



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

**“ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL
HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO ICA, 2023”**

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

AUTORA:

LIC. HERNÁNDEZ MACHADO, YURAIMA DORIS

<https://orcid.org/0009-0003-0144-1799>

ASESOR:

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

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

LIMA – PERÚ

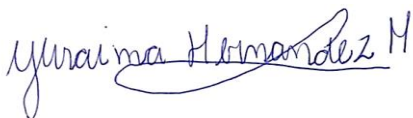
2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **YURAIMA DORIS HERNÁNDEZ MACHADO**, con DNI **47853218**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentado para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS** de título “**ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO ICA, 2023**”, **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 **17%** 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 aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 20 días del mes de octubre del año 2023.



FIRMA DEL AUTOR
Yuraima Doris Hernández Machado
DNI: 47853218



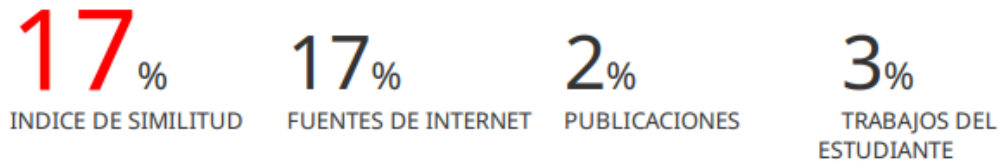
FIRMA DEL ASESOR
Eduardo Percy Matta Solís
DNI: 42248126

Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174- 2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD – TURNITIN

HERNÁNDEZ MACHADO, YURAIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	14%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	ciencialatina.org Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y METODOS.....	19
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
ANEXOS.....	34

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO B. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	35
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO	39

RESUMEN

Objetivo: Analizar los niveles de estrés laboral en personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Santa María del Socorro de Ica, durante el año 2023.

Materiales y métodos: Este estudio adoptará un enfoque cuantitativo al recopilar datos numéricos mediante métodos estadísticos. El diseño será no experimental y de corte transversal, ya que el investigador no manipulará las variables y cada participante será evaluado una única vez durante todo el proceso de investigación. Se empleará la escala de estrés en el personal de enfermería (NSS), una herramienta diseñada por Gray-Toft y Anderson, con una escala de medición ordinal de 34 ítems y opciones múltiples.

Resultados: Para una presentación visual y accesible de los resultados, se empleará la generación de tablas de frecuencia relativa y absoluta, así como la obtención de valores de tendencia central y operacional mediante la suma de ítems. Este enfoque integral de análisis estadístico garantiza una interpretación completa y efectiva de los datos recopilados, permitiendo una comprensión profunda de las dimensiones del estrés laboral en el personal de enfermería.

Conclusiones: el uso de los datos recopilados será fundamental para la implementación de estrategias destinadas a reducir o eliminar el estrés en el personal de enfermería que trabaja en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) de los hospitales.

Palabras claves: estrés laboral, enfermería, cuidados intensivos (DeCS).

ABSTRACT

Objective: To analyze the levels of work stress in nursing staff of the intensive care service of the Santa María del Socorro Hospital in Ica, during the year 2023.

Materials and methods: This study will adopt a quantitative approach by collecting numerical data using statistical methods. The design will be non-experimental and cross-sectional, since the researcher will not manipulate the variables and each participant will be evaluated only once during the entire research process. The Nursing Staff Stress Scale (NSS) will be used, a tool designed by Gray-Toft and Anderson, with an ordinal measurement scale of 34 items and multiple options.

Results: For a visual and accessible presentation of the results, the generation of relative and absolute frequency tables will be used, as well as obtaining central and operational tendency values by adding items. This comprehensive approach to statistical analysis ensures a complete and effective interpretation of the data collected, allowing a deep understanding of the dimensions of work stress in nursing staff.

Conclusions: The use of the data collected will be essential for the implementation of strategies aimed at reducing or eliminating stress in nursing staff working in the Intensive Care Units (ICU) of hospitals.

Keywords: work stress, nursing, intensive care (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

La problemática del estrés laboral ha alcanzado proporciones globales, ejerciendo un impacto significativo en la salud de los trabajadores. Este fenómeno afecta de manera particular al personal de enfermería, quienes se ven enfrentados a condiciones laborales únicas. Este impacto es aún más evidente en las enfermeras que desempeñan sus funciones en las unidades de cuidados intensivos (UCI), donde experimentan episodios de estrés constante por la naturaleza crítica de su labor diaria(1). Dichas profesionales se ven inmersas en situaciones límite, tomando decisiones entre la vida y la muerte. Este nivel de estrés laboral, sostenido en el tiempo, puede conllevar a una serie de problemas de salud, entre ellos la ansiedad, la depresión y el síndrome de agotamiento (2).

En el año 2023, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado el estrés laboral como una preocupación global, reconociendo los posibles efectos destructivos que este fenómeno puede tener en los trabajadores y en los entornos laborales. Este reconocimiento resalta la urgencia de abordar el estrés como una amenaza significativa para el bienestar y la salud de los trabajadores a nivel mundial. La OIT, como entidad líder en asuntos laborales a nivel internacional, subraya la importancia de adoptar medidas efectivas para mitigar los impactos negativos del estrés en el ámbito laboral (3).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el 2018, reveló que el 62% de los trabajadores a nivel global, con énfasis en el personal de enfermería, experimentan síntomas evidentes de estrés laboral, derivados principalmente de condiciones laborales inadecuadas. Este informe subraya la magnitud del problema, destacando que a lo largo de sus vidas, el 48% del personal sanitario sufre los efectos negativos generados por el estrés (4).

Una investigación llevada a cabo por la revista Contemporary Nurse en 2021, entre los hallazgos más significativos, se evidenció que el 80% de las enfermeras señalaron que las jornadas laborales prolongadas y los horarios inadecuados

constituían una fuente sustancial de estrés. Asimismo, el 88.4% destacó la escasez de personal como una causa significativa de estrés, mientras que el 88.0% expresó insatisfacción con respecto al salario, incluyeron la discriminación en el trabajo (86.5%), la falta de apoyo por parte de la dirección (83.0%), la percepción de un estilo de gestión y liderazgo inadecuado (82.2%), políticas y regulaciones insuficientes (80.6%), y cargas de trabajo excesivas (81.6%). Estos resultados subrayan la urgencia de abordar estos desafíos sistémicos para mejorar la salud y el bienestar del personal de enfermería(5).

De igual manera, en 2019, se llevó a cabo un estudio en España, para medir el grado de estrés entre los trabajadores de la salud asignados a áreas críticas, centrándose especialmente en el personal de enfermería. Según los hallazgos, al menos el 70% de los encuestados reportaron desafíos en el ámbito social, mientras que el 48% indicó experimentar estrés a causa de la carga laboral. Estos datos resaltan la complejidad de los factores que contribuyen al estrés en el personal de enfermería, subrayando la necesidad de intervenciones y apoyos específicos para abordar estos desafíos laborales (6).

En Francia, en el año 2019, se llevó a cabo una investigación centrada en el síndrome de burnout y sus causas en trabajadores de la salud que desempeñaban sus funciones en el área de urgencias. Los hallazgos revelaron que el 19% de los participantes afirmo experimentar síntomas de agotamiento, en comparación con el 27% que indico experimentar una significativa presión laboral. La atención a estos elementos podría contribuir significativamente a la promoción de un ambiente laboral más saludable (7).

En el año 2019, en la India, se llevó a cabo una investigación para determinar el nivel de estrés entre los enfermeros que trabajan en el área de Unidades de Cuidados Intensivos (UCI). Los resultados de la investigación indicaron que la prevalencia de alto agotamiento fue del 80%, distribuido entre el 6% (n = 12) de los médicos y el 69% (n = 140) de las enfermeras. Esto enfatiza la necesidad de implementar estrategias y políticas que aborden tanto la carga laboral como los

aspectos emocionales para mejorar la salud mental y el bienestar de los enfermeros en las UCIs. (8).

En el contexto Latinoamericano, de acuerdo con un estudio conjunto de la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizado en 2019, se encontró que aproximadamente el 31% de los participantes manifestaron enfrentar constantes dificultades debido al estrés. Este factor, como consecuencia, se traduce en la pérdida de sueño, ya que los trabajadores se ven afectados por la constante preocupación relacionada con las condiciones de su entorno laboral. Estos hallazgos ponen de manifiesto la necesidad urgente de abordar y mitigar los factores estresantes en el ámbito laboral, especialmente en el personal de enfermería, cuya labor es esencial para el sistema de salud (9).

Otro estudio en México, en el 2019, destacó las diversas consecuencias del estrés en el ámbito laboral de los profesionales de la salud, con un enfoque particular en las enfermeras, revelando que el estrés no solo afecta la salud mental y emocional de los profesionales, sino que también tiene ramificaciones significativas en el desempeño laboral y la calidad de vida en general. Esto destaca la necesidad de implementar estrategias específicas para el manejo del estrés en este contexto particular, reconociendo la naturaleza única y desafiante de las responsabilidades de enfermería (10).

En Ecuador, en el año 2020, se llevó a cabo una revisión sistemática con el propósito de analizar y comprender el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería que trabaja en las UCIs. Los resultados obtenidos a partir de la revisión de artículos coincidieron en su mayoría, señalando que los niveles de estrés experimentados por los enfermeros de las UCI son considerablemente altos. Por lo que sugiere la necesidad de abordar de manera efectiva la importancia de mejorar la salud mental y el bienestar del personal de enfermería (11).

En el mismo contexto, en Guayaquil-Ecuador, en el año 2022, se realizó una investigación con el objetivo de determinar el nivel de estrés al que se enfrenta el personal de enfermería en el área de las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI).

Los hallazgos del estudio indicaron que el 9.1% de encuestados experimentaba el síndrome de burnout. Además, los participantes demostraron sufrir de cansancio emocional y despersonalización, indicando una carga significativa en el ámbito emocional y una desconexión con su entorno laboral (12).

En Brasil, en 2019, un estudio sobre auxiliares y técnicos de enfermería en unidades de cuidados intensivos de hospitales privados reveló cifras alarmantes: el 68.1% desarrolló síndrome de burnout, el 45.4% presentó cuadros disfórico-depresivos, y el 68.1% mostró indicios de la fase inicial del síndrome. Estos resultados subrayan la necesidad urgente de abordar el estrés y el bienestar emocional de este grupo de profesionales de la salud (13).

En el contexto nacional, el Ministerio de Salud (MINSA), en el 2018, desarrollo un estudio relacionado al estrés laboral en trabajadores de la salud, reporto que el 51% evidencio un grado elevado de estrés laboral, de modo que, se determinó que abordar la alta incidencia del estrés laboral, debe ser constituido como prioridad por su implicancia. A su vez, se sostuvo que dicho estrés predomina específicamente en el desempeño y salud de los trabajadores, en efecto debe ser controlado a fin de que no se vea afectada el nivel de la calidad de vida profesional(14)

En Piura, en 2022, un estudio focalizado en profesionales de enfermería cuidadores de personas en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Privado, reveló que el 77.3% de los enfermeros experimenta un nivel medio de estrés. Del total, el 45.5% presenta un nivel de estrés bajo, mientras que el 22.7% reporta un nivel bajo de estrés. Estos resultados sugieren que, a pesar de la complejidad y la presión asociadas al cuidado de pacientes en situaciones críticas, una proporción significativa de enfermeros mantiene niveles moderados o bajos de estrés (15).

La Revista Innova Educación (RIE), en el año 2021, investigó sobre los factores generadores de estrés en el personal de enfermeros de áreas críticas en un hospital en Puno. De acuerdo con el informe, el 100%, es decir la totalidad de los participantes presento estrés. Entre los factores psicológicos se encuentran la falta de apoyo (28%), la incertidumbre sobre el tratamiento (24%) y la falta de

preparación adecuada (17%). Desde una perspectiva social, el 28% informó tener dificultades con médicos, mientras que el 17% señaló problemas con sus compañeros. Sorprendentemente, En lo que respecta al entorno físico, solo el 28% de los participantes encuestados se ve impactado, a pesar de afrontar una carga de trabajo considerable (16).

También, en Chiclayo, en el año 2019, se realizó una investigación sobre los factores vinculados al estrés laboral y su impacto en el personal de salud. De acuerdo con obtenido, el 56% manifiesta tener un nivel moderado de estrés, a diferencia del 44% que obtuvo un nivel elevado de estrés. Un factor predominante fue la presión y las exigencias laborales, afectando al 84% de los encuestados. Estos hallazgos resaltan la necesidad de abordar de manera integral los factores estresantes en el entorno laboral de la salud para mejorar la calidad de vida y el bienestar del personal de enfermería (17).

De igual manera, en Lima, en 2020, Se realizó un estudio que investigó los factores psicológicos vinculados al estrés en el personal médico. Los resultados mostraron que al menos el 91% de los participantes percibió un nivel intermedio de riesgo psicosocial. Sin embargo, se destacó un factor de riesgo considerablemente alto en la percepción de las exigencias laborales, mencionado por el 49.3% de los encuestados. Otros factores que tuvieron influencia, aunque con un impacto menor, incluyeron la remuneración basada en el rendimiento, las condiciones del entorno laboral, las características del trabajo y la interacción social (18).

En concordancia con lo descrito anteriormente, se concluye que el estrés laboral perjudica la salud en los profesionales de enfermería en todo el mundo, siendo un problema que, a pesar de su constante evaluación, las cifras obtenidas son considerablemente alarmantes y de preocupación. Se debe tomar en cuenta que, en general, el entorno de estrés es común en todos los servicios de salud; sin embargo, los servicios de centro quirúrgico, emergencias y UCI son los más notorios; por ello en el presente trabajo de investigación se describirá el nivel de estrés laboral en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Santa María del Socorro, durante el año 2023.

Dentro del marco teórico del estudio, se menciona a los componentes del ambiente de trabajo causantes de estrés, se llaman factores de riesgo psicosocial (riesgos psicosociales); definidos por la OIT, en 1984, como "interacciones entre el ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones organizacionales y las habilidades, necesidades, cultura y consideraciones personales del trabajador fuera del trabajo, que, con base en las percepciones y la experiencia, pueden tener un impacto en la salud, productividad y satisfacción laboral" (19).

En éste sentido, la OMS, define al estrés laboral como "la reacción que puede tener el 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" (20). La OIT y la OMS coinciden en que, principalmente debe identificarse qué es lo que causa el estrés laboral, y son muchos los elementos que integran una mala distribución y organización del trabajo, tales como: el manejo, las expectativas de los trabajadores, las interacciones sociales y el entorno laboral apropiado, el trabajo rápido, presión de tiempo, falta de control, poca participación en las decisiones, baja colaboración de los dirigentes, incertidumbre laboral, demasiadas horas libres, bajo salario, acoso sexual o psicológico (21).

En concreto, el estrés se considera como una enfermedad que existe en el campo laboral de hace mucho tiempo, estableciéndose teorías basadas en la respuesta. Selye, menciona que el estrés sucede en un cambio de equilibrio corporal ocasionado por factores externos o internos, donde la respuesta del cuerpo se realiza de manera inusual para restablecer su equilibrio(22). Nuevas teorías basadas en el estímulo, en contraste a las diversas teorías centradas en la respuesta, se explica al estrés refiriéndose al estímulo ambiental externo al individuo o estresor, siendo interpretado como una interrupción a la función del cuerpo (23).

Por lo tanto, la Escala de Estrés en Enfermería (NSS) es una herramienta de recolección de datos, que fue adaptada al español en 1998 por Más y Escribá y traducida dos enfermeras bilingües, De modo que dicho instrumento calcula la frecuencia con que algunas circunstancias se perciben como estresantes por los enfermeros; conformado por 34 enunciados y 3 dimensiones (24).

La dimensión entorno físico; se refiere al ambiente físico de trabajo que proporciona el contexto y el entorno para la prestación de atención, influye en los flujos de trabajo y da forma a las interacciones entre los médicos, el personal, los pacientes y las familias(25). La dimensión del entorno psicológico; son las características individuales o grupales que forman organizaciones dinámicas en las personas que establecen el comportamiento y los pensamientos propios de un individuo en aspectos de los factores estresantes (26). La dimensión entorno social; refiere a se evidencia conflicto de roles en los trabajadores de salud, causante del problema entre la expectativa en comparación con lo que se realiza, aquellos que han estudiado durante muchos años para formarse y adquirir nuevas destrezas y conocimientos, son distintos a los otros profesionales del grupo, provocando confusiones y se vuelven intensas (27).

Dentro de los modelos teóricos que sustentan el estrés laboral, tenemos a Siegrist, refieren que el modelo de esfuerzo-recompensa, se produce cuando sus esfuerzos superan las recompensas o que la recompensa no contrarresta el nivel de sobre esfuerzo(28). En el “modelo de interacción entre demandas y control propuesto por Karasek”, es fundamentado en el surgimiento de elevados niveles de estrés laboral en la interrelación de altas cargas laborales y bajo nivel de control laboral por el lado de los profesionales de enfermería. En relación al Modelo de interacción entre demandas, Control y apoyo social, son ampliaciones del modelo que empleo Karasek y otros del año 1990 (29).

Otro modelo es la Teoría de Enfermería que aportan al manejo del nivel de estrés en individuos se puede mencionar a **Betty Neuman**, quien nació en 1924 y prosperó en una granja de Ohio(30). Por otra parte, es un postulado de la enfermería basada en el trato de las personas y el estrés, sus respuestas a esta emoción y las dimensiones reconstituyentes son dinámicos en su naturaleza; en este modelo se considera 4 meta-paradigmas: ambiente, paciente, acción del enfermero(a) y la salud. Por lo tanto, en hallar una herramienta ideal en el control del bienestar, aplicando controles del nivel de estrés individual (31).

A continuación, se citan algunos estudios como precedentes al desarrollo del conocimiento respecto al tema de investigación:

Aruquipa(32) en Bolivia, en el año 2018, en su estudio que tuvo como objetivo “Determinar los factores de riesgo del estrés laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva del Instituto Gastroenterológico Boliviano Japonés, La Paz – Bolivia gestión 2018”. Se utilizó un enfoque cuantitativo-transversal. Se incluyó a 6 enfermeras en servicio en la unidad de cuidados intensivos, a quienes se les aplicó un cuestionario conocido como. "The Nursing Stress Scale". Demostró que el 40% de enfermeras señalaron que el ruido es el estresor más influyente en su entorno laboral, y al término de cada jornada, el 66% de ellas experimenta estrés y fatiga emocional.

Calderón y colaboradores (33) en Cuba, en el año 2021, en su estudio que tuvo como objetivo “Describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de cuidados intensivos”. Estudio de enfoque cuantitativo-correlacional. Con la colaboración de 70 enfermeras que trabajaban en las unidades de cuidados intensivos. Los hallazgos indicaron que, en relación con los factores laborales ligados al estrés, el 52% se relacionó con aspectos ambientales, el 78% con la carga laboral excesiva, el 64% con un entorno organizacional poco saludable y el 74% con una supervisión y control excesivo de tareas.

Santos (34), en Brasil, en el año 2021, desarrollaron un estudio donde buscaron “Estimar la prevalencia de estrés laboral entre profesionales de enfermería que trabajan en Unidades de Cuidados Intensivos e identificar su asociación con variables sociodemográficas, profesionales y relacionadas con los cuidados de enfermería”. La investigación fue transversal, contando con el apoyo de 54 profesionales de la salud a quienes se les aplicó una Escala de Estrés de Bianchi. Los resultados demostraron que la prevalencia del estrés laboral en nivel medio o alto fue del 57,4%. Los niveles más altos de estrés se asociaron significativamente con la falta de práctica (valor $p=0,05$), enfrentar la muerte del paciente (valor $p=0,01$) y cuidar a los familiares de pacientes críticos. (valor $p=0,00$) y sobre todo brindar cuidados humanizados a los pacientes y sus familiares (valor $p=0,00$).

Calderón(35), en Lima, en 2021, en su investigación que tuvo como objetivo “Describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico”, utilizó una metodología de tipo cuantitativo, no experimental, descriptiva de corte transversal, la población fue 92 y la muestra 70 enfermeras del área de centro quirúrgico. El instrumento utilizado fue el cuestionario The Nursing Stress Scale. Los resultados evidenciaron que los factores laborales en relación con el estrés son, ambientales: mala temperatura (67%), organizativos: sobrecarga de tareas (79%) y clima organizacional poco saludable (64%), sobre factores de presión, exigencia y contenido: supervisión y control excesivo de las tareas (74%) y ritmo de trabajo exigente (54%); de modo que dichos factores están relacionados con el nivel de estrés.

Palma (36), en Trujillo, en 2021, efectuó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray”. La metodología utilizada fue cuantitativa, descriptiva de corte transversal. La población fueron 30 enfermeras que laboran en centro quirúrgico. Los instrumentos que utilizó fueron el cuestionario The Nursing Stress Scale y el COPE (Estilos de Afrontamiento). Los resultados encontraron un nivel alto de estrés laboral (63%), el nivel más habitual de afrontamiento es el nivel medio (43%). Concluyendo las variables se encuentran relacionadas entre si ($P = 0.0467$).

Alvarado (37), en Trujillo, en 2022, realizó un estudio cuya intención fue “determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras de la UCI del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta EsSalud” la población lo conformaron 36 enfermeras de la UCI, aplicaron un cuestionario validado. Encontraron que el 75% investigadas tuvieron un buen nivel de comunicación asertiva; en cuanto al estrés laboral el 59% tuvieron un nivel bajo. Resolviendo que existe correlación moderada negativa entre ambas variables.

En cuanto a la importancia del estudio, proporciona una comprensión detallada de la carga emocional y psicológica que enfrentan los profesionales de enfermería en el entorno hospitalario, esencialmente en las UCI de los hospitales, lo cual es crucial

para diseñar estrategias y políticas que aborden estas problemáticas. Además, el estudio resalta los factores específicos que contribuyen al estrés, como las demandas laborales, falta de apoyo, condiciones del entorno y otros elementos. Permite a las instituciones de salud identificar áreas de mejora en términos de condiciones de trabajo, apoyo emocional y gestión de la carga laboral. También puede influir en la implementación de programas de apoyo y capacitación para el personal de enfermería, enfocándose en la prevención del burnout y la promoción de la salud mental. Mejorar las condiciones laborales y proporcionar recursos adecuados puede no solo beneficiar a los profesionales de enfermería individualmente, sino también contribuir a la calidad general de la atención médica que se brinda en el hospital. En resumen, comprender y abordar el estrés laboral en el personal de enfermería es esencial para promover un entorno laboral saludable, garantizar la atención de calidad para los pacientes y preservar el bienestar de los profesionales de la salud que desempeñan un papel fundamental en el sistema de atención médica.

La justificación teórica del estudio, radica en su contribución al conocimiento científico y la comprensión de los factores que afectan la salud y el bienestar de los profesionales de la enfermería en un entorno hospitalario, ampliar su capacidad y fortalecer el conocimiento académico y práctico en el campo de la salud laboral, contribuyendo a la mejora de las condiciones laborales, salud ocupacional y gestión de recursos humanos en el ámbito de la salud.

La justificación práctica del estudio, es que el uso de los resultados del estudio aporta nueva información y datos sobre la prevalencia, causas y consecuencias del estrés laboral en el personal de enfermería de la UCI del Hospital Santa María del Socorro de Ica, el cual puede orientar el desarrollo de políticas y prácticas laborales que mejoren las condiciones de trabajo, promuevan el bienestar y prevengan el agotamiento entre el personal de enfermería; ya que al abordar el estrés laboral, se pueden mejorar las condiciones para proporcionar una atención de calidad y seguridad al paciente.

La justificación metodológica del estudio, se centra en la relevancia sobre el uso del método científico durante el proceso investigativo, cumpliendo sus principios de forma rigurosa; también busca comprender el impacto del estrés en los profesionales de enfermería mediante el uso del instrumento The Nursing Stress Scale, el cual presenta confiabilidad y validez adecuadas para su utilidad en la investigación científica.

En este sentido, la presente investigación busca analizar los niveles de estrés laboral en personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Santa María del Socorro de Ica, durante el año 2023.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACION

El enfoque del estudio será cuantitativo, debido a que favorecerá la recopilación de datos numéricos y utilizar métodos estadísticos analizarlos a fin de poder describir adecuadamente el propósito general del estudio(38). El diseño metodológico será no experimental, ya que el investigador no manipulará la variable, sino que será observada en su manera natural. Además, será de corte transversal; debido a que cada uno de los participantes serán evaluados una única vez durante todo el proceso de la investigación. Así mismo, se buscará aportar conocimiento para contribuir al vacío del conocimiento problema de la investigación (39).

2.2. POBLACION MUESTRA Y MUESTREO

2.2.1. Población

La población estará conformada por el personal de enfermería que labora en el área de cuidados intensivos en diferentes turnos del Hospital Santa María del Socorro, ubicado en la provincia y departamento de Ica, el periodo de tiempo para el recojo de datos será en el mes de Octubre del año 2023. Según la oficina de Recursos Humanos / Área de Asistencia y Permanencia, actualmente laboran 53 profesionales de enfermería en dicha área, siendo ello la población total.

Criterios de inclusión

Personal de enfermería asignados al área de cuidados intensivos.

Personal de enfermería que acepten participar en el estudio.

Profesionales de enfermería con antigüedad de más de 3 meses en la UCI.

Criterios de exclusión

Personal de enfermería que se encuentre de permiso o licencia, con descanso médico, gozando de vacaciones y/o ocupen cargo administrativo dentro de la UCI.

Personal de enfermería que sólo cumplen turnos por reemplazo en la UCI.

Personal de enfermería que no acepten su participación del estudio.

Personal de enfermería nuevo (<3meses) en el la UCI

2.2.2. Muestra

El método de muestreo será censal; debido a que se cuenta con una población pequeña y de fácil acceso a su totalidad (40). conformada por el número total de enfermeras del área de cuidados intensivos, y que cumplan los criterios de selección.

2.3. VARIABLE DE ESTUDIO

Este estudio presenta como variable principal al "estrés laboral en personal de enfermería" que desempeñan sus funciones en el área de cuidados intensivos. Dada su naturaleza, esta variable se clasifica como cualitativa, y su escala de medición se considera ordinal, ya que mantiene un orden en las respuestas recopiladas(38).

Definición conceptual: La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés laboral como "la reacción que puede tener el 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". Este fenómeno no solo se limita a la presión cuantitativa, como la carga de trabajo excesiva, sino que también abarca aspectos cualitativos, como la falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social y la falta de claridad en las funciones y responsabilidades laborales (41).

Definición operacional: El estrés laboral del personal de enfermería de la UCI del Hospital Santa María del Socorro, se concibe como la respuesta a demandas y presiones laborales que no se alinean con los conocimientos y capacidades del individuo, poniendo a prueba su habilidad para enfrentar la situación. En este entorno, se exploran distintas dimensiones del estrés laboral, incluyendo el Ambiente físico, el Entorno psicológico y el Entorno social. Estas dimensiones ofrecen una comprensión más integral de las tensiones a las que se enfrentan los profesionales de enfermería.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Técnica de recolección de datos

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizará como técnica la encuesta. La encuesta se define como una herramienta ampliamente empleada en la recopilación de información de una muestra de la población objetivo, se destaca por permitir a los investigadores recabar datos a través de una serie de preguntas específicas centradas en un tema particular. Además, su uso facilita la obtención de resultados estadísticos que pueden ser sometidos a un análisis posterior de la información recopilada (42).

Instrumento de recolección de datos

Para el recojo de información de este estudio, se utilizará la escala de estrés en el personal de enfermería (NSS, por sus siglas en inglés), una herramienta diseñada por Gray-Toft y Anderson. Esta escala presenta una estructura de medición ordinal compuesta por 34 ítems con opciones múltiples, destinada a identificar y evaluar la frecuencia de situaciones estresantes experimentadas por el personal de enfermería. Cada pregunta ofrece cuatro alternativas: nunca (0), alguna vez (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). La puntuación total se calcula sumando los puntos asignados a cada pregunta, resultando en un valor que oscila entre 0 y 102 puntos. Cuanto mayor sea la puntuación, mayor será el nivel de estrés experimentado. Las puntuaciones totales se clasificarán en dos categorías finales: alto (55-102) y bajo (0-54). En términos de validación, se obtuvo un coeficiente de test-retest de 0.81 y un índice de consistencia interna de la escala de 0.79 Spearman-Brown, 0.89 coeficiente Alpha Cronbach y 0.89 Alpha ítem tipificados (43).

Validez y confiabilidad del instrumento

En el contexto peruano, diversos trabajos de investigación han abordado la validación y confiabilidad del mencionado instrumento. Pozo y Tejada (44), en su tesis titulada "Estrés laboral en los profesionales de enfermería de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora durante la pandemia 2022", llevaron a cabo la validación mediante juicio de expertos, utilizando el coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett. Obtuvieron un valor de 0,650 para el KMO

(KMO > 0,5), y la prueba de esfericidad mostró un valor de 0,000 ($p < 0,001$). Además, realizaron una prueba de confiabilidad con el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0,851 ($\alpha > 0,6$). Este resultado sugiere que el instrumento posee un alto grado de confiabilidad. La validación y confiabilidad realizadas fortalecen la credibilidad y utilidad del instrumento.

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinación previa para la recolección de datos

Para llevar a cabo esta investigación, se seguirá un proceso de coordinación que incluirá solicitar la autorización mediante una carta de presentación redactada por la directora de la Facultad de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora. Esta carta estará dirigida al Hospital Santa María del Socorro de Ica. Posteriormente, se llevará a cabo la planificación detallada para la recolección de datos, que incluirá la aplicación de la encuesta. La coordinación con la institución hospitalaria y la planificación cuidadosa son aspectos esenciales para el éxito y la validez del estudio.

2.5.2. Aplicación de instrumento y recolección de datos

De acuerdo con la planificación establecida, se tiene previsto implementar el instrumento durante el mes de octubre, en un lapso de una semana (8 días) se llevarán a cabo las siguientes etapas. En primer lugar, se procederá a informar sobre el estudio a la jefa de enfermeras y a la Licenciada de enfermería a cargo del área de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). Seguidamente, se gestionará el consentimiento informado con cada participante. Una vez obtenida su aprobación, se les entregará la encuesta correspondiente. Se estima que el llenado de cada encuesta tomará entre 10 y 15 minutos por participante. Además, se llevará a cabo una verificación para asegurar que la encuesta se llene correctamente.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

La aplicación del instrumento permitirá obtener datos tanto descriptivos ya a la vez cuantitativos. Todos los datos recopilados serán ingresados a un programa estadístico, en este caso, IBM SPSS Statistics v.26. En este software, se llevará a

cabo la construcción de una base de datos, la cual servirá para realizar el análisis y la generación de tablas de frecuencia relativa y absoluta, así como la obtención de valores de tendencia central y operacional mediante la suma de ítems para una presentación visual y accesible de los resultados. Esta aproximación proporcionará resultados cuantitativos claros sobre las experiencias de estrés del personal de enfermería en el área de UCI.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

El proceso de investigación seguirá rigurosamente los principios éticos que incluyen: El principio de autonomía, principio de beneficencia, principio de justicia y principio de no maleficencia(45).

Principio de autonomía

La autonomía, toma en cuenta el valor y respeto que merece cada persona, puesto que cada una de ellas tiene dignidad y libertad de decisión (46). El cual será aplicado al solicitar la autorización de cada participante.

Principio de beneficencia

La beneficencia busca maximizar todos los beneficios posibles, así como minimizar todos los daños que pueda presentar el estudio hacia los colaboradores (47). Se aplicará al brindar un claro conocimiento sobre como los resultados benefician a los profesionales de enfermería.

Principio de justicia

La justicia es el principio ético que busca tratar con igualdad a cada individuo, puesto que sus circunstancias son diferentes (48). se aplicará el brindar un trato equitativo e imparcial a cada participante.

Principio de no maleficencia

Implica no provocar daño, ya sea por desconocimiento o negligencia, evitando al máximo toda posible causa perjudicial (49). se buscará identificar cualquier factor que pueda causar daño a los participantes.

3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2023					TOTAL
	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	S/.
Equipos						2730.00
1 laptop	2500.00					2500.00
Disco duro externo 1 Tb		230.00				230.00
Materiales de escritorio						93.00
Lapiceros		28.00			13.00	41.00
Hojas bond A4			26.00		26.00	52.00
Material Bibliográfico						314.00
Libros		42.00	45.00	41.00		128.00
Fotocopias e impresiones		62.00	30.00	30.00	28.00	150.00
Espiralado				18.00	18.00	36.00
Otros						649.00
Movilidad			65.00	110.00	130.00	305.00
Viáticos			80.00	100.00	100.00	280.00
Comunicación			20.00	22.00	22.00	64.00
Recursos Humanos						300.00
Asesor estadístico					300.00	300.00
Imprevistos*				150.00	100.00	250.00
TOTAL	2500.00	362.00	266.00	471.00	737.00	4336.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cobos G, Soriano A, Seijo M, Cobos López G, Torres S, López S. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. *SANUM Rev Cient* [Internet]. 2021 [cited 2023 Oct 6];5(4):74–85. Available from: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
2. Beuthin R, Bruce A, Scaia M. Medical assistance in dying (MAiD): Canadian nurses' experiences. *Nurs forum* [Internet]. 2018;53(4):511–20. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29972596/>
3. Organización Internacional Del trabajo. Estrés Laboral [Internet]. 2016 [cited 2013 May 3]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
4. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. *Occupational Health*. 2018 marzo; 2(5). [cited 2023 Jul 20];[Citado: 12 mayo 2023]. Available from: <https://iris.who.int/handle/10665/42756>
5. Laserna Jiménez C, Casado Montañés I, Carol M, Guix- Comellas EM, Fabrellas N. Quality of professional life of primary healthcare nurses: A systematic review. *J Clin Nurs* [Internet]. 2022;31(9–10):1097–112. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jocn.16015>
6. Tekeletsadik S, Mulat H, Necho M, Waja T. Occupational Stress and Its Associated Factors among Health Care Professionals Working At a Setting of a Specialized Mental Hospital, Addis Ababa, Ethiopia, 2017: A Hospital-Based Cross-Sectional Study. *J Psychol Psychother* [Internet]. 2020;10(1):1–8. Available from: <https://www.psychologicalassociation.org/articles/jppt/45479/occupational-stress-and-its-associated-factors-among-health-care-professionals-working-at-a-setting-of-a-specialized-men.pdf>
7. Durand AC, Bompard C, Sportiello J, Michelet P, Gentile S. Stress and burnout among professionals working in the emergency department in a French

university hospital: Prevalence and associated factors. *Work* [Internet]. 2019;63(1):57–67. Available from: <https://content.iospress.com/articles/work/wor192908>

8. Saravanabavan L, Sivakumar MN, Hisham M. Stress and burnout among intensive care unit healthcare professionals in an Indian tertiary care hospital. *Indian J Crit Care Med* [Internet]. 2019;23(10):462–6. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6842838/pdf/ijccm-23-462.pdf>
9. Organización Internacional del Trabajo. E l estrés, los accidentes y las enfermedades laborales. *Jornal Work Health*. 2019 enero; 16(5). [cited 2023 Jul 21];[Citado: 13 de mayo 2023]. Available from: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
10. Sun H, Warner D, Macario A, Zhou Y. Encuestas transversales repetidas sobre agotamiento, angustia y depresión entre residentes de anestesiología y graduados de primer año. *Anesthesiology* [Internet]. 2019;131(3):668–677. [Citado: 05 de mayo 2023]. Available from: <https://pubs.asahq.org/anesthesiology/article/131/3/668/17883/Repeated-Cross-sectional-Surveys-of-Burnout>
11. López P, Portillo M. El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica. [tesis Licenciatura]. [Internet]. UTA; Universidad Técnica de Ambato; 2020. Available from: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31570>
12. Cedeño-guevara P. Síndrome de Burnout por COVID-19 en personal sanitario en áreas UCI y Emergencia de un hospital de segundo nivel. *Cienc e Innovación en Salud* [Internet]. 2022 [cited 2023 Oct 7];84–98. Available from: https://www.researchgate.net/publication/361936335_Sindrome_de_Burnout_por_COVID-19_en_personal_sanitario_en_areas_UCI_y_Emergencia_de_un_hospital_de_segundo_nivel

13. Moura R dos S, Saraiva FJC, Rocha KR da SL, dos Santos RM, da Silva NAR, Albuquerque WDM. Stress, burnout and depression in nursing professionals in intensive care units. *Enferm Glob* [Internet]. 2019 [cited 2023 Oct 6];18(2):79–123. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-18-54-79.pdf>
14. Ministerio de Salud del Perú. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista institucional virtual*. 2017 marzo; 6(4).
15. Saavedra G. Estrés laboral en profesionales de enfermería cuidadores de personas con Covid-19 en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Privado de Piura 2022 [Internet]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2022. Available from: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11249/Saavedra_Huiman_Gisela_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Belizario J. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Rev Innova Educ* [Internet]. 2021;3(3):97–108. Available from: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156/261>
17. Barboza I, Chanduví R. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019 [Internet]. Universidad César Vallejo. 2019. 64 p. Available from: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Chávez J. Factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en médicos y personal profesional de salud del hospital San Bartolomé programa de afrontamiento 2019. *Bussiness Law binus* [Internet]. 2020;33–48. Available from: http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4182/CHÁVEZ_PACHECO_JUDITH_DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Fundacion para la prevencion de riesgos laborales. Estres laboral [Internet]. 2015 [cited 2022 Oct 26]. Available from: <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/>
20. Organizacion Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. 2016 [cited 2022 Oct 25]. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
21. Internacional O, Tr DEL. Crisis: causas, perspectivas y alternativas. Boletín Int Investig Sind [Internet]. 2011;3(1). Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_158767.pdf
22. Molina P, Muñoz M, Scheleguel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Segur Trab [Internet]. 2019 [cited 2023 Oct 10];65(256):177–85. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>
23. Sanchez Y, Fernandez R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro emergencia del Hospital Santa María Cutervo – 2018 [Internet]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2021. Available from: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/Sánchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fernández_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Mariluz M. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital ESSALUD Pisco 2021 [Internet]. Universidad Maria Auxiliadora; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/1046>

25. Hernández Romo V, Vásquez Martínez CR, Valdez Jiménez L. Estudio socioeducativo sobre la revisión de la salud mental en pacientes con diabetes mellitus tipo 2. *RICS Rev Iberoam las Ciencias la Salud*. 2020;9(17):76–92.
26. Díaz D, Rodríguez R, Moreno A, Gallardo I. Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema* [Internet]. 2006;18(3):572–7. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
27. Duarte J. Ambientes de aprendizaje: Una aproximación conceptual. *Univ Austral Chile* [Internet]. 2003;29(97). Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173514130007.pdf>
28. Sanchez J. Estrés laboral. *Hidrogénesis* [Internet]. 2010;8(2). Available from: [https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrés laboral.pdf](https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrés%20laboral.pdf)
29. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche ME. Factors of work-related stress in hospital nursing bureau according to the demand-control-support model. *Enferm Glob* [Internet]. 2018;17(2):315–24. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
30. Romero Herrera G, Flores Zamora E, Cárdenas Sánchez PA, Ostiguín Meléndez RM. Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. *Enfermería Univ* [Internet]. 2018;4(1):44–8. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821005.pdf>
31. Equipo Editorial. Betty Neuman: biografía, teoría y modelo de sistemas [Internet]. *Lifeder*. 2021 [cited 2023 Jul 26]. Available from: <https://www.lifeder.com/betty-neuman/>
32. Aruquipa B. Factores de riesgo del estrés laboral en el profesional de enfermería, unidad de terapia intensiva, instituto gastroenterológico boliviano japonés, La Paz - Bolivia gestión 2018 [Internet]. *UMPDA*; 2018. Available from:

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/22105/TE-1435.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

33. Calderon G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2021 [cited 2023 May 29];37(4):22. Available from: <http://orcid.org/0000-0003-3540-8156%0Ahttp://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143>
34. Mota RS, da Silva VA, Brito IG, de Souza Barros Â, dos Santos OMB, Mendes AS, et al. Estresse ocupacional relacionado à assistência de enfermagem em terapia intensiva. Rev Baiana Enferm [Internet]. 2021;35:1–12. Available from: <https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/38860/24031>
35. Calderón L. Calderon L, Dioses A. Actitud de la enfermera y calidad de cuidado en pacientes del MINSA 2020 [tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Cesar Vallejo [Internet]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55564/Calderón_ML-Dioses_VAK-SD.pdf?sequence=1
36. Palma M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo. [Internet]. Universidad Nacional de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo; 2018. Available from: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11822/2E571.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Alvarado C, Gonzales J. Universidad privada anterior orrego [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2008. Available from: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9889/1/REP_CINTY_A.ALVARADO_JESSICA.GONZALES_COMUNICACION.ASSERTIVA.pdf
38. Chacma-Lara E, Laura-Chávez T. Investigación cuantitativa: buscando la estandarización de un esquema taxonómico. Rev Med Chil [Internet]. 2021 Sep [cited 2023 Jul 3];149(9):1382–3. Available from:

<https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v149n9/0717-6163-rmc-149-09-1382.pdf>

39. Hernández R, Fernández C, Baptista P, Hernandez R, Fernández C, Baptista P, et al. Metodología de la investigación. 6ª ed. S.A. M-H/ IE, editor. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. Mexico: McGraw-Hill; 2014. 1–600 p.
40. Catarina A. Metodología. In: Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 1999. Available from: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/fernandez_b_je/capitulo3.pdf
41. Huamani A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. Revista Ciencia y Arte de Enfermería [revista en Internet] 2018 [acceso 15 enero de 2020]; 3(1): 38-43. Available from: <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/77/135>
42. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 2018. 1–634 p.
43. Escribà V, Cardenas M, Pérez S. Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: «the Nursing Stress Scale». Gac Sanit [Internet]. 2017;13(3):191–200. Available from: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911199713506#:~:text=La escala de estresores laborales en personal de enfermería es,cambio la fiabilidad es moderada.](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911199713506#:~:text=La%20escala%20de%20estresores%20laborales%20en%20personal%20de%20enfermer%C3%ADa%20es,cambio%20la%20fiabilidad%20es%20moderada.)
44. Pablo R, Tejada G. Estrés laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora durante la pandemia 2022 [Internet]. UMA; 2022. Available from: <https://www.repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/901/TESES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
45. Abreu IR, Guerra SÁ, Rodríguez VR, Martín LS, Hernández ZG. Breves consideraciones sobre la bioética en la investigación clínica. Rev Cuba Farm

[Internet]. 2016;50(3):1. Available from: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

46. Marasso N. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 11 de mayo de 2023]; 1(2): 72-78. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000500012
47. Silva RA. Bioética e fim de vida: Princípios éticos - A intervenção do enfermeiro no fim de vida. Percursos [Internet]. 2013;28:56–76. Available from: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/9263/1/Revista_Percursos_n28_Bioética_e_Fim_de_Vida_-_Princípios_éticos.pdf
48. Martín S. Aplicación de los Principios Éticos a la Metodología de la Investigación. Enfermería en Cardiología [revista en Internet] 2013 [acceso 27 de setiembre de 2023]; 58(1): 27-29. Available from: https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
49. Osorio R. Principios de la ética de la investigación y su aplicación. Rev Med Hondur [Internet]. 2012 [cited 2023 Jul 6];80(2):75–6. Available from: <https://revistamedicahondurena.hn/assets/Uploads/Vol79-3-2011-9.pdf>
50. Rodríguez R, Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo [revista en Internet] 2011 [acceso 8 de enero de 2023]; 57(1): 72-88. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones de la variable	Indicadores	Número de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Estrés laboral en personal de enfermería	Tipo de variable	La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés laboral como "la reacción que puede tener el 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"(50).	El estrés laboral del personal de enfermería de la UCI del Hospital Santa María del Socorro, se concibe como la respuesta a demandas y presiones laborales que no se alinean con los conocimientos y capacidades del individuo, poniendo a prueba su habilidad para enfrentar la situación	Ambiente físico	Carga laboral	6 enunciados: (1,25,27,28,30,34)	Niveles de estrés:	Estrés alto: 69-102
	según su naturaleza:			Entorno psicológico	Muerte y sufrimiento de paciente	7 enunciados: (3,4,6,8,12,13,21)		
				Cualitativa	Preparación inadecuada para afrontar problemas emocionales	3 enunciados: (15,18,23)	Estrés alto	Estrés medio: 35-68
					Entorno psicológico	Falta de apoyo del personal	3 enunciados: (7,11,16)	Estrés medio
	Escala de medición:			Entorno psicológico	Incertidumbre sobre el proceso terapéutico	5 enunciados: (17,26,31,32,33)		
	Ordinal			Entorno social	Conflicto con otros profesionales	5 enunciados: (2,9,10,14,19)	Estrés bajo	A mayor número de puntos obtenidos, mayor nivel de estrés
					Conflicto con supervisor u otro enfermero	5 enunciados: (5,20,22,24,29)		

ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LA ESCALA DE ESTRÉS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA

I. PRESENTACIÓN

II. DATOS GENERALES

Edad: ____ años

Sexo: Femenino () Masculino ()

Estado Civil

() Soltero(a) () Casado () Conviviente () Divorciado(a) () Viudo(a)

Condición laboral: Contratada () Nombrada ()

Años de servicio en la Institución Hospitalaria:

() 1 años () 5 años () 10 años () 15 años

Marque según el tipo de familia que corresponda

() Nuclear: Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.

() Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.

() Ampliada: Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.

() Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.

() Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos)

() Persona sola: Convive sola

III. INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan enunciados. Para cada uno indique con un (X) con qué frecuencia en su área actual ha encontrado las situaciones para ser estresante. Se tendrá en cuenta la confidencialidad de sus respuestas.

IV. CUESTIONARIO

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

Nº	Enunciados	Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2	Recibir críticas de un medico	0	1	2	3
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	0	1	2	3
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
5	Problemas con un supervisor	0	1	2	3
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio	0	1	2	3
8	La muerte de un paciente	0	1	2	3
9	Problemas con uno o varios médicos	0	1	2	3
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	0	1	2	3
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo	0	1	2	3
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	0	1	2	3

18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	0	1	2	3
20	Pasar temporalmente a otros servicios\ con falta de personal	0	1	2	3
21	Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios	0	1	2	3
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
24	Recibir críticas de un supervisor	0	1	2	3
25	Personal y turno imprevisible	0	1	2	3
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	0	1	2	3
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)	0	1	2	3
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio	0	1	2	3
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería	0	1	2	3
31	El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

Gracias por su colaboración

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

Título del proyecto: ESTRÉS LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO ICA, 2023.

Nombre de los investigadores principal: LIC. HERNÁNDEZ MACHADO, YURAIMA.

Propósito del estudio: analizar los niveles de estrés laboral en personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Santa María del Socorro de Ica, durante el año 2023.

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

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a LIC. HERNÁNDEZ MACHADO, YURAIMA DORIS, coordinadora del equipo (teléfono móvil N° 923 333 322).

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	
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

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

.....
Firma del participante