



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN EL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS
DEL HOSPITAL II DE HUARAZ ES SALUD, 2021.”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS
INTENSIVOS**

AUTOR:

**LIC. LUGO AGUILAR, JHEIDY KARINA
<https://orcid.org/0000-0001-7863-1994>**

ASESOR:

**Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY
<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

LIMA – PERÚ

2022

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	27

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	28
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	29
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	31
ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILARIDAD.....	34

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el área de unidad de cuidados intensivos del hospital II Es Salud, Huaraz, 2021.

Materiales y métodos: Enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. **La población:** está conformada por 15 personales de enfermería los cuales está laborando en la UCI del hospital II – Es Salud de Huaraz. La muestra se conformará con 15 personales de enfermería el instrumento será un cuestionario de 22 y 3 dimensiones, válido y confiable. Los valores finales del instrumento son altos de 35 a 96 puntos, medio de 17 a 34 puntos y bajo de 0 a 16 puntos. **Resultados:** Los resultados del estudio se expresarán a través de tablas y figuras descriptivas de la variable del estudio. Además, los datos que son recolectados serán procesados y codificados en la base de datos de Excel.

Conclusiones: El presente estudio aportará información de suma importancia logrando permitir tomar acciones de mejora para el beneficio de los pacientes y ayudando a los personales de enfermería en el área de unidad de cuidados intensivos del hospital II Es Salud, Huaraz.

Palabras claves: Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal (DeCS).

ABSTRACT

Objective: To determine the level of labour stress of nurses in the intensive care unit area of Hospital II Es Salud, Huaraz, 2021. **Materials and methods:** Quantitative approach, non-experimental cross-sectional design. **The population:** it is made up of 15 nurses who are working in the ICU of Hospital II - Es Salud de Huaraz. The sample will be made up of 15 nurses. **The instrument:** will be a questionnaire of 22 and 3 dimensions, valid and reliable. The final values of the instrument are high from 35 to 96 points, average from 17 to 34 points and low from 0 to 16 points. **Results:** The results of the study will be expressed through tables and figures descriptive of the study variable. In addition, the data that is collected will be processed and encoded in the Excel database. **Conclusions:** The present study will provide extremely important information, allowing improvement actions to be taken for the benefit of patients and helping nurses in the intensive care unit area of Hospital II EsSalud, Huaraz.

Keywords: Emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un factor psicosocial que se relaciona con el medio ambiente en el cual el individuo está relacionado, es parte del estímulo que actúa sobre el organismo y genera una respuesta psicológica o fisiológica. El 98% de los personales de enfermería es diagnosticada de estrés laboral. Esta reacción puede ser negativa o positiva esto de acuerdo al tipo de estímulo, a la personalidad y a la reacción de cada individuo. Esto puede traer muchas consecuencias a la salud, hasta incluso puede causar trastornos cardiovasculares y también causa un bajo peso al nacer. Las nuevas demandas laborales en la actualidad amenazan la salud mental como física, esto se debe a las sobrecargas que se les presenta, se debe de tomar en cuenta las consecuencias graves que nos pueden ocasionar (1).

En estos últimos tiempos se ha visto que los factores que predisponen al estrés laboral están aumentando, esto se debe a las exigencias que obliga la sociedad; el estrés en general es un fenómeno, es la respuesta que ocasiona el cuerpo ante una presión mental, emocional y física, que no sólo se aplica en los lugares laborales, sino que también es debido a las actividades distintas que se realiza en la vida diaria, esto puede ser la en centro de trabajo, en la sociedad, en las instituciones y en el hogar (2).

El estrés en el nivel mundial ha sido considerado una causa de enfermedad profesional y es el resultado de interacciones de los factores de riesgo, incluye los que provienen de trastornos de función biológica, organización y contenido del trabajo, ambiente físico, del mismo modo de los distintos componentes psicosociales, tanto laborales como extra laborales, el 33.97% se encuentran en un nivel alto de estrés, mientras que el 66.03% se encuentran en un nivel bajo de estrés (3)

Durante estos últimos tiempos, se ha visto un incremento por el estudio acerca del estrés laboral y de sus factores psicosociales las cuales están

relacionadas con el trabajo en la mayoría de los casos. Los efectos negativos del estrés laboral generan trastornos en el individuo y al mismo tiempo pueden generar enfermedades comunes, el 83% de las personas que tienen estrés son de sexo femenino que tuvo como determinante el conflicto con sus compañeros, y que además presentaron enfermedades como gastritis 55%, el 45% presentaron una infección en las vías urinarias, y el 100% tenían cansancio emocional (4).

El estrés laboral es la respuesta adaptable no específica del organismo ante un cambio que ocurra. En Latinoamérica la población medica tiene una incidencia del 28% que se encuentren en un nivel demasiado alto, el 83% se debe a la falta del control del tiempo, el 74% tienen problemas familiares y dejan en los afecte en lo laboral, el 63% es debido a la falta de comunicación, el 58% se debe a los sistemas de trabajo, y el 90% se debe al contacto directo que tienen con las personas que mueren día a día (5).

En España casi en su totalidad de los médicos consideran que la relación médico-paciente tiene una gran influencia en la salud, para el resto de los médicos su trabajo es como una fuente que genera ansiedad y al mismo tiempo el estrés, para el 18% es muy alto el nivel de ansiedad, el 20% padecen de insomnio. Por otro lado, un 20% aprueba que padecen problemas con la salud física, las prácticas les afectan anímicamente al 27.6% y casi al 5% les genera depresión (6).

En cuba, la pandemia ha generado importantes cambios en los profesionales de la salud que especialmente se encuentran en primera línea, y esto repercute en el grado de satisfacción laboral, los profesionales se estresan por las sobrecargas laborales o por los cambios tan repentinos que se han dado, el 50% de los enfermeros presentan síntomas de estrés, la mayoría son mujeres enfermeras de atención primaria (7).

Los avances de la ciencia y las tecnologías han producidos cambios muy notorios en el aspecto socioeconómico, culturales, de este modo se ha producido alteraciones en el estilo y la calidad de vida, estas repercusiones

ocasionan situaciones las cuales alteran el factor biopsicosocial en los trabajadores, el 80% de los enfermeros que laboran en los hospitales presentan cansancio laboral “estrés” debido a los cambios y a las sobrecargas laborales (8).

En la actualidad el estrés laboral se evidencia mediante los cambios desagradables que tienen las personas, esto es perjudicial porque influye en como una persona trata a la otra, trae problemas en el ámbito laboral, sobre todo cuando se presente de una manera constante, Los puntajes más altos respecto a los niveles y frecuencia de estrés laboral son: índice general de estrés laboral con 92 tripulantes (69.7%) y índice de presión laboral con 70 tripulantes (53.0%) ambos en niveles medio (9).

En el Perú el estrés laboral ha afectado a la población en general, esta se encuentra inmersa ante una sociedad que demanda a los individuos a capacitarse para afrontar un problema mayor. En el nivel medio predominó los estresores ambientales lo cual equivale a un 63.3%, laborales a un 83.3% y personales a un 51.7%, de los personales profesionales en enfermería (10).

El estrés laboral se ha presentado cada vez más entre los profesionales de la salud de enfermería, que se ven repercutidas en la salud mental y la salud física, los cuales traen consigo el desgaste profesional viéndose reflejadas en las estadísticas brindadas por la OMS, donde se observa que más del 95% de los enfermeros fueron diagnosticados de estrés laboral, la mayoría de estos fueron mujeres que tuvo el 55% de población (11).

En Cajamarca el estrés ha afectado a los personales de enfermería manifestándose en un 83% de los personales, provocando diferentes trastornos una de las causas principales diagnosticadas fue el agotamiento emocional, en esta población afecta se encontraron personales entre 28 y 43 años de edad, entre varones y mujeres (12).

En el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos el profesional de enfermería que laboran están asociadas a elementos estresantes la cual lleva al estrés

laboral, ya sea por las sobrecargas laborales la cual consiste en aumentar mucho más el esfuerzo para poder seguir cumpliendo con el reto del trabajo diario, el clima laboral, hay irritabilidad, frustraciones, los conflictos interpersonales, la falta de oxígeno para los pacientes, la falta de estudios realizados, la falta de equipos, una infraestructura inadecuada, del mismo modo las jornadas laborales son agotadores, más extensos por la coyuntura actual que se vive a causa de la pandemia.

El estrés laboral son las alteraciones mentales y físicos los cuales nos pueden llevar a una depresión, provocada por los desórdenes alimenticios que mantenemos en nuestra vida, lo cual llega a afectar las relaciones en el contexto familiar y en el contexto laboral, además el Instituto de seguridad y salud Ocupacional (NIOSH), informa que los niveles más altos del estrés en profesionales de la salud están asociadas al consumo de sustancias de suicidio, ausentismo laboral por las malas condiciones del trabajo las cuales no superan a la percepción (13).

El origen del estrés laboral se debe a las interacciones de los diversos factores de riesgo y que los incluye a los que provienen de los ámbitos físicos, el contenido del trabajo y la organización del trabajo, a los diferentes componentes psicosociales y a los trastornos de las funciones biológicas (14).

El estrés laboral es capaz de provocar una saturación mental y física de un trabajador, de tal manera que genera consecuencias diversas que no sólo afectan a nuestra salud, sino también al entorno más próximo, ya que es capaz de generar un desequilibrio entre lo personal y lo laboral (15).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Mundial de Trabajo (OIT) y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), la cual está citados por Castillo precisa que el factor estresante en el campo de la salud se debe al ambiente inadecuado en la cual se labora, falta de materiales, problemas judiciales, inestabilidad laboral, bajo presupuesto de salario, personales escasos y esto genera sobre carga laboral, estos llevan al cansancio y la fatiga, agotamiento mental y físico en los personales de enfermería (16).

La enfermera como una profesional de la ciencia de la salud debe de contar con un ambiente de trabajo sano y muy seguro para crear nuestra salud física, mental e integridad personal, también es muy importante que cuenten con personas que son empáticas, el cuidado de las personas delicadas expone a los trabajadores al estrés y a algunos riesgos psicosociales que en la mayoría de las ocasiones lleva a las enfermedades laborales (17).

Las tres dimensiones se presentan de manera simultánea, agotamiento emocional, la cual está relacionado al desinterés por parte del trabajador, a los sentimientos y a las actitudes negativas. La despersonalización que se relaciona con la indiferencia de sus compañeros, el trato impersonal, y la poca empatía. Y la realización personal está relacionada al interés por las tareas cotidianas, a la apreciación sobre el trabajo y al nivel de autoestima (18).

Tipos de formas de desarrollar el estrés:

a) Teoría basada en la respuesta; esta teoría del estrés basada en la respuesta ha sido desarrollado por Seyle. Seyle define al estrés como una respuesta no específica que tiene el cuerpo a cualquier demanda que se ejerza sobre el, y a los estímulos que producen esta reacción se llama estresores por lo tanto es estresor es la causa del estrés (19).

b) Teoría basada en el estímulo; Los principales representantes de esta teoría Lázarus y Folkman quienes afirman que el estrés depende de una evaluación cognitiva mediante este proceso el sujeto valora el significado de lo que está ocurriendo y lo relaciona con el bienestar personal y con los recursos que están disponibles para responder a una situación. Al estrés lo define la percepción que realiza el individuo ante una situación estresante, y no es el agente estresor quien define al estrés (20).

Laverio (21), en Barranca – Perú, en el año 2021, realizó una tesis que lleva por título “Nivel del estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital Barranca – Cajatambo. Barranca, Perú 2020”. El enfoque es un estudio de tipo descriptivo, no experimental de corte transversal. Participaron por 32 personas consideradas entre técnicas y

enfermeras. El instrumento fue un cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach. los resultados mostraron que 70% y el 80% de las enfermedades tienen una relación directa o son agravadas con el estrés ya que se considera como uno de los mayores problemas de la salud.

Morales (22), en Lima – Perú, en el año 2019, elaboró una tesis que lleva por título “Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán Lima – 2019”, El método del estudio es cuantitativo y el diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal. Participaron 80 enfermeras. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory de 22 ítems. Los resultados mostraron que, en cuanto al nivel de estrés en las enfermeras, encontramos que el 52% tienen nivel medio; el 42%, nivel bajo; y el 6%, nivel alto. Se concluye que el nivel de estrés que predominó en las enfermeras del Hospital de Huaycán fue el nivel medio, seguido del nivel bajo.

Garma y colaboradores (23), en Trujillo – Perú, durante el año 2019, en su estudio de investigación que lleva por título “El nivel de estrés laboral y la relación con la sobrecarga de trabajo en las enfermeras del departamento de Neonatología en el hospital de Belén – Trujillo, 2019”, El tipo de investigación fue de diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La población estuvo constituida por 62 enfermeras. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta y como instrumentos se utilizó dos cuestionarios; los cuales han sido elaborados y validados por expertos internacionales. Obteniendo el resultado de que el estrés laboral en las enfermeras es medio en un 80% y bajo en 20%. Concluyendo que no existe evidencia para afirmar que el nivel de estrés se relacione con la carga de trabajo.

Pachas (24), en Lima – Perú, durante el año 2016, elaboró una tesis denominado “nivel de estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencias del hospital José Casimiro Ulloa 2016”. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal. Participaron 90 pacientes. El instrumento fue un cuestionario Maslach Burnout

Inventory. Obteniendo el resultado de que el nivel de estrés en las enfermeras, encontramos que el 45% tienen nivel medio; el 35%, nivel bajo; y el 20%, nivel alto. Concluyendo que el nivel de estrés que predominó en las enfermeras del Hospital de Casimiro Ulloa fue el nivel medio, seguido del nivel bajo y por último el nivel alto.

Sanders (25), en Tegucigalpa, Honduras, en el periodo 2016, en su trabajo de investigación denominada “estrés laboral en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitario, Tegucigalpa, Honduras 2016”. El enfoque fue cuantitativo diseño transversal. Participaron 50 pacientes. Los resultados mostraron que la manifestación física más comunes en orden de frecuencia es la fatiga, la cognoscitiva más común es la concentración deficiente, la emocional más común es la irritabilidad, finalmente la manifestación de conducta más comunes es la incapacidad para descansar. Concluyendo que únicamente una persona mostro la prevalencia de estrés en niveles altos, dos personas mostraron niveles moderados mientras que 6 de ellos mostraron niveles bajos. Los demás mostraron un comportamiento variable en las puntuaciones de las escalas.

El estrés siempre está presente en el trabajo en todos los ámbitos incluido la vida profesional. Los profesionales de enfermería actúan en base a distintas normas establecidas con el propósito de brindar una atención de calidad y con un buen trato hacia los pacientes, donde tenemos una gran responsabilidad día a día, informar y observar a los cambios de conducta de los pacientes, sus funciones vitales, sus estados de salud, donde debemos de facilitar el tratamiento y las terapias preventivas y curativas, del mismo modo crear y también mantener actualizados los registros de los pacientes. La Unidad de Cuidados Intensivos es un área polivalente donde el acceso es restringido, que están destinados a brindar a los pacientes una asistencia intensiva las 24 horas del día, en donde también es primordial la coordinación de todos los recursos disponibles, por lo tanto, hay alta probabilidad de que los enfermeros tengan

estrés laboral ya que se encuentran sometidos bajo tanta presión y estar rodeados de tantos estresores laborales, cabe resaltar que en estos tiempos de pandemia que estamos viviendo el profesional de enfermería especialista en unidad de cuidados intensivos o personales que laboran en el área con conocimientos han tenido una labor de suma importancia y sacrificada, y al mismo tiempo la falta de personales ha generado una sobre carga laboral, incrementando la posibilidad de tener estrés. Por lo tanto, este estudio que se realiza es importante porque se verá el nivel de estrés según sus dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, que también servirá como una base de sustento teórico para las investigaciones posteriores, del mismo modo servirá para poder crear planes de prevención del estrés para los profesionales que laboran en el área de Unidad de Cuidados Intensivos.

Según los antecedentes de estudio que han sido revisadas, he constatado que existen muy pocas investigaciones referentes al estrés laboral en el personal de enfermería especialmente en el área de unidad de cuidados intensivos, al ingresar a los repositorios de las universidades se pudo constatar que no hay investigaciones a nivel local, en caso del nivel regional existen, pero con relación a otras variables, a nivel nacional sí se encontró estudios realizados con la variable de estudio. El presente estudio de investigación busca aportar a las nuevas investigaciones, con hallazgos ya encontrados con la finalidad de ver el nivel del estrés laboral en el personal de enfermería en el área de Unidad de Cuidados Intensivos. El valor práctico del estudio es que los datos resultantes servirán de evidencia probada, que permitirá identificar el nivel del estrés laboral según sus dimensiones. En cuanto a la relevancia social, los resultados que se obtienen permitirán para que se implementen estrategias y proponer planes de intervención para poder evitar el estrés en los personales de la Unidad de Cuidados Intensivos. Metodológicamente este estudio de investigación se realizará haciendo el uso del método científico, las bases teóricas y la metodología necesaria, para recoger los datos se utilizará un cuestionario “escala de estrés percibido”, con el cual se obtendrá resultados

que permitirán fortalecer la línea de investigación acerca del estrés laboral. Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería en el área de Unidad de Cuidados Intensivos del hospital II Es Salud, Huaraz, 2021.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y de corte transversal.

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo y de corte transversal. Es cuantitativo porque mide numéricamente la variable, se usa una recolección de datos para poder probar la hipótesis la cual está basada a un análisis estadístico y a una medición numérica (26). Es descriptivo porque analiza la variable en su medio natural, se describe conforme se presente en su naturaleza, no se manipula la variable sólo se observa y se especifica. Es de corte transversal ya que la recolección de datos se da en el punto del tiempo (27).

2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

En el presente estudio se trabajará con una población que está conformada por 15 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del hospital II de Huaraz.

La muestra será censal y comprenderá a la población.

Criterios de inclusión:

- Todos los personales de enfermería que firmen el consentimiento informado.
- Todos los personales de enfermería que se encuentren laborando por lo menos cuatro meses en la unidad de cuidados intensivos.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería asistencial que trabaja menos de cuatro meses en la unidad de cuidados intensivos.
- Personal de enfermería quienes no desean participar en el trabajo de investigación.

2.3. VARIABLES DEL INVESTIGACIÓN

El presente estudio tiene como variable el estrés laboral de los personales de enfermería. Según su naturaleza esta es una variable cualitativa y la escala de medición es ordinal.

Definición conceptual:

El estrés laboral “es una enfermedad que puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a la salud, sino también a sus entornos más próximos ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal” (11).

Definición operacional:

El estrés es la reacción fisiológica de organismos que se genera mediante una respuesta de manera automática a las condiciones externas, de las cuales la persona tiene la percepción de que son amenazantes. Esto activa mecanismos de defensa propia que en ocasiones perturban el equilibrio emocional y físico de la persona.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para evaluar la variable del estudio la técnica que se aplicará durante la recolección de datos será la encuesta, es una técnica que da lugar a establecer contacto con la unidad de observación por medio del cuestionario establecido (28).

En cuanto al instrumento de la recolección de datos para medir la variable estrés laboral, se empleará un cuestionario el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) en su adaptación española, fue sometido a la validez mediante un Juicio de expertos que estuvo conformado por tres especialistas con experiencia en investigación. Los resultados que se obtuvieron fueron

procesados en la tabla de concordancia donde $p < 0.05$ la concordancia fue significativa. Alcanzado los valores de confiabilidad de Cronbach aceptable ($\alpha = 0.90$ para el agotamiento emocional, $\alpha = 0.79$ para la despersonalización y $\alpha = 0.71$ para la realización personal en el trabajo (29).

Para la determinación de los intervalos para realizar la medición por cada dimensión y de manera general se empleó la fórmula de Stanones y se obtuvieron los siguientes rangos:

- Nivel bajo: 0 – 16
- Nivel medio: 17 – 34
- Nivel alto: 35 – 96

Agotamiento emocional:

- Bajo puntaje: 0 – 6
- Medio puntaje: 7 – 14
- Alto puntaje: 15 – 36

Despersonalización:

- Bajo puntaje: 0 - 5
- Medio puntaje: 6 - 12
- Alto puntaje: 13 – 30

Falta de Realización personal:

- Bajo puntaje: 0 – 5
- Medio puntaje: 6 – 12
- Alto puntaje: 13 – 30

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinación para la recolección de datos:

Se tramitará una carta de presentación de la Universidad María Auxiliadora que estará dirigido al director del hospital II Huaraz Es salud, con el cual tenemos la garantía del permiso y la autorización a la Unidad de Cuidados Intensivos.

2.5.2. Aplicación de instrumentos de recolección de datos

El proceso de recolección de datos está programado para realizarlo el mes de octubre a noviembre con una duración de 5 semanas, siendo que se le invitará a participar a los enfermeros del UCI en la investigación, luego se les hará llegar el consentimiento informado para que puedan firmar y dar su autorización, y finalmente se les dará el instrumento de evaluación para que lo rellenen en un tiempo de 15 a 20 minutos aproximadamente. Y para finalizar se les verificará el llenado correcto para registrar los datos, que serán recolectados por medio de Excel.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Estadísticamente las variables serán analizadas utilizando la estadística inferencial, con medidas de tendencia central. Luego el análisis bivariado, de regresión, de factores, así como la representación transparente de los datos, se realizará automáticamente usando SPSS versión 22.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

En el presente estudio se tomará en cuenta los cuatro principios básicos de la bioética cómo la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Para proteger los participantes. **Principio de autonomía:** A todas las personas se les debe tratar como seres autónomos y tienen derecho a la protección. Por eso cada participante

firmará el consentimiento informado. **Beneficencia:** A los participantes se les informará a cerca de los beneficios que podemos obtener y así mejorar nuestro ámbito laboral. **No maleficencia:** Se les explicará a todos los participantes la forma de sus participaciones y que no tendrán algún riesgo ni expondrán su salud. **Principio de justicia:** Todos los que participan en este estudio serán tratados con respeto y la misma manera, sin dar preferencias (30).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2021																												2022							
	Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre											
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema.	X	X																																		
Búsqueda bibliográfica.			X	X	X																															
Elaboración de la introducción: situación problemática, marco teórico, referencias y antecedentes.						X	X																													
Redacción de la importancia y la justificación de la investigación.						X	X																													
Elaborar los objetivos de la investigación.							X																													
Elaborar los materiales y los métodos de la investigación.								X	X																											
Redactar la población, muestra y muestreo.									X	X																										
Elaborar las técnicas y los instrumentos de la recolección de datos.									X	X																										
Redactar los aspectos bioéticos.										X	X																									
Elaborar los métodos de análisis de la información.												X																								
Elaborar los aspectos administrativos del estudio.													X	X																						
Elaboración de los anexos.															X																					
Revisión del proyecto.																X																				
Trabajo de campo.															X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												
Redacción del trabajo académico.																									X	X	X	X	X	X	X	X				
Sustentación de la investigación.																																				X

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2021							2022	TOTAL
	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	s/.
Equipos:									
1 laptop	s/.2 500								s/.2 500
USB	s/. 25								s/. 25
Útiles de escritorio:									
Lapicero						s/. 6			s/. 6
Lápiz						s/. 10			s/. 10
Tableros						s/. 30			s/. 30
Hojas bond						s/. 25			s/. 25
Material bibliográfico:									
Libros	s/. 25	s/. 35							s/. 60
Fotocopias	s/. 10	s/. 10	s/. 10	s/. 10		s/. 15		s/. 40	s/. 95
Impresiones	s/. 10	s/. 10	s/. 10	s/. 10		s/. 15		s/. 40	s/. 95
Otros									
Movilidad						s/. 50			s/. 50
Alimentos	s/. 10	s/. 10	s/. 10	s/. 10	s/. 10	s/. 10	s/. 10	s/. 10	s/. 80
Llamadas	s/. 20	s/. 20	s/. 20	s/. 20	s/. 20	s/. 20	s/. 20	s/. 20	s/. 160
Recursos humanos:									
Digitadora							s/. 50	s/. 50	s/. 100
Imprevistos		s/. 100			s/. 50			s/. 100	s/. 250
Total									s/. 3486

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

1. Gómez C. Estrés laboral: Una realidad actual [sede web]. México: Rvista.pucp.edu.pe; 2020 – [acceso 08 de julio del 2021]. Disponible en: http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/summa_humanitatis/article/view/2330/2277
2. Castillo AI, Torres N, Ahumada A, Cárdenas K, Licona S. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Scielo [revista en internet] 2014. [acceso 03 de julio del 2021]; 30(1). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>
3. Rodríguez KL, Sánchez VL. Factores relacionados al estrés laboral del personal de enfermería que se desempeña en la sala de alto riesgo obstétrico. Hospital Bertha Calderón Roque. Managua II semestre 2020. [tesis]. Managua – Nicaragua: 2021.
4. Gómez R. Estrés laboral del médico: Burnout y trabajo en equipo. [revista en internet]. 2004 abril-junio. [acceso 05 de julio del 2021]; 1(90). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352004000200004
5. Velásquez B. Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. [revista en internet]. 2006 octubre. [acceso 03 de abril 2022]. 4(34) Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-33472006000400003
6. Carrillo S, Ríos MI, Escudero L, Martínez ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. [revista en internet]. 2020 diciembre. [acceso 01 de julio del 2021]. 17(50) Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304
7. Román J. Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. [revista en internet]. 2003 abril-junio. [acceso 08 de julio del 2021]. 29(2). Disponible en:

- http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662003000200002&script=sci_arttext
8. Carrasco OP, Catillo EF, Salas RM, Reyes CE. Estrés laboral y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. [revista en internet]. 2016 noviembre. [acceso 08 de julio del 2021]. 1(1). Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>
 9. Rupay S. Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en hospital dos de mayo en la unidad de cuidados intensivos. 2018. [tesis]. Lima - Perú: Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%C3%ADa%20%28Sa%C3%BAI%20Rupay%20Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 10. Gabriel SS. Estrés laboral. [internet]. Cajamarca – Perú. 2018. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/634>
 11. Bobadilla GC. Estresores laborales y el clima laboral en el área de neonatología. [tesis]. Santa Fe-Argentina: 2018. Disponible en: <https://rehip.unr.edu.ar/handle/2133/20133>
 12. Ochoa C. Factores laborales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos neonatales de la clínica San Judas Tadeo Lima 2018. [tesis]. Lima - Perú: 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23813>
 13. Durán R, Gamez Y, Toirac K, Toirac J, Torac D. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. [revista en internet]. 2021 marzo. [acceso 08 de julio del 2021]. 25(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278

14. Arámbulo. Ambiente laboral puede generar estrés a empleados. [internet]. México: Gob.mx; 2016- [acceso 8 de julio del 2021]. Disponible en <http://www.ims.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
15. Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. [Internet]. Universidad autónoma de Madrid; 2010. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
16. Medina AL, Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. [tesis]. Guayaquil – Ecuador: 2017. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>
17. Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS y sus asociados hacen un llamado urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. [acceso 4 de julio del 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
18. Campoverde O. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669. [Internet]. [acceso 5 de julio del 2021]. Disponible en: http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
19. Barrio A. El estrés como respuesta (Seyle). Alicia [Revista en internet] 24 Julio 2006 [acceso 03 de abril del 2022]; 2(42). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832311003.pdf>
20. Dahab J. El enfoque cognitivo transaccional del estrés. Alicia [Revista en internet] 2010 [acceso 03 de abril del 2022]; 2(33). Disponible en: <https://cetecic.com.ar/revista/pdf/el-enfoque-cognitivo-transaccional-del-estres.pdf>

21. Laverio C. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Barranca Cajatambo, Barranca, Perú. 2020. Alicia [Revista en internet] 2020 [acceso 06 de agosto del 2021]; 2(33). Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4687>
22. Morales G. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán Lima-2019. Alicia [Revista en internet] 24 Julio 2019 [acceso 09 de diciembre del 2019]; 2(42). Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3112>
23. Garma A y Sánchez L. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del departamento de Neonatología del hospital Belén Trujillo, 2019. Alicia [Revista en internet] 2019 [acceso 26 de junio del 2019]; 2(52). Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34605>
24. Pachas M. Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa.2016. [tesis]. Lima – Perú: 2021. Disponible en: <https://docplayer.es/amp/87099447-Universidad-privada-arzobispo-loayza.html>
25. Sanders E. estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitario, Tegucigalpa, Honduras. enero - marzo 2016. [tesis]. Nueva Segovia - Nicaragua: 2016. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
26. Sampier R, Collado C y Lucio P. El proceso de investigación y los enfoques cuantitativo y cualitativo: hacia un modelo integral. Alicia [Revista en internet] 2019 [acceso 26 de junio del 2019]; 2(52). Disponible en: <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
27. Escalmilla M. Aplicación básica de los métodos científicos “diseño no experimental”. [acceso 5 de agosto del 2021]. Disponible en:

- https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
28. Tamayo C, Silva I. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos. [Internet]. [acceso 10 de agosto del 2021]. Disponible en: <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
29. Rupay S. estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escuela universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero - marzo 2016 [tesis]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
30. Juvé M, Anton P. Consideraciones éticas en la gestión enfermera: una revisión actual. Nursing (Ed. española) [Revista en internet] 2012 [Acceso 07 de Abril de 2022]; 30(3):52-58. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S021253821270047>
- X

ANEXOS

Anexos A. Matriz De Operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
ESTRÉS LABORAL	Cuantitativo Ordinal	<p>“El estrés laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal”. (11)</p>	Será operacionalizada a partir de medición de sus dimensiones, a través de los indicadores planteados, base del instrumento.	Agotamiento emocional	Relaciona a: Desinterés Sentimientos y actitudes negativas Frustración	9 ítems 1,2,3,6,8,13,14,16,20	Alto Media Bajo	Las dimensiones del estrés laboral se obtienen a partir de las puntuaciones que se miden en el ítems, recogidos en una escala de estrés percibido con 6 opciones de respuesta.
				Despersonalización	Indiferencia Ecpatía Trato impersonal	5,10,11,15,22		
				Realización personal	Interés por las tareas cotidianas Apreciación sobre el trabajo Baja autoestima	4,7,9,12,17,18,19,21		

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario consta de 22 preguntas, las cuales no se evaluarán si son correctas o incorrectas. Por favor responder con total sinceridad, además decirle que sus datos serán procesados de manera anónima y con total confidencialidad.

Datos Personales:

Edad:

Sexo:

Estado civil:

Ocupación:

Área de trabajo:

Fecha:

Lea detenidamente las proposiciones, por favor contéstelas todas, marcando el espacio con una X la casilla que mejor indique su elección de acuerdo a:

0=Nunca, 1=Pocas veces al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3=Unas pocas veces al mes o menos, 4=Una vez a la semana, 5=Pocas veces a la semana, 6=Todos los días.

	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de mi trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
4. Trato algunos pacientes/clientes como si fueran objetos impersonales							
5. Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							

7. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión/tarea.									
8. Creo que estoy trabajando demasiado.									
9. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes /clientes.									
10. Trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales									
11. Me he vuelto más insensible con la gente que ejerzo esta profesión									
12. Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente									
13. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.									
14. Siento que los pacientes/clientes me culpan por algunos de sus problemas									
15. Comprendo fácilmente cómo se siente los pacientes									
16. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes/clientes.									
17. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas									
18. Me siento muy activo.									
19. Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes/clientes.									
20. Me siento frustrado en mi trabajo.									
21. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes/clientes									
22. Trabajar directamente con personas me produce estrés.									

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto: Estrés laboral del personal de enfermería en el área de unidad de cuidados intensivos del hospital II de Huaraz Es salud, Huaraz 2021.

Nombre del investigador principal: LUGO AGUILAR JHEIDY KARINA.

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el área de unidad de cuidados intensivos del hospital II Es salud, Huaraz, 2021.

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

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder los cuestionarios.

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a LUGO AGUILAR JHEYDI KARINA autora del trabajo (teléfono móvil N° 965 887 380) o al correo jheydy_11@hotmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al _____, Presidente del Comité de Ética de la _____, ubicada en la _____, correo electrónico: _____

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
LUGO AGUILAR JHEIDY KARINA	
Nº de DNI	
42553004	
Nº teléfono móvil	
965 887 380	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
LUGO AGUILAR JHEIDY KARINA	
Nº de DNI	
42553004	
Nº teléfono	
965 887 380	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

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

Anexo D: Hoja de Informe de Similitud

Rev 05_Jheidy L

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	25%	3%	15%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	2%