nurses' occupational stress components and outcomes, findings from an integrative review. *Nursing Open.* [Internet]. 2021; 8(5), 2153-2174. Disponible en: [doi:https://doi.org/10.1002/nop2.780](https://doi.org/10.1002/nop2.780)
30. De Almeida M, Gama P, De Dios M, Gómez S, Pina P. El modelo teórico enfermero de Florence Nightingale: una transmisión de conocimiento. *Rev. Gaúcha Enferm.* [Internet]. 2021; 42: 1-14. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200228>
31. Obando R, Arévalo J, Aliaga R, Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index Enferm.* [Internet]. 2021; 29(4). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
32. Torrecilla N, Victoria M, Richaud M. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con COVID-19, Mendoza, 2021. *Rev. Argent. salud pública.* [Internet]. 2021; 13(1). Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2021000200025
33. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Rev Cienc Salud.* [Internet]. 2020; 2(2): 51- 59. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

34. Valero N, Vélez M, Duran A, Torres M. Afrontamiento del COVID-29: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Enfermería investiga*. [Internet]. 2020; 5(3): 63-70. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.913.2020>
35. Cantos G. Síndrome de fatiga crónica en el personal de salud en hospitales. San Gregorio. [Internet]. 2019; (33). Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n33/2528-7907-rsan-33-00127.pdf>
36. Oroya A. Estrés laboral y gestión de la calidad de atención de enfermería a pacientes COVID del Hospital Hipólito Unanue – 2021. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69153/Oroya_MAT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Downes, P. E., Reeves, C. J., & McCornick, B. W. Incorporating Job Demand Variability Into Job Demands Theory: A Meta-Analysis. *Journal of Management*, [Internet]. 2020; 47(6): 1630-1656. Disponible en: [doi:https://doi.org/10.1177%2F0149206320916767](https://doi.org/10.1177%2F0149206320916767)
38. Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M. P., Finco, G., D'Aloja, E., & Campagna, M. Job Demand-Control-Support Latent Profiles and Their Relationships with Interpersonal Stressors, Job Burnout, and Intrinsic Work Motivation. *Int. J. Environ Res Public Health*, [Internet]. 2020; 17(24), 9430. Disponible en: [doi:https://dx.doi.org/10.3390%2Fijerph17249430](https://dx.doi.org/10.3390%2Fijerph17249430)
39. Naranjo Y, Concepción J, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gac Méd Espirit*. [Internet]. 2017; 19(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009
40. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill. 2018.

41. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill; 2014.
42. Cabezas E., Andrade D., Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: ESPE; 2018.
43. Sánchez H., Reyes C., Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018
44. Flores J. Construyendo la tesis universitaria. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2011.

6. ANEXOS

6.1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre nivel de carga física y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre nivel de carga mental y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre nivel de trabajo y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cuál es la relación entre nivel de carga física y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar cuál es la relación entre nivel de carga física y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre nivel de carga mental y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre nivel de trabajo y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de carga física y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de carga física y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de carga mental y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.</p> <p>Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de trabajo y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.</p> <p>Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre nivel de factores de la organización y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Carga física ▪ Carga mental ▪ Trabajo a turnos ▪ Factores de organización <p>Variable 2</p> <p>Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fuentes de presión ▪ Manifestaciones del estrés ▪ Estrategia de afrontamiento 	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACION:</p> <p>Método: hipotético deductivo Alcance: descriptivo – correlacional Diseño: Observaciones, No experimental - transversal</p> <p>POBLACION/MUESTRA:</p> <p>35 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencias del hospital de Vitarte.</p>

6.2. Matriz de operacionalización de variables

Variable: sobrecarga laboral

Definición Operacional: interacción que existe entre el nivel de exigencia laboral y la capacidad que tienen los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital de Vitarte para asumirlas dentro de un contexto específico, considerando las dimensiones carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de organización, las cuales serán medidas a través de un cuestionario.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	Ordinal	Alto 46-68 Medio 23-45 Bajo 0-22
Carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento Información Experiencias		
Trabajo a turnos	Turnos Calendario Estabilidad Registro adecuado Evaluación de la salud Respeto al ciclo de vida Protección y seguridad Limitaciones		
Factores de organización	Tareas Preparación Iniciativa Informes Toma de decisiones Relaciones interpersonales		

Variable 1: Estrés

Definición Operacional: factor que influye en la pérdida de la salud y que se manifiesta de diversas maneras en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital de Vitarte, considerando las dimensiones fuentes de presión, manifestaciones del estrés y estrategias de afrontamientos, las cuales serán medidas a través de un cuestionario.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Fuentes de presión	22. Carga funcional 23. Relaciones de trabajo 24. Reconocimiento en el trabajo 25. Ambiente laboral 26. Responsabilidades asumidas por el personal enfermero. 27. Liderazgo del jefe de área 28. Roles del enfermero en el trabajo y en la casa 29. Capacidad para asumir funciones	Ordinal	Leve (<24-55>), Moderado (56-87), Severo (88-120).
Manifestaciones del estrés	30. Motivación 31. Seguridad en el trabajo 32. Compromiso asumido con el trabajo 33. Equilibrio psicológico y emocional 34. Actitud de seguridad y confianza 35. Capacidad física		
Estrategia de afrontamiento	36. Apoyo para la recuperación de pacientes 37. Tiempo destinado a la atención 38. Eficiencia en el trabajo 39. Tona de decisiones 40. Resolución de problemas 41. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal 42. Valoración hacia los pacientes		

6.3. Instrumentos

Cuestionario 1

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SOBRECARGA LABORAL

PRESENTACIÓN:

Buenos días estimado enfermero (a) estamos haciendo una investigación para conocer su apreciación y opinión respecto a la presencia de sobrecarga laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital donde usted labora. La información que brinda será de carácter confidencial y anónima; ya que los resultados serán manejados por el investigador. Esperamos contar con su colaboración, le agradecemos ser lo más sincero (a) y honesto (a) posible.

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario consta de 68 ítems, marque con una X en el casillero que crea conveniente. Considere los siguientes valores: No = 0 y Sí = 1.

INVESTIGADORA: Lic. Yessica Rocío Lino León

Edad: _____

Sexo: _____

	ÍTEMS	No	Sí
Nº	Dimensión 1: carga física		
	Postura		
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
	Desplazamiento		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg		
	Esfuerzo muscular		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta		
	Dimensión 2: Carga mental		
	Atención		
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado		

18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.		
	Pausas		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		
	Ritmo de trabajo		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia		
	Tratamiento		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
	Información		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
	Experiencias		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos		
	Turnos		
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
	Calendario		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
	Estabilidad		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
	Registro adecuado		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
	Evaluación de la salud		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral		
	Respeto al ciclo de vida		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
	Protección y seguridad		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
	Limitaciones		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
	Dimensión 4: Factores de la organización		

Tareas			
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		
Preparación			
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
Iniciativa			
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
Informes			
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
Toma de decisiones			
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
Relaciones interpersonales			
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

CUESTIONARIO 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

PRESENTACIÓN:

Buenos días estimado enfermero (a) estamos haciendo una investigación para conocer su apreciación y opinión respecto a la presencia de estrés laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital donde usted labora. La información que brinda será de carácter confidencial y anónima; ya que los resultados serán manejados por el investigador.

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario consta de 24 preguntas y cinco alternativas de respuesta, de las cuales solo debe marcar una en cada pregunta. Las alternativas de respuesta son: Siempre= 5, Casi siempre = 4, Algunas veces = 3, Casi nunca = 2 y Nunca = 1. Duración: 15 minutos,

INVESTIGADORA: Lic. Yessica Rocío Lino León

EJECUCIÓN:

Opciones: Siempre = 5, Casi siempre = 4, Algunas veces = 3, Casi nunca = 2 y Nunca = 1.

N°	ÍTEM	Opciones				
		1	2	3	4	5
1	¿El exceso de las funciones en su área de trabajo le parece intenso?					
2	¿Dentro de su equipo de trabajo considera que existe una relación armoniosa?					
3	¿En su centro laboral le parece que su jefe(a) inmediato expresa reconocimiento por su trabajo realizado?					
4	¿El ambiente de trabajo en su institución le parece que se encuentra en óptimas condiciones?					
5	¿En su área de trabajo le parece que la enfermera(o) asume su responsabilidad en la atención del paciente? .					
6	¿En su área de trabajo le parece que su jefe(a) se encuentra al frente de su organización y dirige adecuadamente a su personal?					
7	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que hay enfermeras(os) que tienen problemas para desconectarse de las actividades casa/trabajo? .					
8	¿En su área de trabajo le parece que las enfermeras(os) tienen la capacidad suficiente para la atención del paciente, a pesar de las dificultades presentadas durante su turno?					
	MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS					
	Nivel organizacional					
9	¿Actualmente Ud. se siente motivado y satisfecho en su área de trabajo? .					

10	¿Actualmente Ud. se siente motivado y satisfecho con la estructura organizacional y clima organizacional del hospital donde labora?					
11	¿Actualmente en su institución le parece que el personal se siente seguro en su área de trabajo? .					
12	¿Actualmente en su institución, le parece que existe un compromiso total de las enfermeras(os) con el trabajo que realizan en la atención del paciente?					
	Nivel personal					
13	¿En su área de trabajo le parece que el personal de enfermería posee equilibrio emocional y psicológico óptimo para la atención del paciente?					
14	¿En su área de trabajo le parece que el personal de enfermería se adapta fácilmente al equipo de trabajo, demostrando buena actitud en la atención del paciente?					
15	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la suficiente confianza y seguridad en la atención del paciente?					
16	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la capacidad física adecuada para la atención del paciente?					
17	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la fuerza suficiente en la atención del paciente?					
	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO					
18	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería es capaz de contribuir en la recuperación del paciente?					
19	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que hay enfermeras(os) que durante su turno les falta tiempo para la atención del paciente?					
20	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería desempeña eficientemente sus actividades en la atención del paciente?					
21	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería toma las decisiones adecuadas durante la atención del paciente?					
22	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la capacidad suficiente para resolver a tiempo los problemas suscitados durante la atención del paciente?					
23	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que las enfermeras(os) realizan un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal sin descuidar la calidad de atención?					
24	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería generalmente valora y demuestra aprecio por el paciente?					

Gracias por su colaboración

6.4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : Lino León, Yessica Rocío
Título : **“Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022”**

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Lino León, Yessica Rocío**. El propósito de este estudio es: determinar cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con 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.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lino León, Yessica Rocío *al 9710791624 y/o* al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombre:

DNI: