



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

**“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS
FUNCIONES QUE CUMPLE EL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL, LIMA 2023”**

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

AUTOR:

LIC. MORALES, FERNANDO JOSÉ

<https://orcid.org/0009-0007-5023-7996>

ASESOR:

MG. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

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

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **MORALES, FERNANDO JOSE**, con CE: **003219360**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS** de título **“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS FUNCIONES QUE CUMPLE EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL, LIMA 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 **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 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
Morales, Fernando Jose
CE: 003219360

FIRMA DEL ASESOR
Eduardo Percy Matta Solís
DNI: 42248126

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

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.

MORALES,_FERNANDO_JOS

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

14%

2

Submitted to Universidad Maria Auxiliadora
SAC

Trabajo del estudiante

1%

3

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	13
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	18
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	20
ANEXOS.....	25

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	26
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	36

RESUMEN

Objetivo: “Determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2023”.

Materiales y métodos: El enfoque que se empleara en la investigación será el cuantitativo, diseño no experimental, descriptiva, correlacional y de corte transversal. La población estará conformada por 30 profesionales de enfermería que laboran la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y se realizara durante los meses de septiembre – diciembre de 2023. Para la recolección de la información necesaria, se empleará la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. **Resultados:** La información obtenida del estudio será presentada en gráficos y tablas, de esta manera se estará aportando información precisa sobre el estrés laboral en los profesionales de la UCI, para que se pueden tomar acciones al respecto y evitar la afectación de su salud física y/o emocional. **Conclusiones:** La investigación ofrecerá información relevante que contribuirá de manera directa en pro del bienestar del personal de enfermería y de la calidad de atención que se brinda al paciente que se encuentra ingresado en la UCI, además quedará como un sustento importante para investigaciones futuras que tengan relación directa con la variable en estudio.

Palabras claves: Estrés laboral, Atención de Enfermería, enfermería (DeCS).

ABSTRACT

Objective: "To determine the level of occupational stress in nursing professionals working in the Intensive Care Unit of a National Hospital, Lima 2023". **Materials and methods:** The approach used in the research will be quantitative, non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional. The population will be composed of 30 nursing professionals working in the Intensive Care Unit (ICU) and will be conducted during the months of September-December 2023. For the collection of the necessary information, the survey technique will be used and the questionnaire will be used as an instrument. **Results:** The information obtained from the study will be presented in graphs and tables, thus providing accurate information on occupational stress in ICU professionals, so that actions can be taken to avoid affecting their physical and/or emotional health. **Conclusions:** The research will provide relevant information that will contribute directly to the welfare of nursing staff and the quality of care provided to the patient who is admitted to the ICU, and will also remain as an important support for future research directly related to the variable under study.

Key words: work stress, nursing care, nursing (DeCS).

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud afirma que el estrés laboral es una patología que empeora y tiene un impacto adverso en quienes lo experimentan. Los individuos ya viven a un ritmo acelerado debido a las exigencias sociales a nivel profesional, social e incluso personal, puede que sea una de las nuevas plagas del siglo XXI (1).

Es fundamental señalar que algunas circunstancias pueden acelerar la vida diaria de las personas más que otras requieren y es por ello que demandan más atención. Esto se puede ver en el lugar de trabajo, donde el entorno o las exigencias hacen que los empleados pasen por momentos estresantes (2).

El estrés laboral es habitual en algunas profesiones cuyas funciones están asociadas a la atención directa a las personas, y esto puede afectar a la actividad y desempeño laboral de cualquier profesional. El personal de enfermería no escapa a esta realidad, ya que regularmente se enfrenta a situaciones complejas derivadas de la responsabilidad en su línea de trabajo (3). Es por ello que cada día se está considerando más la necesidad de dotar a las personas con las herramientas necesarias para afrontar las exigencias laborales y las posibles consecuencias como resultado de las relaciones con su equipo de trabajo y/o familiares, las condiciones físicas del lugar de trabajo y su vida personal (4).

De acuerdo al Observatorio del Recursos Humanos de España (ORH), en el mes de septiembre del 2020 el 45 % de los trabajadores españoles estaba presentando estrés laboral, cifra que fue en aumento, ya que en el mes de enero la misma estuvo en 36%. En tal sentido y motivado a que el estrés es una patología que va en aumento y tiene efectos negativos en quienes lo experimentan, el profesional de enfermería ante esta situación necesita ser asesorado para que pueda reconocer los signos de estrés y aprender a manejarlos (5).

También en España en 2019, indicaron que el 48,6% de los profesionales de enfermería manifestaron factores estresores relacionados con el exceso de trabajo y el 70,2% indicó que con respecto al factor psicológico el relacionado con el estrés de manera directa es la ausencia del personal médico en el momento de la muerte del paciente. Es decir, existe una percepción moderada de los estresores laborales en la población de enfermería estudiada, además de resaltar el déficit de apoyo que las enfermeras perciben del equipo de trabajo, lo que de alguna manera contribuye al desgaste profesional en este grupo (6).

Otro estudio realizado en España en el 2022 pudo determinar que el 22,4% del personal de enfermería refirió estrés laboral ante la situación que se vivió con la pandemia, niveles que fueron mayores en ciertos momentos y que aun en la actualidad se han estado evidenciando como secuelas de la enfermedad, siendo la preocupación, la ansiedad, el insomnio e incluso la depresión algunos de los predictores de un empeoramiento del estado de salud (7).

Ahora bien, al buscar evidencia a nivel latinoamericano, en un estudio realizado en Argentina en 2021 observaron que los síntomas que más predominaron en el personal que experimentaba estrés laboral fueron el desánimo y la fatiga 80,8%, sentir agotamiento mental un 76,9% falta de energía un 73,1% del personal y las preocupaciones significativas estuvieron presentes en el 75% de los (8).

Por otra parte en Chile, el 23,6% de los profesionales que participaron en un estudio indicaron percibir niveles altos de estrés, lo que subraya la importancia de hacer un abordaje del tema con frecuencia en las instituciones prestadoras de servicios de salud (9). Ahora bien, con relación a estrés que experimentan los profesionales de enfermería de las áreas críticas un estudio realizado en Ecuador permitió determinar que en estas áreas el nivel de estrés es atribuido al nivel de compromiso de los profesionales, ya que en ocasiones deben cumplir múltiples roles y la responsabilidad asociada no solo con el cuidado del paciente sino también para tener que lidiar con las demandas de los familiares (10).

En Lima la situación no es indiferente, cifras indican que el personal de enfermería de una Unidad de Cuidados Intensivos en el 2022 presento 7,7% de niveles altos de estrés y un 38,5% medios, y los niveles bajos estaban en 53,8%, siendo esta la prevalencia (11). Por otra parte en el Callao se halló que el nivel de estrés severo predominaba ya que se encontraron los siguiente valores al evaluar las dimensiones despersonalización 52%, agotamiento emocional 30% y realización personal un 20% (12). En Cañete en el año 2022 mediante una investigación pudieron determinar que el nivel de estrés en el personal de enfermería tuvo un nivel medio en el 45,1%, es decir, una cifra representativa y de alarma para tomar acciones preventivas (13).

En Lima Metropolitana el personal de salud que estuvo en contacto directo con los pacientes durante el tiempo de pandemia presento altos niveles de estrés, siendo el personal que labora en el sector público el más afectado de acuerdo a un estudio realizado (14), y en las áreas críticas de un hospital público en Huánuco se pudo evidenciar que el 48,5% de los profesionales presentaba un nivel de estrés moderado, es decir, que existían factores que predominan para causar estrés laboral (15).

Es preciso advertir esta situación con prudencia para que se puedan reconocer los signos de estrés y aprender a gestionarlos de forma asertiva. El estrés laboral puede aparecer cuando un trabajador comienza a exhibir una serie de comportamientos o síntomas que ocasionalmente le hacen perder el control siendo la baja autoestima uno de los principales (16). Otros síntomas incluyen estar constantemente ansioso, tener problemas para concentrarse, tener dolores de cabeza frecuentes, tener un desempeño deficiente, comunicarse mal, estar impaciente e irritable e incluso actuar de manera agresiva (17).

De manera similar, se puede decir que ciertos factores (personales y/o sociodemográficos) que son propios de cada persona pueden afectar el desarrollo del estrés ocupacional incluyendo factores sociales y ocupacionales, factores directamente relacionados con el trabajo, así como factores individuales e interpersonales (18).

Otros factores que contribuyen al estrés laboral incluyen la edad, la experiencia laboral, el estado civil y la cantidad de hijos que tiene una persona. Si un profesional no gestiona eficazmente su entorno personal y profesional, se producirá un agotamiento emocional que perjudicará su capacidad para desempeñarse profesionalmente (19).

La Teoría Esfuerzo-Recompensa para el estrés laboral es la primera teoría que sustenta la recompensa que el trabajador debe o esperar recibir por el trabajo que realiza, ya que las altas exigencias laborales y el incentivo a las mismas producen en la persona la acumulación de estresores que aumentan y ponen en riesgo su salud psicosocial (20).

Ahora, con base en las ideas presentadas se considera a Betty Neuman (21) como teoría de enfermería para la presente investigación, ya que mediante sus estudios sirven de base para "la relación del individuo con el estrés, su respuesta a esta emoción y los factores restaurativos dinámicos de la naturaleza". En otras palabras, enfatiza la importancia de evaluar con precisión el desempeño de una persona, así como su interacción con el entorno que le rodea.

Es cierto entonces que el estrés laboral es un problema de salud pública que afecta a las personas a nivel mundial, nacional y regional y es por ello que, en pro de buscar alternativas de solución factible se han realizado diferentes estudios que buscan minimizar los factores generadores de estrés de manera particular en el personal de enfermería, ya que son personal clave en la atención directa de los pacientes, es así que como sustento investigativo se mencionan los siguientes estudios realizados:

Berrio (22), con su estudio realizado en 2018 en Cúcuta busco "determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la UCI médica y UCI coronaria de la clínica San José de Cúcuta". Fue una investigación cuantitativa y de tipo descriptiva, mediante la cual 69 profesionales de enfermería participaron de manera voluntaria. Los resultados muestran que el síndrome no es común, pero el

nivel medio alcanzó el 89.9% y el 5.8 % del personal investigado actualmente lo padece. Concluyendo que no se debe descartar la posibilidad de que en el resto de los profesionales avance la enfermedad o la padezcan.

Lastre y colaboradores (23), 2018, en Barranquilla – Colombia, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “Determinar los estresores laborales que afectan al personal de enfermería que labora en unidades de cuidados intensivo en la ciudad de Barranquilla”. Fue de tipo descriptivo, transversal y se aplicó a una población de 212 profesionales. Hallaron en los resultados que el 66% del personal manifestaba un nivel crítico de estrés, y los factores que más predominan como generadores principales del estrés fueron el miedo a equivocarse durante la atención 95%, el desconocimiento sobre la manipulación y funcionamiento correcto de los equipos 95%, ausencia de comunicación asertiva con el equipo de trabajo para conversar sobre aspectos relacionados con el área en un 95% y la sobre carga laboral. Concluyendo que, los factores detonantes del estrés al no ser controlados o eliminados en un tiempo prudente afectan la salud de los profesionales.

Carillo y colaboradores (24), en 2018 en Murcia España, buscaron “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”, mediante metodología observacional y de corte transversal. La población fue de 38 enfermeros a quienes se les aplicó un instrumento que buscó medir la variable de estudio. Los resultados permitieron definir un nivel moderado de estresores y destacaba la ausencia de apoyo por parte de los jefes con un 76,3 %. Concluyendo así que este factor se puede disminuir significativamente al aplicar las medidas necesarias dentro de la institución.

En el contexto del Perú, se tiene la investigación realizada en Chimbote en 2022, por Carrasco y colaboradores (25) para “Determinar la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia COVID-19”. Mediante un estudio transversal, analítico y correlacional. Aplicaron el

instrumento a 60 profesionales que laboran en la UCI. Los resultados permitieron determinar que hubo prevalencia de factores ambientales como principales medios de estrés en el personal con un 63,3 %, los laborales con un 83,3% y los personales con un 51,6%. Concluyendo que para el personal que laboro en situación de pandemia el factor ambiental fue el principal factor generador de estrés.

Por otra parte, en Lima Sulca (26), realizo un estudio para “Determinar el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por las(os) enfermeras(os) que laboran en el área de Emergencia COVID-19 del Hospital Nacional Dos de Mayo - Lima, 2022”. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo descriptivo y corte transversal. Lo aplico a una población de 45 profesionales. En los resultados observo que el 60% de los profesionales presentaba un nivel medio de estrés, y el otro 40% un nivel bajo y al analizar las estrategias de afrontamiento la investigadora evidencio que el 78% de los enfermeros tiene un manejo inadecuado del estrés laboral, mientras que el 22 % restante lo hace de forma adecuada.

Quillatupa (27), 2022 en Huaraz – Ancash, con el objetivo de “determinar la relación entre los estresores laborales y el nivel de satisfacción del profesional de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia _ Huaraz 2018” realizo una investigación no experimental, cuantitativa, descriptiva y de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 enfermeros. Los resultados reflejan que un 60 % de los profesionales hacían referencia a los factores ambientales como principal factor generador de estrés, seguido de los psicológicos con un 53% y en los sociales con un 57%. Esto permitió concluir que existe una significativa correlación entre la variable estrés en el entorno laboral y el grado de satisfacción de los profesionales.

En relación a las cifras presentadas a nivel tanto nacional como internacional se puede evidenciar que a pesar del sustento investigativo la variable estrés laboral sigue incidiendo de manera significativa en el personal de enfermería y las funciones que desempeña cada día, siendo esencial presentar estrategias que permitan la gestión y manejo efectivo del estrés laboral en los diferentes entornos de atención.

En tal sentido que, tomando en consideración los señalamientos anteriores y lo esencial de las funciones que cumple el personal de enfermería surge la importancia para ejecutar el presente estudio y poder proporcionar alternativas de respuesta factibles que contribuyan a disminuir el estrés en el personal de enfermería a la Unidad de Cuidados intensivos.

Los beneficiarios principales con la investigación serán los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, así como los pacientes que son atendidos en la mencionada institución, ya que se les brindaran herramientas efectivas para abordar de manera asertiva el manejo del estrés laboral.

Es importante señalar que este estudio emplea un diseño descriptivo adecuado a los fenómenos que se investigan y sigue todas las fases del método científico para encontrar una solución al problema planteado, por ello se plantea como objetivo general “Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con las funciones que cumple el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional”

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque del presente trabajo tiene en cuenta la investigación cuantitativa porque es necesario el análisis estadístico de datos numéricos. El diseño considerado es no experimental, descriptivo, transversal y correlacional porque las variables de estudio no serán manipuladas; más bien, se caracterizarán según su estado natural en el contexto relevante (28).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Según el censo nominal de la institución, actualmente hay 30 profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos, que será la población total, durante los meses de septiembre a diciembre. En este estudio se utilizará como muestra del censo toda la población que satisfaga los criterios de selección. El método de ejemplo será intencionado y no probabilístico.

Criterios de Inclusión

- Profesionales de enfermería que laboren en unidades críticas de la institución.
- Profesionales en enfermería con especialidad en cuidados intensivos.
- Profesionales de enfermería que aprueban el uso del consentimiento informado para la aplicación del instrumento.
- Profesionales con experiencia mínima de tres meses trabajando dentro de la unidad.

Criterios de Exclusión

- Profesionales de enfermería que no laboren en las unidades críticas de la institución.
- Profesionales en enfermería sin especialidad en cuidados intensivos.
- Profesionales de enfermería que no aprueban el uso del consentimiento informado para la aplicación del instrumento.

- Profesionales sin experiencia mínima de tres meses trabajando dentro de la unidad.

2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Las variables consideradas en el estudio son:

ESTRÉS LABORAL

Definición conceptual: De acuerdo al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el estrés laboral es todo "tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal" (29).

Definición operacional: El estrés laboral se produce cuando la intensa presión en el lugar de trabajo puede llevar a una sobrecarga física y mental de los empleados, lo que provoca una serie de resultados adversos que no sólo repercuten en la salud del trabajador, sino también en su vida personal, ya que provoca un desequilibrio entre lo profesional y lo personal.

FUNCIONES DE ENFERMERÍA

Definición conceptual: Según la Organización Panamericana de Salud el profesional de enfermería "al ser el personal que está en la línea de acción directa para la prestación de los servicios desempeña una función importante en el cuidado centrado a las personas y comunidades y son los encargados de brindar atención de calidad a los pacientes, así como informar y educar en materia de salud para que este tenga la posibilidad de elegir las alternativas de beneficio para su salud" (30).

Definición operacional: Es decir, un profesional de enfermería con competencia para el cumplimiento de sus funciones es aquel que tiene la capacidad cognitiva y la destreza para emitir juicios clínicos, encontrar soluciones a los problemas educar y llevar a cabo de forma eficiente atención de calidad a los pacientes que estén bajo su cuidado.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de los datos necesarios en la presente investigación se empleara la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, el mismo podrá ser en formato impreso o digital. Teniendo así que para medir la variable Estrés Laboral se empleara un cuestionario de 34 ítems que utilizado por Rodas y colaboradores 2022 (31) en su estudio “Estrés laboral y calidad del cuidado en el servicio de emergencia, Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas - 2022”. El citado instrumento cuenta con 34 ítems con opciones de respuesta cerrada divididas en 3 dimensiones; Estrés laboral físico (3 ítems), estrés laboral psicológico (20 ítems) y estrés laboral social (11 ítems).

Con respecto a la variable funciones de enfermería se utilizará un cuestionario usado por Zamora (32), 2022 en su trabajo de investigación titulado “Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021” y adaptado por el investigador para el presente estudio. El instrumento consta de 31 ítems y está dividido en 04 dimensiones Calidad de Trabajo (09 ítems), Responsabilidad laboral (08 ítems), trabajo en equipo (07 ítems) y Compromiso institucional (07 ítems). Las opciones de respuesta serán tipo Likert y la escala de valoración siempre=1; casi siempre=2; a veces=3; casi nunca=4 y nunca=5.

En cuanto a validez y confiabilidad, para el primer instrumento la validez se realizó mediante juicio de tres expertos quienes evaluaron el contenido y congruencia de las preguntas y por unanimidad afirmaron que el mismo era válido para ser aplicado y la confiabilidad se terminó mediante una prueba piloto aplicada a 20 profesionales y en la que se obtuvo un Alfa de Crobach de 0,883, es decir que es un instrumento

altamente confiable para su uso (31). En relación al segundo instrumento la Validación se realizó mediante juicios de expertos, es decir tres profesionales expertos en el tema y la confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto a 10 profesionales de la institución donde se realizó el estudio, la cual obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,90 (32).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Procederé a los trámites para solicitar un documento a la Universidad Mara Auxiliadora que me acredite como estudiante de la institución que se dedica a la investigación. Luego presentare el documento en la institución y al jefe del área a quienes solicitare autorización para aplicar un cuestionario a los participantes en el estudio

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

Al reunirme con el jefe de servicio, le explicaré el propósito de la investigación y el objetivo que espero lograr. También estimaré el número de cuestionarios que serán necesarios aplicar durante los días laborables, con un tiempo medio de aplicación de 30 a 40 minutos por cada profesional. Las encuestas se recopilarán al final y se verificará su terminación antes de codificar cada una.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El elemento de codificación de datos será el primer paso en el análisis de los datos, luego del cual se ingresarán en una hoja de cálculo de Excel que ha sido desarrollada para tal fin, que validará la relación entre las variables del estudio. Luego se elaborarán tablas y gráficos de distribución de frecuencias para cada una de las dimensiones.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

La autonomía, la no maleficencia, la beneficencia y la justicia serán los principios bioéticos que permitirán sustentar el presente estudio, teniendo presente que la **Autonomía**, es decir el personal de enfermería decidirá de manera libre y autónoma

su participación o no en el estudio a través de la firma del consentimiento informado.

Beneficencia: los participantes del estudio serán informados de los resultados obtenidos para que puedan compartir sus ventajas para cada uno de ellos. **No maleficencia,** es decir con la ejecución de esta investigación no se causará ningún daño a los participantes ni a terceras personas, ni se emitirán juicios sobre ellos.

Justicia: los participantes en este estudio serán tratados por igual, sin importar su raza, credo, religión o creencias políticas; sin mostrar preferencia alguna; y con el máximo respeto por la información que voluntariamente brindaron. Al tratarse de un documental de estudio, no se perjudicará a los profesionales de enfermería que integran la muestra, (33).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023															
	AGO				SEP.				OCT				NOV			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema																
Búsqueda de la bibliografía																
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																
Objetivos de la investigación																
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																

Legenda: **Actividades cumplidas:**

Actividades por cumplir:

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2023				TOTAL
	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	S/.
Equipos					
1 laptop	2450				2450
USB	30				30
Útiles de escritorio					
Lapiceros	3				3
Hojas bond A4		12			12
Material					
Bibliográfico					
Libros	60				60
Fotocopias	40	40		10	90
Impresiones	10	10	60	20	100
Espiralado			10	10	20
Otros					
Movilidad	30	30	50	50	160
Alimentos	40	30	50	50	170
Llamadas	20	20	10		50
Recursos Humanos					
Digitadora	100				100
Imprevistos*			400	100	500
TOTAL	2783	142	580	240	3.745

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. Ginebra – Suiza/OMS. 21 de febrero de 2023. [Acceso el 07 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
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. [Internet]. 2020 [acceso el 18 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
6. Molina P, Muñoz M, Schlegel-SanMartín Giannina. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Rev. Med. Secur. trab. [Internet]. 2019; 65 (256): 177-185. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es.
7. Simón A, Jiménez M, Solano J, Simón L, Gaya B, Bordonaba D. Análisis del impacto psicoemocional de la pandemia del COVID-19 entre los profesionales de enfermería. Enferm. glob. [Internet]. 2022; 21 (66): 184-234. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000200184&lng=es.

8. Torrecilla M, Victoria M, Richaud M. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con Covid-19, Mendoza, 2021. Rev. Argent Salud pública [Internet]. 2021; 13 (Suppl 1): 25 - 25. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-810X2021000200025&lng=es.

9. Ceballos-Vásquez Paula, Solorza-Aburto José, Marín-Rosas Nicol, Moraga Jaqueline, Gómez-Aguilera Nataly, Segura-Arriagada Francés et al. ESTRÉS PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE ATENCIÓN PRIMARIA. Rev. Cienc. enferm. [Internet]. 2019; 25: 5. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532019000100204&lng=es. Epub 01-Oct-2019. <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532019000100204>.

10. Pruna L, Sornoza A. Nivel de estrés y factores relacionados en el personal médico en la unidad de cuidados intensivos. Rev. Dom. Cien. [Internet]. 2022; 8 (4): 31 -40. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>

11. Matta D, Matta L. Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. Rev. Agora. [Internet]. 2022; 9 (1): 45-51. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210>

12. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev. Cui. Sal. Pub. [Internet]. 2021; 1(2). 46-53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>

13. Ccorahua D, y Arévalo R. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el Hospital Rezola de Cañete en pandemia Covid-19, LIMA 2022. Rev. Cien Lat, [Internet]. (2023); 7 (1), 5583 - 5600. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4873

14. Marquina R, Casas R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. Rev. ACC CIETNA: [Internet]. 2020; 7 (2), 35 - 42. Disponible en: <https://doi.org/10.35383/cietna.v7i2.391>
15. Pacheco A. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. Rev de salud UDH [Internet]. 2022; 4 (4): 244 -248. Disponible en: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/395e>
16. Megias F, Castro F. Manejo del estrés en profesionales sanitarios. Primera edición. 2018. Ediciones DAE (Grupo paradigma). Madrid. Pág. 232.
17. Amaya A. (2020). Falta de energía: Sus síntomas, causas y soluciones. 2021 [acceso el 5 de octubre de 2023]. [Internet]. Disponible en: <https://www.aramanatural.es/energia-y-vitalidad/falta-de-energia/>
18. 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>
19. Rojas B. Las causas de insatisfacción laboral: ¿cómo abordar esta situación? 2019 [acceso el 3 de octubre de 2023]. [Internet]. Disponible en: <https://revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/causas-insatisfaccion-laboral/>
20. Montero D. Estrés laboral: Teoría Esfuerzo-Recompensa. 2018. [acceso el 3 de octubre de 2023]. [Internet]. Disponible en: <https://meritocraciablanca.com/2018/03/01/estres-laboral-teoria-esfuerzo-recompensa/>
21. Sánchez S. El Modelo de Sistemas de Neuman: qué es y qué explica sobre los pacientes [Internet] 2021. [Acceso el 3 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://psicologiymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>

22. 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>
23. Lastre G, Gaviria G, Herazo Y, Mendinueta M. Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivo. Rev. Lat. Hipe. [Internet]. 2018; 13 (5); 1- 13. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263776003/170263776003.pdf>
24. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Rev. Enferm. glob. [Internet]. 2018; 17 (50): 304 - 324. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304&lng=es.
25. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. Rev Cub de Enf [Internet]. 2022; 38 (1). 1 - 1 Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>
26. Sulca F. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en las(os) enfermeras(os) que laboran en el área de emergencia COVID-19 de un Hospital del MINSA - Lima, 2022. [Tesis de titulación]. Lima - Perú: Universidad Nacional de San Marcos; 2023. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/20033/Sulca_bf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Quillatupa R. Estresores laborales y nivel de satisfacción del profesional de enfermería, servicio de emergencia, hospital “Víctor Ramos Guardia”, Huaraz, 2018. [Tesis para optar el grado de Maestro]. Huaraz - Perú: Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”; 2022 Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1435/Vanessa_Tra_bajo_Acad%c3%a9mico_2018%20%28Con%20enlace%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y

28. Mata L. Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. [Internet]. Investigalia. 30 de julio de 2019. [Acceso el 09 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
29. Instituto Mexicano de Seguridad Social. Estrés Laboral. [Internet]. IMSS. 2018. [Acceso el 09 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral#:~:text=Conjunto%20de%20reacciones%20f%C3%ADsicas%20y,capacidad%20para%20enfrentarse%20a%20ello.30>.
30. Organización Panamericana de Salud. OPS insta a ampliar el rol de las enfermeras en la atención primaria de salud. [Internet]. Washington, DC/OPS. 10 de mayo de 2018. [Acceso el 09 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=14325:paho-calls-on-the-role-of-nurses-in-primary-health-care-to-be-expanded&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
31. Rodas E, Baca V, Serna A. Estrés laboral y calidad del cuidado en el servicio de emergencia, Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas – 2022. [Tesis para optar al título de segunda especialidad]. Callao- Perú: Universidad Nacional del Callao; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7770/TESIS%20RODAS%20-%20BACA%20-%20SERNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Zamora Z. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021. [Tesis para obtener e grado académico de Maestra de los Servicios de Salud]. Chimbote - Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Sánchez M. Ética y Principios Bioéticos que rigen a la enfermería. [Internet]. Managua, Nicaragua. 05 de febrero de 2018. [Acceso el 09 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://chontales.unan.edu.ni/index.php/etica-y-principios-bioeticos-que-rigen-a-la-enfermeria/>

ANEXOS

ANEXO A: Matriz de Operacionalización.

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS FUNCIONES QUE CUMPLE EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL.								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para valores
Estrés Laboral	Naturaleza Cualitativa Escala de medición Ordinal	De acuerdo al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el estrés laboral es todo "tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal" (29).	Es decir, un profesional de enfermería con competencia para el cumplimiento de sus funciones es aquel que tiene la capacidad cognitiva y la destreza para emitir juicios clínicos, encontrar soluciones a los problemas educar y llevar a cabo de forma eficiente atención de calidad a los pacientes que estén bajo su cuidado.	Físico	Sobrecarga laboral	3 ítems	Alto Medio Bajo	Alto 125 – 170 puntos Medio 79 – 124 puntos Bajo 34 – 78 puntos
				Psicológico	Sufrimiento y muerte	20 ítems		
					Conocimiento insuficiente Déficit de trabajo en equipo e inseguridad en el trabajo.			
Social	Situaciones con el personal medico Situaciones con el equipo de trabajo de enfermería	11 ítems						

TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LAS FUNCIONES QUE CUMPLE EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL.

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para valores		
Relación con las funciones que cumple.	Naturaleza Cualitativa Escala de medición Ordinal	Según la Organización Panamericana de Salud el profesional de enfermería “al ser el personal que está en la línea de acción directa para la prestación de los servicios desempeña una función importante en la cuidado centrada a las personas y comunidades y son los encargados de brindar atención de calidad a los pacientes, así como informar y educar en materia de salud para que este tenga la posibilidad de elegir las alternativas de beneficio para su salud” (30)	Es decir, un profesional de enfermería con competencia para el cumplimiento de sus funciones es aquel que tiene la capacidad cognitiva y la destreza para emitir juicios clínicos, encontrar soluciones a los problemas educar y llevar a cabo de forma eficiente atención de calidad a los pacientes que estén bajo su cuidado.	Calidad de Trabajo	Respaldo Relación de apoyo Realización de rondas Ayuda oportuna Disposición	01 al 09	Desempeño de funciones Alto	100 -155 puntos		
				Responsabilidad laboral	Condición de descanso Disposición para el buen estado de animo Adaptación al cambio Nivel de desempeño Dinamismo	10 al 17				
				Trabajo en equipo	Interés Empatía Honestidad Orientación al logro	18 al 24			Desempeño de funciones Medio	55 – 90 puntos
				Compromiso institucional	Nivel de comprensión Respeto a los demás	25 al 31			Desempeño de funciones Bajo	1 – 54 puntos



ANEXO B. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento para medir el nivel de Estrés laboral en el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2023.

Edad

21 a 30 años () 31 a 40 años () 41 a 50 años () 51 a más años ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Indicaciones:

Marque una casilla con una X la respuesta que más crea conveniente, de acuerdo a su percepción sobre la carga de trabajo dentro de sus labores.

Siempre (5)

Casi siempre (4)

Algunas veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
FÍSICO						
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería					
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera					
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal					
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el trabajo en el servicio					
PSICOLÓGICO						
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente					
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve					

7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar					
8	La muerte de un/a paciente, le entristece					
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza					
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración					
11	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes					
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo					
	técnico especializado, la confunde					
14	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional					
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor					
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera					
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta					
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional					
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes					
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría					
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado					
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura					
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo					
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico					
SOCIAL						
25	Tiene conflictos con un medico					
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece					
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa					

28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice					
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente					
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a					
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia					
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad					
33	Le dificultad el trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad					
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio					

Instrumento para medir el nivel de Estrés laboral en el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2023.

INSTRUCCIONES: Estimado (a) participante el siguiente cuestionario tiene por finalidad conocer las funciones que cumple en la Unidad de Cuidados Intensivos que usted brinda. Por lo tanto, lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta con la que se identifique:

1. Siempre, 2 Casi siempre
2. A ves
3. Casi nunca
4. Nunca

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Produce o realiza un trabajo sin errores					
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
03	Realiza un trabajo ordenado					
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
06	Produce o realiza un trabajo metódico.					
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
08	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
09	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente					

12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene al jefe del servicio informado de todo lo que sucede y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite la información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del hospital					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital					
22	Conoce la misión y visión del servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios					
29	Demuestra respeto a sus superiores					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

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 y su relación con las funciones que cumple el profesional de enfermería en la Unidad De Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2023.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Morales, Fernando José.

Propósito del estudio Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con las funciones que cumple el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional.

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. Morales, Fernando José (931054115)

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 Dr. José Agustín Oruna Lara, ubicada en la Av. Canta Bello 431, San Juan de Lurigancho, correo electrónico:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

Lima, ___ de ___ de 20__

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

Firma del participante