



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS

“ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DE LAS ÁREAS CRÍTICAS DE LA CLÍNICA GOOD HOPE,
LIMA 2022”

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

AUTOR:

LIC. LA CRUZ OLLARVES YELITZA CAROLINA

<https://orcid.org/0000-0002-3834-4718>

ASESOR:

Mg. PURIZACA CURÓ ROXANA MARISEL

<https://orcid.org/0000-0002-9989-6972>

LIMA – PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, La Cruz Ollarves, Yelitza Carolina, con CE 003834718, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentado para optar el Título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos de título "Estrés laboral en el personal de enfermería de las áreas críticas de la clínica Good Hope, Lima 2022", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **15%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



La Cruz Ollarves, Yelitza Carolina
CE 003834718



Purizaca Curó, Roxana Marisel
DNI 02894992

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

INFORME DE ORIGINALIDAD – TURNITIN

LA_CRUZ_OLLARVES,_YELITZA_CAROLINA.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRINCIPALES

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unican.es Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.minsalud.gov.co Fuente de Internet	1%
		1%
10	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23
ANEXOS.....	28

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	29
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	30
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	34

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de las áreas críticas de la Clínica Good Hope, Miraflores - Lima 2022. **Materiales y métodos:** El enfoque a emplearse en este estudio es el cuantitativo, y el diseño es no experimental, descriptiva y de corte transversal. La población estará conformada por el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) de la Clínica Good Hope, Miraflores - Lima, durante los meses de septiembre – diciembre de 2022. El instrumento que se empleara como herramienta será el cuestionario ya establecido de Maslach Inventory el cual permite determinar la presencia o no del estrés laboral a través de tres aspectos (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, está constituido por 22 preguntas, las cuales se distribuyen en 3 dimensiones. **Resultados:** los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos, contribuyendo de esta manera en el aporte de información precisa sobre el estrés laboral en los profesionales de la UCI y qué medidas se deben aplicar para evitar que el mismo afecte su desenvolvimiento laboral y personal. **Conclusiones:** la investigación ofrecerá información de importancia y que así puedan tomar acciones que contribuyan al beneficio del personal de enfermería para el manejo efectivo del estrés laboral y por ende de los pacientes en el área de cuidados intensivos de la Clínica Good Hope, Miraflores - Lima.

Palabras claves: Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo, Evaluación del Rendimiento de Empleados (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: To determine the level of work stress in the nursing staff of the critical areas of the Good Hope Clinic, Miraflores - Lima 2022. **Materials and methods:** The approach to be used in this study is quantitative, and the design is non-experimental, descriptive and cross-sectional. The population will be made up of the nursing staff working in the Intensive Care Unit (ICU) of the Good Hope Clinic, Miraflores - Lima, during the months of September - December 2022. The instrument that will be used as a tool will be the already established questionnaire of Maslach Inventory which allows to determine the presence or not of work stress through three aspects (Emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment, consists of 22 questions, which are distributed in 3 dimensions. **Results:** the results will be presented in statistical tables and graphs, thus contributing to the provision of accurate information on work stress in ICU professionals and what measures should be applied to prevent it from affecting their work and personal development. **Conclusions:** the research will offer important information so that they can take actions that contribute to the benefit of the nursing staff for the effective management of work stress and therefore of patients in the intensive care area of the Good Hope Clinic, Miraflores - Lima.

Key words: Work Stress, Job Satisfaction, Employee Performance Evaluation (Source: DeCS).

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral según la Organización Mundial de la Salud es una patología que se acrecienta y deja efectos negativos en las personas que la presentan, podría ser una de las nuevas epidemias del siglo XXI ya que las personas en la actualidad están viviendo de manera acelerada motivado a los requerimientos de la sociedad, tanto a nivel laboral, como social e incluso personal (1).

Es importante señalar que existen situaciones que demandan más atención que otras y por ende pueden acelerar más el día a día de las personas, esto se puede observar en los sitios de trabajo, donde las condiciones o exigencias inducen a los trabajadores a experimentar episodios de estrés (2).

El estrés laboral prevalece en algunas profesiones cuyas funciones están asociadas a la atención directa con personas, pudiendo esto afectar la actividad y el rendimiento laboral de cualquier profesional, el personal de enfermería no escapa a esta realidad, ya que diariamente se enfrentan a situaciones complejas producto de la responsabilidad en su sitio de trabajo (3).

Las relaciones con su equipo de trabajo y/o con sus familiares, las condiciones físicas del sitio de trabajo así como su vida personal son escenarios que conducen a pensar en la necesidad de proporcionar a estos profesionales las herramientas necesarias que permitan afrontar las exigencias diarias y las consecuencias que se puedan derivar de estas (4).

En este contexto, el profesional de enfermería debe ser orientado de manera prudente para que pueda identificar los síntomas del estrés y cómo manejarlos de manera asertiva, para evitar que se convierta en un desequilibrio biológico – psicológico que

afecte su vida personal y en consecuencia su desempeño laboral, pues el estrés es una patología que va en aumento, generando efectos negativos en quienes lo presentan (5).

Ahora bien, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (6) indica que el estrés laboral afecta la salud psicológica y física de los trabajadores y que el personal de salud en algún momento de su desempeño laboral ha experimentado una situación de estrés generada por el trabajo.

Un estudio realizado en España (7), en el 2018 concluyó que en la población de enfermería objeto de estudio existe una percepción moderada de estresores laborales además de resaltar el escaso apoyo que perciben los trabajadores por parte de sus superiores lo que en cierto modo conlleva al desgaste profesional en este colectivo.

También, Barbosa y colaboradores en el 2021 en España (8) indicaron que los profesionales de enfermería en general que tuvieron contacto con pacientes infectados con SARS-COV-2 han estado presentando elevado niveles de ansiedad y estrés, siendo estos signos predictores para empeorar su estado de salud.

Cuando se buscan evidencias a nivel de Latinoamérica, se encuentra que en Ecuador (9), Ortiz y colaboradores en el 2022 realizaron una investigación comparativa de los niveles de estrés entre el personal de enfermería y el personal médico, indicando que existe un 55,56 % de estrés laboral en el personal médico, mientras que en el personal de enfermería un 25,45 %.

Betancourt y colaboradores (10), en Ecuador en el 2020 en una investigación realizada indicaron que el 21 % de los profesionales del área de UCI que fueron objetos de estudio están expuestos a un alto nivel de estrés, mientras que el 79 % indicaron una exposición baja al estrés.

En Argentina, en el 2021 Torrecilla y colaboradores (11), observaron que un 72,1 % de los profesionales de enfermería presentaban niveles elevados de ansiedad y un 13,

5 % depresión, además entre los indicadores de estrés un 80,8 % de los profesionales manifestaron sentir desánimo, un 76,9 % agotamiento mental, un 73,1 % indican no sentir energía y un 75 % refirieron muchas preocupaciones.

En Colombia 2022 (12) el Ministerio de Salud y Protección Social en el marco de la Conmemoración Mundial de la Lucha contra la Depresión exhortó a realizar encuestas de riesgo psicosocial que permitan detectar riesgos en los trabajadores de la salud de manera oportuna, ya que esto es fundamental para identificar a los trabajadores y brindarles el apoyo necesario.

Ahora bien, en el Perú de acuerdo a Benites y colaboradores (13), en lo relacionado al nivel de estrés que experimentan los profesionales de enfermería este se encuentra en un nivel medio, lo cual podría representar desgaste físico y mental en estos trabajadores y un posterior deterioro de su salud, lo que influye de manera directa en la calidad de atención que brindan a los pacientes.

Dentro del mismo contexto en un estudio realizado por Arellano (14), el personal de enfermería tiene un nivel medio para afrontar de manera efectiva la solución de problemas, así como en el uso de la regulación inicial ante el estrés laboral y en el uso de estrategias orientadas a modificar la evaluación de la situación inicial que les genera estrés laboral.

También Zavaleta (15), en el 2022, señaló que al realizar un abordaje de la relación que pueda existir entre la inteligencia emocional y el estrés laboral pudo determinar que no existe una relación directa entre estas, pues de los profesionales de enfermería evaluados pudo encontrar que un 83,7 % poseía un estrés laboral bajo, y un 59,2 % un nivel promedio en desarrollo de la inteligencia emocional.

Es importante destacar que el estrés no se clasifica para profesiones específicas, son los factores estresantes o la exposición constante a los mismos los que conducen a las personas a presentar el mismo, es por ello que, en profesiones donde exista contacto directo con el dolor, la angustia, incluso la muerte (médicos, docentes,

policías, enfermeros, entre otros) aun cuando constituyen un riesgo profesional esperado, pueden generar cierto grado de estrés, y se pueden convertir en factores estresantes que sumados con factores tienden a perder valor de base del trabajador situándolo en un contexto de persona vulnerable (16).

Situaciones específicas del entorno laboral afectan de manera directa la salud psicológica y física de los profesionales llegando a generar además de estrés, otras patologías como ansiedad o depresión, es por ello que la gestión de este debe ser una acción no solo de la persona sino también de la institución donde labora, gestionando las causas y detectando los signos de deterioro en la salud mental como parte integral de un proceso de salud y bienestar de los trabajadores (17).

De lo anteriormente descrito, se evidencia que el estrés laboral es un problema de salud pública a nivel mundial, latinoamericano y nacional. En ese sentido, es necesario mejorar el abordaje de los profesionales de enfermería en este caso particular, para evitar que esto siga en aumento y altere el equilibrio de la salud de los mismos.

El estrés laboral se puede manifestar cuando un trabajador empieza a presentar una serie de conductas o síntomas que le llevan a perder el control en ocasiones (18), siendo la baja autoestima uno de los principales, acompañado de un estado permanente de nerviosismo, falta de concentración, dolores de cabeza constante, bajo rendimiento, comunicación ineficiente, impaciencia e irritabilidad llegando incluso a presentar comportamientos agresivos.

En el mismo orden de ideas, se puede expresar que existen algunas variables (individuales y/o sociodemográficas) que son propias de cada persona y pueden influir en la generación del estrés laboral (19), pudiéndose incluir en estas factores sociales, laborales, las relacionadas con el puesto de trabajo de manera directa, los individuales y los factores interpersonales.

También influyen características como el estado civil, número de hijos, la edad y la experiencia laboral para ser factores generantes de estrés laboral, puesto que si el profesional no tiene un manejo efectivo de su entorno personal con su ámbito laboral habrá un agotamiento emocional que ira influyendo de manera negativa en su desempeño laboral (20).

Entre las teorías que sustenta la presente investigación, se tiene la Teoría Esfuerzo - Recompensa para el estrés laboral (21), como primera base que lo sustenta la recompensa que debe o esperar recibir el trabajador por la labor que realiza, pues las altas demandas laborales y un incentivo por ello va produciendo en la persona la acumulación de factores estresantes que van aumentando y ponen en riesgo su Salud psicosocial.

Ahora bien, sobre la base de las ideas expuestas, entre la teorista de enfermería citare a Betty Neuman (22) cuyos estudios son la base que sustentan “la relación del individuo con el estrés su respuesta a esta emoción y los factores reconstituyentes dinámicos en la naturaleza”, es decir, en ella se destaca la importancia de evaluar de manera efectiva la actuación de una persona y su relación con el entorno que le rodea.

Resulta interesante la investigación realizada por Carrillo y colaboradores (23), en el 2018, en Murcia España, la cual tuvo como objetivo “Analizar la presencia de estrés laboral en el equipo volante de enfermería de un Hospital General Universitario tomando como referencia el modelo demandas-control-apoyo de Karasek”, Fue un estudio observacional de corte transversal, usaron como instrumento el cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ) traducido y validado para enfermería. Los resultados reflejaron que existía un nivel moderado de estresores, destacando un déficit de apoyo social por parte de los superiores. Concluyen que existe un escaso apoyo social por parte de los superiores, siendo un área de mejorar sobre la que intervenir.

Por otra parte, Gutiérrez y colaboradores (24), en el 2018 en Andalucía, España, realizaron una investigación para “Identificar con base en el Inventario de Maslach la

presencia de síndrome de burnout en personal de enfermería y su asociación con estresores comprendidos en la Escala de Estrés en enfermería (NSS por sus siglas en inglés)”, mediante un estudio observacional, descriptivo, transversal, de corte prospectivo, la población estuvo conformada por 140 profesionales y la muestra fue de 43.

Con el mencionado estudio pudieron determinar que existe asociación entre los niveles de cansancio emocional y los agentes estresores: muerte y sufrimiento, carga de trabajo, incertidumbre respecto al tratamiento, problemas con la jerarquía, preparación insuficiente, problemas entre el personal enfermero y pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal. Concluyen que se debe actuar de manera directa sobre los factores asociados al desgaste, permitirá prevenir el avance del síndrome.

Es también relevante el estudio presentado por Berrio (25), en el año 2018 en Cúcuta, el objetivo del mismo fue “Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios de UCI médica y UCI coronaria de la clínica San José de Cúcuta”, fue una investigación de tipo descriptiva y de paradigma cuantitativo y fue aplicado a un total de 69 enfermeras. Los resultados reflejan no que existe una prevalencia del síndrome, sin embargo el nivel medio obtuvo un 89,9 % donde el 5,8% del personal estudiado ya lo presenta, por lo que no se descarta que desarrolle la enfermedad o progrese.

Ahora bien dentro del contexto nacional se tiene la investigación realizada por Sullón (26), en el año 2018, en Lima. El objetivo de esta fue “conocer cuál es el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería en el 7 B de Unidades Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati del Distrito de Jesús María, en el Año 2017, mediante una investigación descriptiva cuantitativa, la población estuvo compuesta por 45 trabajadores. El instrumento empleado la escala Burnout de Maslach. Los resultados señalaron que el 46 % de la población objeto de estudio presenta estrés laboral.

Asimismo Hurtado (27), en el 2018 en Lima, presento el estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en la Red de Salud Lima Norte IV, 2017”, el mismo fue realizado bajo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población objeto de estudio fue de 90 profesionales y se usó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumento. Mediante el estudio la autora pudo concluir que según el coeficiente Rho de Spearman Si existe relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en el personal.

También está la investigación realizada por Yaya y colaboradores (28), en Lima en el 2018, cuyo objetivo fue “Determinar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto de la Clínica Internacional”. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo de corte transversal. El instrumento empleado fue el Inventario de Wolfgang, es un cuestionario en versión mexicana compuesta de 30 ítems. Los resultados del estudio buscaron proveer herramientas necesarias para ayudar a prevenir las consecuencias relacionadas con los factores estresores en el personal de enfermería.

Este estudio beneficia al gremio de enfermeras de las áreas críticas de la Clínica Hope, ya que pretende brindar herramientas para evitar la exposición constante de los profesionales de enfermería a factores estresantes, fomentando de esta manera un ambiente laboral ideal con comunicación asertiva y trabajo en equipo eficaz, de manera oportuna, veraz, concreta y clara.

Considerando que los profesionales de enfermería son un recurso humano fundamental en las instituciones de salud para brindar atención de calidad a los pacientes, es necesario que su ambiente de trabajo le proporcione tranquilidad y comodidad, ya que de esta manera podrá ejecutar sus intervenciones de manera eficaz y oportuna, satisfaciendo las necesidades del paciente.

Es importante mencionar que el presente estudio utiliza todos los pasos del método científico para abordar una respuesta al problema planteado y utiliza un diseño de tipo descriptivo el cual es apropiado para el fenómeno a estudiar. En atención a esta problemática el objetivo formulado es Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de las áreas críticas de la Clínica Good Hope, Miraflores - Lima 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque del presente trabajo considera la investigación Cuantitativa porque se requiere el análisis estadístico de datos numéricos, lo cual es manifestado por Hernández, Fernández y Baptista (29), además el diseño que se está considerando es no experimental, transversal y descriptivo debido a que la variable de estudio no será manipulada, es decir, dicha variable serán caracterizadas de acuerdo a su estado natural en el contexto correspondiente.

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población del presente estudio, está conformada por el personal de enfermería (masculino y femenino) que labora en la Unidad de Cuidados intensivos de la Clínica Good Hope, Miraflores – Lima, durante los meses de septiembre a diciembre del 2022, según el padrón nominal de la institución se cuenta actualmente con 30, siendo ello la población total. En la presente investigación se trabajará con el total de la población que cumpla los criterios de selección, denominándose muestra censal. La técnica de muestra será no probabilística intencional.

Criterios de Inclusión

- Profesionales de enfermería que pertenecen a las áreas críticas de la institución.
- Profesionales masculinos y femeninos
- Profesionales en enfermería especialistas.

- Profesionales de enfermería que autoricen la aplicación del instrumento, mediante la aprobación del consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería con un tiempo mínimo de experiencia dentro de la unidad de tres meses.

Criterios de Exclusión

- Profesionales de enfermería ausentes por incapacidad.
- Profesionales de enfermería en periodo vacacional.

2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Las variable considerada en el estudio es:

ESTRÉS LABORAL

Definición conceptual: De acuerdo a la OMS (30), “el estrés laboral es la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

Definición operacional: motivado a que el estrés laboral afecta de manera directa a los profesionales de salud se determinara el nivel de estrés de los profesionales por medio de la encuesta de Maslach y Burnout, la cual consta de tres dimensiones.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos será posible gracias al empleo de un cuestionario ya establecido. Se tomará en cuenta el Inventario de Burnout de Maslach (IBM), de Maslach, Jakson y Schwab, diseñado para medir la frecuencia e intensidad del

desgaste laboral en los profesionales, usado por Bernilla y colaboradores 2022 (31), en su trabajo “estrés laboral y calidad de cuidado del personal de enfermería en escenarios pandémicos servicio de emergencia hospital público de Lambayeque 2020” El mencionado instrumento consta de 22 ítems, los cuales permiten evaluar el Cansancio emocional a través de las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20, la Despersonalización con las preguntas 5, 10, 11, 15, 22 y la Realización personal a través de las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

En cuanto a la validez y confiabilidad Correa y colaboradores (32) en su trabajo de investigación titulado “Adaptación y validación de un cuestionario para medir burnout académico en estudiantes de medicina de la universidad Ricardo Palma” validaron que el instrumento a emplear en el presente estudio cumple con el criterio de validez al haber sido evaluado y aprobado por jueces expertos, siendo validado a nivel internacional y traducido en diferentes idiomas incluido el español esto a permitido adaptarlo a la actualidad. Es por ello que cuenta con una alta fiabilidad y validez. “El alfa de Cronbach ha sido aceptable y la consistencia interna de 0,8. De manera particular para cada categoría, se obtuvo 0,9 para cansancio emocional, 0,79 para despersonalización 0,71 para baja realización personal”

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se realizarán los trámites ante las autoridades de la Universidad María Auxiliadora solicitando un documento que me acredite como estudiante de la misma en proceso de realizar un estudio de investigación, inmediatamente después presentare el documento a la Dirección de la Clínica Good Hope, Miraflores – Lima, así como a la jefe del área a quien solicitare autorización para el recojo de la información mediante la aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería, quienes serán evaluados para verificar los criterios de inclusión y exclusión planteados.

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

Se iniciara el proceso explicando las razones de la investigación en reunión sostenida con la jefa de servicio a quien se expondrá el objetivo que pretendo alcanzar, así como una cantidad estimada de cuestionarios que aplicare en los días hábiles, calculando un promedio de aplicación del mismo de 5 días, con promedio de 30 a 40 minutos por cada profesional. Al finalizar se recolectarán las los cuestionarios, para luego verificar el llenado de los mismo y se procederá con la codificación de cada uno de ellos.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para el análisis de datos se tendrá en cuenta en primer lugar la codificación de cada ítem y posteriormente se ingresarán los datos en la data Excel preparada para tal fin, una vez concluido este procedimiento se traslada al sistema estadístico SPSS versión 25 para concluir finalmente con el análisis inferencial para validar la relación entre las variables del estudio, con la elaboración de tablas y gráfico de distribución de frecuencias para cada una de las dimensiones.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se tendrán en cuenta los aspectos bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Para custodiar a los integrantes en este estudio, así mismo se efectuará el consentimiento informado previa información clara dada a todos los integrantes del estudio. En cuanto a los principios bioéticos se tiene:

Autonomía: se ejecutará durante la investigación, al llegar a los participantes con los instrumentos y estos se involucren en las actividades, para que así sientan la seguridad de confiabilidad de los resultados de este estudio.

Beneficencia: en cumplimiento de este principio se les otorgara información a los integrantes del estudio de los resultados que se obtengan en dicha investigación. Se

les tendrá al tanto del estudio, con el fin de que se involucren en los beneficios que tienen la misma para cada uno de ellos.

Justicia, los integrantes de este estudio serán tratados por igual, sin distinción de raza, credo, religión u opinión; sin preferencia alguna, con el mejor trato de cordialidad y respeto ante la información brindada por el participante. **No maleficencia**, al ser la presente una investigación con carácter documentario no se dañara ni se emitirán juicios de los profesionales de enfermería que integran la muestra. (33)

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2022																							
	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				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
Identificación del Problema	■	■																						
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios		■	■	■	■	■	■	■																
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			■	■	■	■	■	■																
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación			■	■	■	■	■	■																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.			■	■	■	■	■	■	■															
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						■	■	■	■	■														
Determinación de la Población, muestra y muestreo									■	■	■	■												
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos										■	■	■	■											
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información										■	■	■	■											
Elaboración de aspectos administrativos del estudio										■	■	■	■											
Elaboración de los anexos													■	■										
Evaluación anti plagio – Turnitin													■	■	■	■	■	■	■	■				
Aprobación del proyecto																					■	■	■	■
Sustentación del proyecto																							■	■

3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2022					TOTAL
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Dicimbre	s/.
Equipos						
1 laptop	2,200					2,200
Disco duro externo 1 Tb		250				250
Materiales de escritorio						
Lapiceros		10				10
Hojas bond A4			10			10
Material Bibliográfico						
Libros		60	60	10		130
Fotocopias e impresiones		80	40	10	40	170
Espiralado		7	10		10	27
Otros						
Movilidad		50	50	100	300	500
Viáticos		50	50	50	100	250
Comunicación		50	20	10		80
Recursos Humanos						
Asesor estadístico		200				200
Imprevistos*			100		100	200
TOTAL		2,632	340	180	550	3,927

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Equipo Nutricional. El estrés definido por la Organización Mundial de la Salud. 2019. [acceso el 18 de octubre de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://nutricioni.com/el-estres-definido-por-la-organizacion-mundial-de-la-salud/>
2. Benites G y colaboradores. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería Del Hospital Regional de Ica – 2016. 2017. [tesis de Titulación]. Ica – Perú: Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/2867/36.pdf>
3. Chávez M. “Estrés laboral en el profesional de enfermería, Hospital Arzobispo Loayza, Lima. 2017.” 2017 [tesis de Titulación]. Trujillo - Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3754/Chavez_OMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Lecca R. Estrés laboral del profesional de enfermería en centro quirúrgico, Hospital Sergio E. Bernales, 2020. 2021. [tesis de Titulación]. Lima - Perú: Universidad San Martín de Porres; 2022. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8948/Lecca_ER.pdf?sequence=1
5. ORH. Observatorio de RRHH. El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral. 2020 [acceso el 18 de octubre de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
6. Atachao K. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima– 2021. 2021 [tesis de especialización]. Lima – Perú: Universidad María Auxiliadora; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/662/ATACHAO%20ORTEGA%20KRISTELL%20LIZ%20-%20T.%20ACADEMICO.pdf>
7. Carrillo C. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enferm. glob. [Revista en

- Internet] 2018 [acceso 26 de Octubre de 2022] 17 (50); Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304
8. Barbosa C. Efectos de la COVID-19 sobre la salud en profesionales de enfermería durante el primer confinamiento en España. Revista Cubana de Enfermería. [Revista en Internet] 2021 [acceso 26 de Octubre de 2022] 37; Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4584>
9. Ortiz E y colaboradores. Estrés laboral en el personal médico y de enfermería del servicio de emergencia del Hospital José Carrasco Arteaga - IESS en la ciudad de Cuenca junio – agosto 2022 [tesis de maestría]. Quito – Ecuador: Universidad de las Américas; 2022. Disponible en: <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14159>.
10. Betancourt M y colaboradores. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de COVID 19. Revista Científica Multidisciplinaria [Revista en Internet] 2020 [acceso 26 de Octubre de 2022] 4 (3) 41 -50; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346825245_ESTRES_LABORAL_EN_EL_PERSONAL_DE_ENFERMERIA_DEL_AREA_DE_UCI_DURANTE_LA_PANDEMIA_DE_COVID_19
11. Torrecilla N. 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. [Revista en Internet] 2021 [acceso 26 de Octubre de 2022] 13; Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2021000200025
12. Ministerio de Salud y Protección Social. La salud mental de los trabajadores de la salud es prioridad. 2022. [acceso el 18 de octubre de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/La-salud-mental-de-los-trabajadores-de-la-salud-es-prioridad.aspx>
13. Benites G. y colaboradores. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica – 2016. 2017 [tesis de titulación]. Ica – Peru: Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/2867/36.pdf>
14. Arellano C. Afrontamiento al estrés laboral en personal de enfermería de centro quirúrgico en una institución hospitalaria Lima. 2017. 2018 [tesis de especialización].

Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2022. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7602/Arellano_tc%20-%20Resumen.pdf?sequence=3&isAllowed=y

15. Zavaleta K. Inteligencia emocional y Estrés laboral en el personal de enfermería de la empresa Global PreventOSH de la Unidad Minera San Rafael, Antauta, Puno. 2022. [tesis de titulación]. Lima – Perú: Universidad Peruana Unión; 2022. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5912?show=full>

16. Alegre I. “Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería-servicio de emergencia Hospital Ramiro Priale Priele ESSALUD Huancayo, 2021”. 2021. [tesis de especialidad]. Lima - Perú: Universidad Maria Auxiliadora; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1047/ALEGRE%20PECEROS%20IVONNI%20ISABEL%20-%20TRABAJO%20ACADEMICO.pdf?sequence=1>

17. Pernía L. Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería del Ambulatorio Urbano Tipo I De Palo Gordo Municipio Cárdenas, Estado Táchira. 2021. [tesis de maestría]. Táchira - Venezuela: Universidad Nacional Experimental del Táchira; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unet.edu.ve:8443/jspui/handle/123456789/1052>

18. Amaya A. (2020). Falta de energía: Sus síntomas, causas y soluciones. 2021 [acceso el 18 de octubre de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://www.aramanatural.es/energia-y-vitalidad/falta-de-energia/>

19. Morales C. Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos en trabajadores de una empresa de la zona industrial de Atlacomulco. 2018. [tesis de titulación]. Atlacomulco – Mexic: Universidad Autónoma del Estado de México; 2022. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99598/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20Y%20FACTORES%20SOCIODEMOGR%C3%81FICOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

20. Rojas B. Las causas de insatisfacción laboral: ¿cómo abordar esta situación? 2019 [acceso el 18 de octubre de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/causas-insatisfaccion-laboral/>

21. Montero D. Estrés laboral: Teoría Esfuerzo-Recompensa. 2018. [acceso el 18 de octubre de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://meritocraciablanca.com/2018/03/01/estres-laboral-teoria-esfuerzo-recompensa/>
22. Sánchez S. El Modelo de Sistemas de Neuman: qué es y qué explica sobre los pacientes. 2021. [acceso el 18 de octubre de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://psicologiymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>
23. Carrillo C. y colaboradores. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. glob* [revista en Internet] 2018 [acceso 18 de Octubre de 2022]; Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-6141201800020030423.
24. Gutiérrez B. y Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. 2018 [acceso el 18 de octubre de 2022]. [Internet]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/323785492_Sindrome_de_burnout_en_personal_de_enfermeria_asociacion_con_estresores_del_entorno_hospitalario_Andalucia_Espana
25. Berrio J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios de UCI Médica y UCI Coronaria de la Clínica San José de Cúcuta. 2018. [tesis de titulación]. Cúcuta – Colombia: Universidad de Santander; 2022. Disponible en: <https://repositorio.udes.edu.co/items/a25884de-3767-4b39-b099-c51eaa4679c6>
26. Sullón S. Estrés laboral en el personal de enfermería en el 7 B de Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati del distrito de Jesús María, en el año 2017. 2018. [tesis de titulación]. Lima - Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2022. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2720>
27. Hurtado A. Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV, 2017. 2018. [tesis de maestría]. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

28. Yaya V. y colaboradores. Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima, 2017. 2018 [tesis de maestría]. Lima - Perú: Universidad Peruana Unión; 2022 Disponible en:
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1435/Vanessa_Trabajo_Acad%
c3%a9mico_2018%20%28Con%20enlace%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1435/Vanessa_Trabajo_Acad%c3%a9mico_2018%20%28Con%20enlace%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
29. Hernández, Roberto. Fernández, Carlos. Baptista, Pilar. 2014. Metodología de la Investigación. 600 pág. México. VI edición. Editorial Magrogil
30. Jiménez N y colaboradores. El estrés laboral en la profesión de enfermería. Portalesmedicos.com [revista en Internet] 2019 [acceso 26 de Octubre de 2022]; Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/el-estres-laboral-en-la-profesion-de-enfermeria/>
31. Bernilla R y Silva G. Estrés laboral y calidad de cuidado del personal de enfermería en escenarios pandémicos servicio de emergencia hospital público de Lambayeque 2020. 2022. [Tesis de Titulación]. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipan; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9749/Bernilla%20De%20La%20Cruz%20Rosa%20Margarita%20%26%20Silva%20P%20C%20A9rez%20Gisela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Correa L. y colaboradores. Adaptación y validación de un cuestionario para medir burnout académico en estudiantes de medicina de la universidad Ricardo Palma. Revista de la Facultad de Medicina Humana [revista en Internet] 2019 [acceso 06 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://inicib.urp.edu.pe/rfmh/vol19/iss1/9/>
33. Parkes K. Intervenciones para la gestión del estrés en organizaciones. En Buendía J, Ramos F (ed). Empleo, Estrés y Salud. Pirámide, pp. 109 – 129. Madrid, 2001.

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de variable Según su Naturaleza y Escala de Medición	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de Items	Valor Final	Criterios Para asignar Valores
Estrés Laboral	Es una variable cuantitativa y su escala de medición es de intervalo con propiedades semejantes a las de la escala ordinal	De acuerdo a la OMS (30), “el estrés laboral es la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.	Motivado a que el estrés laboral afecta de manera directa a los profesionales de salud se determinara el nivel de estrés de los profesionales por medio de la encuesta de Malasch y Burnout, la cual consta de tres dimensiones.	Sub escala de agotamiento emocional. Sub escala de despersonalización. Sub escala de realización personal.	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.	54 30 48	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. 5, 10, 11, 15, 22. 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

“Estrés laboral en el personal de enfermería de las áreas críticas de la Clínica Good Hope, Lima 2022”

PRESENTACIÓN Sr(a) o Srta:

Buenos días, soy de la carrera de enfermería de la Universidad María Auxiliadora, estoy realizando un estudio, cuyo objetivo es Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de las áreas críticas de la Clínica Good Hope, Miraflores - Lima 2022. Pido su colaboración para que me facilite ciertos datos que me permitirán llegar al objetivo de estudio ya mencionado.

INSTRUCCIONES GENERALES

- A continuación, se presentan una serie de preguntas con diferentes alternativas de respuesta.
- Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados: 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.
- Si tiene alguna duda respecto al cuestionario, pregunte al encuestador, quien le ayudara para aclarar aspectos relacionados con el mismo.

¡De antemano muchas gracias por su colaboración!

“Estrés laboral en el personal de enfermería de las áreas críticas de la Clínica Good Hope, Lima 2022”

Cuestionario Maslach Burnout Inventory

Instrucciones:

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

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

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

Marcar con una cruz la casilla correspondiente según la numeración de la tabla anterior

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten los pacientes	0	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	0	1	2	3	4	5	6
7. Trato muy eficazmente los problemas personales	0	1	2	3	4	5	6
8. Me siento quemado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas	0	1	2	3	4	5	6
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo mucho emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6

12. Me siento muy activo	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14. Creo que estoy trabajando demasiado	0	1	2	3	4	5	6
15. Realmente no me preocupa lo que ocurre a algunos de mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
16. Trabajar directamente con las personas me produce estrés	0	1	2	3	4	5	6
17. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
18. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	0	1	2	3	4	5	6
20. Me siento acabado	0	1	2	3	4	5	6
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma	0	1	2	3	4	5	6
22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

CUESTIONARIO - BURNOUT

1. Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

2. Subescala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

3. Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente:

Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

La escala se mide según los siguientes rangos. Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

Anexo A. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

Título del proyecto: Manejo del Estrés Laboral en el personal de enfermería de las áreas críticas de la Clínica Good Hope, Lima 2022

Nombre de los investigadores principal: La Cruz Ollarves Yelitza Carolina.

Propósito del estudio: Determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de las áreas críticas de la Clínica Good Hope, Miraflores - Lima 2022.

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

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. La Cruz Ollarves Yelitza, coordinadora de la investigación (teléfono móvil N° 979461603) o al correo electrónico: yelillaves69@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora.

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital

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

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

.....
Firma del participante