

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023”.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA**

TESISTAS

DAZA CALIXTO MARIVEL LUCIA
DIAZ SIESQUEN DINALIZ CAROL
CUARESMA CONTRERAS CELESTE

ASESORA

DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN

Callao, 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS 11-5-23.docx (D166674643)
Submitted	2023-05-12 05:29:00
Submitted by	
Submitter email	dcdiazs@unac.edu.pe
Similarity	12%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS ESTRES. BAUTISTA_FERNANDEZ_SALAZAR_PARA EVALUACION DE SIMILITUD.docx Document TESIS ESTRES. BAUTISTA_FERNANDEZ_SALAZAR_PARA EVALUACION DE SIMILITUD.docx (D163366897) Submitted by: marisolsalazarhidalgo@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		4
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS EDITADO URKUND.docx Document TESIS EDITADO URKUND.docx (D163890739) Submitted by: patriciarosado2712@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		10
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS COSIATADO, MARCOS, BAZALAR..docx Document TESIS COSIATADO, MARCOS, BAZALAR..docx (D152226948) Submitted by: cosiatado0325@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		5
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS YOSEFIN 15 NOVIEMBRE URKUM.docx Document TESIS YOSEFIN 15 NOVIEMBRE URKUM.docx (D149825466) Submitted by: yosefinortiz@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS NATHALI Y MARIA REVISIÓN SOLICITUD.docx Document TESIS NATHALI Y MARIA REVISIÓN SOLICITUD.docx (D166528576) Submitted by: natati14@hotmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com		2
SA	RS HUARI.docx Document RS HUARI.docx (D123715001)		2
SA	Universidad Nacional del Callao / ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DEL CUIDADO (investigacion).docx Document ESTRÉS LABORAL Y CALIDAD DEL CUIDADO (investigacion).docx (D149070861) Submitted by: erodasbuitron@gmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com		1
SA	EF_TESIS 2_ORTIZ CORNEJO DEBORA MARIA.doc Document EF_TESIS 2_ORTIZ CORNEJO DEBORA MARIA.doc (D141687535)		1
W	URL: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3277/CAROCANCHA%20Y%20RUIZ_tesis2... Fetched: 2021-11-12 21:09:58		2

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD

Facultad de Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Segunda especialidad profesional

TÍTULO

“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA
- 2023”.

AUTORES

DAZA CALIXTO MARIVEL LUCIA / DNI 43373139
DIAZ SIESQUEN DINALIZ CAROL / DNI 75360916
CUARESMA CONTRERAS CELESTE/ DNI 46364526

ASESORA

Dra. Agustina Pilar Moreno Obregón (ORCID: 0000-0002-4737-024X)

DNI: 07358593

LUGAR DE EJECUCIÓN

Unidad de Cuidado Intensivos del Hospital de Tingo María, Huánuco

UNIDADES DE ANÁLISIS

Personal de Enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental

TEMA OCDE: Ciencias de la salud

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- Dr. Hernán Oscar Cortez..... PRESIDENTE
- Dra. Vilma María Arroyo Vigil..... SECRETARIO
- Mg. Braulio Pedro Espinoza Flores..... VOCAL

ASESORA: Dra. Agustina Pilar Moreno Obregón

Nº de Libro: 05

Nº de folio: 274

Nº de Acta: 138 - 2023

Fecha de Aprobación de informe tesis: 13 de julio del 2023

Resolución de Sustentación:

DEDICATORIA

A mi familia incomparable, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo y han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

DAZA CALIXTO MARIVEL LUCIA

A mí familia por confiar y siempre apoyarme en lo que me propongo, el brindarme la fuerza para seguir, creer en mí y ser parte de mis sueños y logros también a mis seres queridos que apesar de no estar aquí su espíritu siempre está a mi lado.

CUARESMA CONTRERAS CELESTE

La presente tesis va dedicada a Dios por ser mi guía espiritual, a mis padres Santos y Martha por ser mi motivación para seguir adelante y a mis hermanos.

DIAZ SIESQUEN DINALIZ CAROL

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la sabiduría, guiarme y me permite sonreír ante todos mis logros que son resultado de su ayuda, sin El nada sería posible.

A mi esposo e hijo por ser el apoyo incondicional en mi vida, que, con su amor y respaldo, me ayudan alcanzar mis objetivos.

DAZA CALIXTO MARIVEL LUCIA

Agradezco a Dios por todas las cosas, a mi familia por brindarme el apoyo incondicional, a mi asesora Dra. Agustina Pilar Moreno, por brindarnos la dedicación en guiarnos a realizar el trabajo.

CUARESMA CONTRERAS CELESTE

A mi esposo e hijo por su apoyo paciencia, comprensión, amor y ser la fortaleza para seguir por mis metas.

A la universidad Nacional del Callao y a sus docentes por la dedicación para poder guiarnos y ser parte del triunfo logrado.

DIAZ SIESQUEN DINALIZ CAROL

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE GRAFICO.....	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Formulación del Problema	14
1.3. Objetivos de la Investigación	14
1.4. Justificación	15
1.5. Delimitantes de la investigación	15
II. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Base Teórica.....	22
2.3. Marco Conceptual.....	22
2.4. Definición de términos básicos	27
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	29
3.1. Hipótesis	29
3.2. Definición conceptual de variables.....	29
3.3. Operacionalización de variable.....	31
IV. METODOLOGIA.....	33
4.1. Diseño de metodológico.....	33
4.2. Método de investigación.	33
4.3. Población y muestra.....	33

4.4.	Lugar de estudio.	34
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.	34
4.6.	Análisis y procesamiento de datos.....	37
4.7.	Aspectos éticos de la Investigación	37
V.	RESULTADOS	38
5.1.	Resultados descriptivos	38
5.2.	Resultados inferenciales	50
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	51
6.1.	Contrastación y demostración de las hipótesis con los resultados	51
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	55
6.3.	Responsabilidad ética.....	57
	CONCLUSIONES	58
	RECOMENDACIONES	60
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	62
	ANEXO	67
	Anexo 1	68
	Anexo 2.....	70
	Anexo 3.....	¡Error! Marcador no definido.
	Anexo 4.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Dimensiones e indicadores de la variable de Estrés* **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 2 *Puntajes de la escala de Likert* **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 5.1.1: El nivel de la variable del Estrés laboral en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María - 2023 38

Tabla 5.1.2: El nivel de la dimensión del Ambiente físico en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María - 2023 38

Tabla 5.1.3: El nivel de la dimensión Ambiente psicológico en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María – 2023. 40

Tabla 5.1.4: El nivel de la dimensión Ambiente social en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María - 2023 41

Tabla 5.1.5: El nivel de la variable de la Satisfacción laboral en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María - 2023 42

Tabla 5.1.6: El nivel de la dimensión Condiciones físicas y/o materiales en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María - 2023..... 42

Tabla 5.1.7: El nivel de la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María - 2023..... 44

Tabla 5.1.8: El nivel de la dimensión Políticas administrativas en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María - 2023 44

Tabla 5.1.9: El nivel de la dimensión Relaciones sociales en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María - 2023 46

Tabla 5.1.10: El nivel de la dimensión Desarrollo personal en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María - 2023 47

Tabla 5.1.11: El nivel de la dimensión Desempeño de tareas en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital tingo maría - 2023 48

Tabla 5.1.12: El nivel de la dimensión Relación con la autoridad en el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María - 2023.....	49
Tabla 5.2.1: Resultados de asociación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.....	50
Tabla 6.1.1: Relación entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.....	51
Tabla 6.1.2: Relación entre el estrés según la dimensión físico y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.....	52
Tabla 6.1.3: Relación entre el estrés según la dimensión psicológico y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.....	53
Tabla 6.1.4: Relación entre el estrés según la dimensión social y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.	54

ÍNDICE DE GRAFICO

GRÁFICO 5.1.1: Nivel de Estrés.....	38
GRÁFICO 5.1.2: Nivel de Ambiente físico	39
GRÁFICO 5.1.3: Nivel del Ambiente psicológico	40
GRÁFICO 5.1.4: Nivel del Ambiente social.....	41
GRÁFICO 5.1.5: Nivel de Satisfacción laboral.....	42
GRÁFICO 5.1.6: Nivel de Condiciones físicas y/o materiales.....	43
GRÁFICO 5.1.7: Nivel de Beneficios laborales y/o remunerativos.....	44
GRÁFICO 5.1. 8: Nivel de Políticas administrativas.....	45
GRÁFICO 5.1.9: Nivel de Relaciones sociales	46
GRÁFICO 5.1. 10: Nivel de Desarrollo personal.....	47
GRÁFICO 5.1.11: Nivel de Desempeño de tareas.....	48
GRÁFICO 5.1. 12: Nivel de Relación con la autoridad.....	49

RESUMEN

El actual estudio investigativo denominado: “Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Tingo María - 2023”. El objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el estrés y la Satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023. Se realizó un estudio con un diseño no experimental, con un método de tipo descriptivo.

El estrés laboral se considera la variable independiente y satisfacción laboral es la variable dependiente. El estudio también abarca una población de profesionales de salud del departamento de seguros del Hospital Tingo María. Esta población está compuesta por 21 profesionales de la salud, incluyendo licenciados de enfermería y técnicos de enfermería y su muestra poblacional se computa calculando será constituida por el total de la población conformada por 11 licenciados en enfermería y 10 técnicos en enfermería, también utilizamos las encuestas como instrumento.

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción profesional entre las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María en el año 2023. Debe ser inferior a 0,05. De acuerdo con la tabla de niveles de significancia se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,786$, indicando una correlación positiva (tabla 16). Cabe señalar que la mayor población de estudio alcanzó un promedio de 85,7% (Tabla 3).

PALABRAS CLAVES: Estrés laboral, hospital, satisfacción y profesional.

ABSTRACT

The current investigative study called: "Stress and job satisfaction of the nursing professional in the Intensive Care Unit of the Tingo María Hospital - 2023". The main objective was to determine the relationship between stress and job satisfaction of the nursing professional in the intensive care unit of the Tingo María Hospital, 2023. A prospective study was carried out with a non-experimental design, with a descriptive method.

Job stress is considered the independent variable and job satisfaction is the dependent variable. The study also covers a population of health professionals from the insurance department of the Tingo María Hospital. This population is made up of 21 health professionals, including nursing graduates and nursing technicians and its population sample is computed by calculating that it will be made up of the total population made up of 11 nursing professionals and 10 nursing technicians, we also use the surveys as instrument.

A statistically significant relationship was found between stress and professional satisfaction among nurses in the intensive care unit of Hospital Tingo María in the year 2023. It must be less than 0.05. According to the table of significance levels, a Rho Spearman correlation coefficient of $r = 0.786$ was obtained, indicating a positive correlation (table 16). It should be noted that the largest study population reached an average of 85.7% (Table 3).

KEY WORDS: Work stress, hospital, satisfaction and professional.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) el describe el estrés como "una serie de respuestas fisiológicas que preparan el cuerpo para la acción" (1). Para las enfermeras, el estrés tiene un impacto significativo en su salud. Especialmente en las unidades de cuidados intensivos donde los pacientes luchan por morir, el equipo tiene una gran responsabilidad en la atención al paciente y la atención continua. La importancia de los trabajadores de la salud es clara y deben adaptarse a los cambios y preparativos necesarios en la unidad de cuidados intensivos (UCI).

Esto crea un entorno propicio en el que los cuidadores pueden causar trastornos mentales y de conducta como fatiga, agotamiento, ansiedad, depresión y problemas de salud, incluidas discapacidades físicas, enfermedades, etc.

El ambiente de trabajo es un determinante de la satisfacción laboral. Es un factor que influye en el comportamiento humano y es importante para determinar la fuerza, importancia y beneficio personal de la autoestima como un estado emocional positivo o confortable dependiendo de la autopercepción subjetiva y la experiencia profesional del empleado. Tratamiento de información directamente relacionada con la calidad de los servicios prestados (2)

El propósito de este artículo, titulado "Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras de cuidados intensivos del Hospital Tengo María en 2023", es investigar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras de cuidados intensivos del Hospital Tingo María en 2023.

Los resultados se pueden utilizar en futuras investigaciones para ayudar a las enfermeras y técnicos a ampliar sus conocimientos, ayudar a mejorar la calidad de la atención que brindan a las personas y promover el reconocimiento como un campo basado en la investigación que puede apoyar el desarrollo del trabajar.

La estructura de la investigación se ha desarrollado de la siguiente manera, Capítulo I planteamiento del problema, se describe el problema de acuerdo a las variables, se formula el problema de la investigación, el objetivo general y específico, las justificaciones y delaminaciones. Seguido a ello se ha desarrollado el Capítulo II el marco teórico donde se plasmo los antecedentes de la investigación en los diferentes ámbitos, se hicieron las definiciones de las bases teóricas de acuerdo a las variables y los términos básicos , seguido a ello se ha desarrollado el Capítulo III se formula la hipótesis general y específicas y se definen las variables, seguido a ello se desarrolla el Capítulo IV la metodología , el diseño, población, muestra, lugar, técnicas, análisis y los aspectos éticos, también en el Capítulo V se plasman los resultados obtenidos de la encuesta y por ultimo el Capítulo VI se discuten los resultados con otros autores, y se realizan las conclusiones, y recomendaciones.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los trabajadores del área de la salud, durante el cuidado de los pacientes, se exponen a estrés, que puede estar relacionado con carga laboral, ambiente, psicológico y social, donde las altas exigencias del trabajo y la oportunidad de controlarlas son escasas.

La UCI, Esta es una unidad orgánica donde se brindan cuidados intensivos especializados para pacientes críticos con inestabilidad persistente y gravedad. Estos escenarios afectan a los cuidadores y las familias. La participación de los cuidadores es esencial para facilitar la atención holística, evitar consecuencias psicológicas negativas y crear un entorno de tratamiento humanizado libre de connotaciones negativas. (3)

Para Urquiza R., los empleados pasan la mayor parte de sus vidas dentro y fuera del trabajo. De ello depende el nivel económico, la seguridad espiritual y la felicidad de una persona. Las obras de arte seleccionadas crean una identidad y construyen un sentido de autoestima y pertenencia. En este sentido, cabe recordar que la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud es un factor importante en la determinación de la calidad de la atención prestada. Puede monitorear la calidad de su empresa y servicios internos midiendo la satisfacción laboral. (4)

A nivel mundial en 2020 en China, Huang Jizheng y sus colegas realizaron un estudio transversal descriptivo "para comprender el estado mental de los trabajadores de la salud que trabajan para combatir la infección por COVID-19". Esto incluye varios servicios. Los resultados mostraron que la ansiedad y el estrés eran más altos en las mujeres que en los hombres. Las enfermeras tienen un estatus más alto que los médicos. Los desafíos emergentes

afectarán no solo la calidad de la atención que brindan los profesionales, sino también su salud física y mental y su calidad de vida. (5)

En España, Un estudio de los niveles de ansiedad de las enfermeras de emergencias pediátricas y adultas que salvan vidas después de la muerte de un paciente encontró que los pediatras experimentaron niveles más altos de miedo y ansiedad que las enfermeras que atienden a pacientes adultos. (5)

Un estudio brasileño de 2017 sobre el estrés en unidades de cuidados intensivos encontró que cuando las enfermeras se enfrentaban a situaciones rutinarias como primeros auxilios, pacientes en estado crítico o muerte, las enfermeras informaron un "EA" o "alta demanda" informaron puntajes psicológicos bajos y bajos niveles de comunidad. Este estudio destaca la importancia de discutir los factores que contribuyen a la calidad de vida y el estrés laboral en el trabajo y los posibles resultados. (6)

En relación con la satisfacción laboral, Pablos M., menciona que “los profesionales de Enfermería manifiestan estar de acuerdo con sus deberes relacionado sobre el cuidado de sus pacientes, pero algunos factores externos como la carga laboral el descontrol y la poca autonomía se relacionan para mostrar el estrés dando resultado a la relación más estrés, más insatisfacción y viceversa.

En España por el Sindicato de Enfermería (SATSE) ha manifestado hasta un 80% de los profesionales enfermeros de ese país padece estrés, que un gran porcentaje padece dolencias como tensión muscular, temor, falta de sueño o angustia, y que más del 50% de los trabajadores presenta síntomas del síndrome de desgaste profesional. Asimismo, este estudio ha revelado que el 90% de los profesionales de enfermería considera que el ambiente laboral ha empeorado; por otro lado, el 71% afirma desde su punto de vista que la calidad de la atención que reciben los pacientes se ha deteriorado. (7)

El Ministerio de Salud del Perú (MINSA), Señaló que el 32% de los trabajadores de la salud de 30 a 39 años y el 79% de las mujeres están estresados en el trabajo. El 37% de los técnicos médicos, el 20% de las enfermeras, el 19% de las parteras, el 14% de los médicos, el 5% de los técnicos de laboratorio y el 4% de los odontólogos están afectados. Como tal, los cuidadores enfrentan varias situaciones estresantes todos los días. Por ello, mantener un equilibrio físico y psicológico que permita una atención integral del paciente es fundamental. Para que pueda realizar negocios de manera efectiva y eficiente. (8)

El cuidado de enfermería es un servicio que contribuye de diversas formas a proteger la vida y la salud de las personas a través del cuidado de enfermería. Para llevar a cabo su trabajo, las enfermeras realizan actividades en una variedad de situaciones de trabajo en estructuras organizacionales o institucionales que rara vez enfrentan condiciones de trabajo intensas con agotamiento físico y mental. "Inevitablemente afecta (por ejemplo, el estrés emocional y la fatiga). (2)

La satisfacción laboral es un factor que influye en todas las actividades de cada individuo y apoya un sentido de autoestima, importancia y superación personal. Se define como un estado emocional positivo o agradable basado en la actitud del empleado hacia el trabajo, la percepción subjetiva de la experiencia laboral del empleado, basada en las creencias y valores que ha desarrollado. Procesos de atención directamente relacionados con la calidad de los servicios prestados. (2)

Las enfermeras tienen características únicas (la falta de personal está relacionada con el exceso de trabajo, el trabajo por turnos, las relaciones problemáticas con los pacientes y las familias, la exposición directa a la enfermedad, el dolor y la muerte, la falta de autonomía y autoridad para tomar decisiones en el trabajo). Crear estrés en el trabajo. (9)

El Hospital de Tingo María, cuenta con una Unidad de Cuidados Intensivos adulto conformada por 6 camas; se programan 2 licenciadas en enfermería y 2 personal técnico, pero en ocasiones se evidencia falta de personal sea por descansos médicos u otros factores. El personal que asiste tiene que cubrir la falta de recurso humano, exponiéndose a sobrecarga laboral, además se exponen al contacto prolongado con insumos que provocan alguna reacción en el organismo (guantes de látex producen alergias, etc) o el temor al contagio de alguna enfermedad mediante procedimientos (aspiración de secreciones, intubación, cateterismo venoso, etc).

Durante el tiempo de trabajo y el comentario del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Tingo María, se ha podido percibir que existe mucha presión laboral por parte de los jefes o los médicos especialistas de turno, la falta de apoyo de algunos colegas, la misma que fue verbalizada por el personal del hospital antes mencionado, así mismo se observó al personal sometido a sobrecarga laboral, trabajando turnos prolongados de hasta 24 horas, evidenciándose al personal con aspecto de cansancio, irritable, cefalea, tensión muscular; fatiga, problemas de sueño, entre otros.

De seguir presentándose esta situación en el profesional de enfermería, tendremos personal que muestre poco interés en la atención del paciente, somnolencia, cansancio, atención deficiente, poniendo así en riesgo la vida del paciente; además de estar sometido a estrés e influir directamente en su satisfacción laboral.

Por lo tanto, es importante comprender la relación entre los niveles de estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras de la UCI para sugerir soluciones alternativas para mejorar la salud del equipo y mejorar la calidad de la atención.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el Estrés y la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Físico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Psicológico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Social, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el estrés y la Satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Físico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Psicológico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.

- Describir el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Social, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.

1.4. Justificación

Los resultados obtenidos beneficiarán a otros investigadores ya que permitirán ampliar conocimientos y tener una base científica para futuras investigaciones. Al mismo tiempo, el equipo de enfermería es informado, ayuda a mejorar la calidad del cuidado personal, es reconocido como un área muy importante y contribuye para el trabajo satisfactorio de los enfermeros.

Por otro lado, Esto facilitó personales quienes trabajan en el área de unidades de cuidado intensivo la realización de las actividades necesarias para implementar elementos que favorezcan el trabajo satisfactorio de los enfermeros en una buena comunicación y relación con los compañeros y superiores, eso es lo que hace felices a los enfermeros. Comprender los conceptos de atención de calidad para pacientes quienes se encuentra en estado crítico y estas se encuentran en UCI.

1.5. Delimitantes de la investigación

Delimitantes teórico:

A nivel teórica no hubo delimitaciones se obtuvo mucha información actualizada y a nuestro alcance, en caso de la primera variable el estrés con respecto a la segunda variable de estudio satisfacción laboral.

Delimitación temporal:

La investigación se ha desarrollado durante el periodo de 6 meses donde en ello se ha podido encuestar a los profesionales de la unidad de cuidados intensivos.

Delimitación espacial:

El tiempo que se ha realizado la investigación fue desde el mes de marzo hasta agosto del 2023 donde se sustentado la investigación, dicha investigación se ha desarrollado en el área de unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, dicho hospital se encuentra en el departamento de Huánuco, provincia de Leoncio Prado.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Antecedentes Internacional:

JUÁREZ, M (MÉXICO, 2018), en su investigación titulada “**Factores relacionados a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en un hospital de Morelos**”, El objetivo fue correlacionar los factores laborales con la satisfacción de las enfermeras del Hospital Morelos. MÉTODOLOGÍA: Se trata de un abordaje cuantitativo, transversal, observacional, descriptivo, utilizando la técnica de recogida de datos del cuestionario Font Roja. La muestra estuvo compuesta por 274 enfermeras. CONCLUSIÓN: insatisfacción laboral, monotonía, profesionalismo, rasgos externos. Conclusiones Las enfermeras se sienten desvalorizadas, mal pagadas y vistas como una profesión limitada bajo la coordinación y control de esta organización hospitalaria. (10)

CASTRO, N (ESPAÑA, 2020), en su investigación titulada “**Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería**” OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés laboral percibido y la ansiedad situacional, y la emocionalidad percibida en ambas variables y tres dimensiones (atención, claridad y trato) en una muestra de enfermeras del 'Hospital Universitario de Canarias'. inteligencia. MÉTODOLOGÍA: Este estudio fue un estudio correlacional descriptivo basado en datos cuantitativos descriptivos e inferenciales. Resultados: Existe una relación directa y significativa entre el estrés y la ansiedad en el trabajo. La percepción emocional como tratamiento positivo de la ansiedad, el estrés laboral, la falta de claridad y la estabilidad emocional. Mientras gana claridad y recuperación emocional bajo la presión del trabajo. CONCLUSIONES: Existe una asociación positiva estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la ansiedad entre los participantes del

estudio. Además, el enfoque emocional es una de las principales causas de ansiedad y estrés en el trabajo. (11)

MARTÍNEZ, S Y GONZALEZ J (ARGENTINA, 2022), en la investigación titulada “**Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina**”. OBJETIVO: Analizar la relación entre el aumento de la carga de trabajo y la satisfacción de las enfermeras del turno vespertino en un hospital público del municipio de Buenos Aires, Argentina. Metodología: Fue descriptiva y transversal. Hay 97 enfermeras. Encuesta de Carga de Trabajo y Encuesta Font Roja. Resultados: Considerando el sexo de la mayoría de los encuestados, el 73,2% eran del sexo femenino. La edad media es de 44,9 años. Cuanto menor es el nivel educativo, mayor es la carga. Se observó que la satisfacción disminuía con vidas más largas. CONCLUSIONES: Analizamos las percepciones de las enfermeras sobre la carga de trabajo moderada. Las enfermeras son menos conscientes de sus necesidades psicológicas y tienen menos control sobre su trabajo como cuidadoras. (12)

MOLINA, P; MUÑOZ, M, SCHLEGEL, G (CHILE, 2021) en su investigación titulada “**Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas**”, OBJETIVO: Identificar los estresores ocupacionales que presentan riesgos para la salud de los enfermeros de cuidados intensivos. MÉTODOS: Utilizando descripciones transversales de una muestra de 37 enfermeras, se utilizaron las escalas de estrés de Gray-Toft y Anderson para asignar siete factores estresantes a tres grupos (carga de trabajo, entorno psicológico y entorno social), medidos por separado. RESULTADOS: El 48,6% de los estresores estaban relacionados con el trabajo inútil o la carga de trabajo por falta de tiempo para brindar apoyo emocional al paciente. Entorno psicológico La realización de actividades dolorosas en el entorno del paciente o social fue considerada estresante en el 70,2%. Pacientes por personal médico. El sufrimiento y el dolor del paciente son factores que generan estrés psicológico y debilitan la presión del entorno social. (13)

BETANCOURT, M Y OTROS (ECUADOR, 2020), en su trabajo de investigación titulada **“Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19”**. **Objetivo:** Determinar el nivel de estrés del profesional de enfermería y auxiliares e internos de enfermería durante la Pandemia de Covid 19. **Metodología:** Observacional, analítico, de corte transversal en el hospital Rodríguez Zambrano de Manta en el área de UCI. **Resultado:** Los factores de muerte, sufrimiento y carga laboral son causantes de mayor índice de estrés laboral. **Conclusión:** Existe mayor índice de estrés laboral en el género femenino y es indispensable evaluar los actores estresantes mediante los mecanismos de afrontamiento disponibles, así minimizar la probabilidad de estrés. (14)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

ALVARADO V Y VIAMONTE B., (PERÚ, 2020) En su investigación titulado: **“Relación del síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos de los Hospitales de Lima Metropolitana, 2019.”** **Objetivo:** Determinar si existe relación significativa entre Síndrome de Burnout (SB) y Satisfacción Laboral (SL) en el personal de UCI de los hospitales de Lima Metropolitana. **Metodología:** Observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta siendo 94 participantes. Aplicaron dos instrumentos fueron el Burnout (MBI) y otro para medir la SL. **Resultados:** Relación inversa diferenciada entre el SB y SL, también en el factor de agotamiento emocional y satisfacción laboral, En relación al factor despersonalización y satisfacción laboral se encontró una correlación inversa y baja pero altamente significativa. Sin embargo, no se encontró relación significativa entre realización personal en el trabajo y satisfacción laboral. **Conclusión:** El 83% presenta un nivel moderado de Burnout y el 61,7% tiene satisfacción regular. Además de que existe una relación significativa negativa entre SB y SL. (15)

CIEZA M., (PERÚ, 2019) En su investigación titulado: **“ nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Villa el Salvador, 2018”**. **Obetivo:**

Medir los niveles de inglés de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Villa El Salvador Métodos: Un grupo de 35 enfermeras utilizó técnicas de investigación descriptiva y el equipo utilizado fue la principal medida de satisfacción laboral. RESULTADOS: La satisfacción del enfermero promedió las siguientes dimensiones: condición económica y/o física, desempeño laboral y/o remuneración, política de gestión, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño laboral y relación con las autoridades. Conclusión: El nivel medio está indicado por un indicador muy positivo por encima del 55%. (16)

YSLAD R., Y OTROS (PERU, 2019), en la investigación titulado: **“Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud en dos Hospitales de Perú, 2018”** El objetivo fue "identificar la relación funcional entre SB y SL en trabajadores de la salud de dos hospitales del Perú". MÉTODOLÓGIA: Se utilizaron métodos de encuesta cuantitativa, transversal y correlativa en 177 profesionales de la salud. El Maslach Burnout Inventory (MBI) y SL sirvieron como herramientas con propiedades psicométricas apropiadas. RESULTADOS: La incidencia del síndrome de ardor es alta. A través del análisis de ecuaciones estructurales, encontramos una relación significativa y negativa entre CS y SL entre los profesionales médicos. Un aspecto importante del síndrome de Burnout es la despersonalización. La ventaja económica es un factor importante en la satisfacción laboral. CONCLUSIONES: Existe una relación funcional significativa y negativa entre SB y SL. El Síndrome Ardiente es un indicador de satisfacción laboral, al comparar los casos de trabajo con Síndrome de Burnout utilizando variables sociales, demográficas y profesionales, no hubo diferencia estadísticamente significativa. (17)

Ángeles C, (PERÚ, 2019), en su investigación denominada **“Estrés laboral y satisfacción laboral del personal del centro de atención residencial Renacer”**. Tuvo como objetivo final era proponer mejores condiciones que redujeran el estrés, mejoraran la satisfacción de los empleados, permitieran una atención y servicios de mayor calidad y garantizaran la calidad de vida

de los residentes de CAR Renace. Metodología: Descriptivo, cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional. Como resultado, En cuanto al estrés en el trabajo, el 51,5% de los empleados que trabajan en la República Centroafricana se encuentran en un nivel bajo, el 42,6% en un nivel medio y el 5,9% en un nivel de estrés. Y en cuanto a la satisfacción laboral, alcanzó el 60,3% en el nivel inferior de la población, el 36,8% en el nivel medio y el 2,9% en el nivel superior. CONCLUSIONES: Existe una correlación inversa entre el estrés laboral y las variables de satisfacción laboral entre los trabajadores de la CAR Renacer. (18)

MONTEZA N, (LIMA, 2018), en su investigación denominada “**Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japones 2018**”. OBJETIVO: Examinar si existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en el equipo médico de un centro quirúrgico de un hospital Metodología: Descripción - Parte de correlación. RESULTADOS: El estrés y la satisfacción de las enfermeras están significativamente correlacionados, lo que da como resultado una puntuación en la prueba de chi-cuadrado de 0,003. Conclusión: La carga sobre los trabajadores médicos es pequeña, de manera similar, la satisfacción laboral indica una satisfacción moderada y una proporción baja indica una satisfacción alta. Mencionando que esto es algo de lo que preocuparse, ya que los trabajadores de la salud se dedican a sus tareas diarias solo para mantenerse al día con su rutina y trabajan sin motivación. (19)

LEÓN F, (HUACHO, 2020), en su investigación denominada “**Estrés ocupacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital regional de Huacho, 2019 – 2020**”. OBJETIVO: Investigar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral entre enfermeras del Ministerio del Hospital de Huacho. MÉTODOS: Este estudio fue transversal, de nivel II, descriptivo correlacionado, no experimental y cuantitativo. CONCLUSIONES: El estrés en el lugar de trabajo se asocia positiva y moderadamente (consistentemente) con la satisfacción laboral, como lo

muestra estadísticamente la prueba no paramétrica de chi-cuadrado. p (0.001) se vuelve más pequeño. 0.05. (20)

2.2. Base Teórica

Modelo de Adaptación de Sor Callista Roy

El modelo es una teoría de sistemas con análisis de interacción significativa y se divide en cinco puntos principales: paciente, objetivos de atención, salud, entorno y orientación profesional. Se utilizan sistemas, acciones y mecanismos de adaptación para gestionar estos factores. Esto se refiere a la capacidad de adaptarse a los estímulos expuestos y el nivel de esta adaptación según tres categorías de estímulos. (21)

- 1) Enfocar y dirigirse a las personas directamente.
- 2) Contexto, es decir, todos los demás estímulos disponibles.
- 3) Reliquias, como las de las experiencias pasadas de una persona.

Los seres humanos tienen cuatro formas de afrontamiento: fisiología, autoestima, juego de roles y dependencia de los demás. Los resultados más favorables son aquellos en los que las circunstancias promueven objetivos personales como la supervivencia, el crecimiento, la reproducción y el dominio. Las intervenciones de enfermería, el manejo del estrés y la satisfacción laboral incluyen aumentar, disminuir o mantener los estímulos locales, contextuales y residuales para ayudar a los pacientes a manejarlos. Roy enfatiza que las enfermeras deben asumir la responsabilidad de la susceptibilidad de sus pacientes a la participación activa dentro de sus capacidades. El objetivo es mejorar los mecanismos y métodos de afrontamiento del estrés a través de la adaptación. Significa mejorar tu calidad de vida. El equilibrio físico y mental de una enfermera asegura un apoyo esencial para el paciente. Por lo tanto, realiza su trabajo con eficacia y eficiencia. (21)

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Estrés

Es un desequilibrio que proviene de situaciones que amenazan la estabilidad emocional que con lleva a situaciones que alteran el bienestar físico y mental. (22)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés se define como "una serie de respuestas fisiológicas que preparan el cuerpo para la acción". En general, este es un importante sistema de alerta de supervivencia. Cuando su cuerpo percibe cambios u otras situaciones en las que no se siente seguro, puede generar estrés. La capacidad de manejar tales situaciones también depende del estado físico y mental de cada persona. (23)

En conclusión, los autores enfatizan que el estrés es la percepción que tiene una persona de no tener suficientes recursos para enfrentar los problemas ocupacionales y afecta directamente los dominios físico, social y psicológico del individuo.

Estrés Laboral

Es parte del conjunto de situaciones que propician una reacción sea física o emocional en las que se encuentra el individuo. cuando suceden situaciones en el trabajo que no proporcionan recursos y a su vez exigencias laborales que no superan su capacidad resolutive. Por tal motivo, se considera necesario ahondar en el tema (15)

Salas Hernández, de la Dirección del Capital Humano del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, en un artículo publicado en la Revista Evolución (2003), indica que, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud Ocupacional, "el estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognoscitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación". (15)

2.3.1.1. Estrés Físico

Son aquellas características referentes al contenido del trabajo y al contexto en que se desarrollan las funciones; es decir, es parte normal de la respuesta de supervivencia, de todo ser vivo, ante una situación de peligro físico el cuerpo reacciona ante el estrés llamado también “escape o pelea”, mediante una coordinación de todos los sistemas ocurren rápidamente múltiples cambios fisiológicos. Esta cadena de eventos asegura la supervivencia en un medio hostil o peligroso. (17)

2.3.1.2. Estrés Psicológico

Está relacionado a situaciones sin importar su dificultad que altere nuestro bienestar en nuestro día a día. Las tensiones mentales se manifiestan a través de una perturbación de los pensamientos. Los sentidos en alerta permanente y brinda una importancia desmesurada a su entorno. El cuerpo afectado por estas tensiones llega a un estado de desequilibrio y toma decisiones precipitadas e impide una correcta gestión de los aspectos de la vida intelectual, social, sentimental, el sueño y emotiva. (16)

2.3.1.3. Estrés Social

Es esta situación contradictoria la que afecta la salud de los trabajadores de la salud. Esto significa que parte del estrés que experimenta una persona depende de varios factores relacionados con las relaciones y situaciones sociales. Por ejemplo, temas sobre carreras, relaciones sociales, relaciones interpersonales, comunicación, amistad, trabajo en equipo, etc. (17)

2.3.2. Satisfacción Laboral

La felicidad es una medida de la alegría, el bienestar y la satisfacción de una persona con su trabajo, y el bienestar se caracteriza por la expresión del placer que siente una persona al trabajar en un entorno de trabajo ecológicamente adecuado. Respeta y respeta tus derechos. Tenga en cuenta que el primer factor

en esta evaluación es la salud general del equipo médico, que juega un papel importante para brindarles una atención de calidad. Este factor tiene un lado positivo que influye. Buenas relaciones sociales, excelentes condiciones económicas y materiales (incluidos los beneficios sociales o los llamados incentivos pagados). (24)

2.3.2.1. Condiciones materiales y físicas

Según Robbins, se refiere a una instalación o infraestructura física particular como un medio para facilitar las actividades diarias y como un indicador de eficiencia y productividad. Brindar condiciones confortables en las instalaciones médicas, tales como ventilación, iluminación, limpieza, condiciones ambientales, brindar comodidad física. Se enfoca en crear un ambiente de trabajo cómodo y mejorar la eficiencia del trabajo. (6)

Otros autores la definen como un conjunto de recursos esenciales que permiten alcanzar resultados profesionales adecuados, con una infraestructura que se relaciona positivamente con las condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo son un factor importante para los empleados, ya que les permiten trabajar bien, sus habilidades, capacidades y capacidades. Se destaca que el bienestar físico y mental del individuo es fundamental para aumentar la satisfacción y la motivación, lo que contribuye a promover condiciones favorables de desempeño en el ambiente de trabajo. (24)

2.3.2.2. Beneficios laborales y/o remunerativos

Son aquellos beneficios ya sea monetario o de reconocimiento por un adecuado desempeño en el área en el cual labora respetando las normas (8)

2.3.2.3. Políticas administrativas

Son el grupo de lineamientos las cuales, basadas en principios, normas por las cuales se rige el empleado impuestas por el empleador. (8)

2.3.2.4. Relaciones sociales

Son las relaciones personales con vínculo afectivo con el cual se logra un ambiente armonioso para poder desarrollar un adecuado trabajo en equipo. (8)

2.3.2.5. Desarrollo personal

Según Kennet, El autodesarrollo es una oportunidad para tomar conciencia de uno mismo. Los empleados generalmente prefieren trabajos que les permitan demostrar sus habilidades y capacidades y les proporcionen una variedad de actividades, libertad y conocimiento de sus logros, afirmando: Maximizar nuestra resistencia y nuestras capacidades. Los asociados deberán ser competentes en sus funciones, desarrollar competencias profesionales, ser constantemente educados y actualizados para obtener un servicio de calidad, y estar libres de incompetencia, debilidad y mala conducta. (15)

2.3.2.6. Desempeño de tarea

Según Ramos (2006), empleo significa la capacidad para cumplir plenamente con los deberes o responsabilidades asociados con un puesto de responsabilidad en el desempeño de un trabajo o deberes dentro de una profesión. Por lo tanto, se necesita más que destrezas, habilidades y conocimientos para trabajar. La participación

de otros conceptos como el interés, la voluntad de actuar y la intención es esencial para el desempeño exitoso de una tarea en particular. (22)

2.3.2.7. Relación con la autoridad

Según Ramos (2006) Se refiere a que los empleados evalúen sus relaciones con sus superiores jerárquicos y sus actividades diarias. Los empleados temen la responsabilidad ante sus jefes. Sin embargo, la reacción del empleado hacia el jefe a menudo depende de las características del gerente y de las características del gerente. El único comportamiento de gestión que afecta la satisfacción de los empleados es la conciencia. (22)

2.4. Definición de términos básicos

Funcionales a la investigación del problema.

a) Estrés laboral

Está relacionado con el concepto de estrés, que ha sido controvertido desde que fue introducido en la psicología, por el fisiólogo canadiense Selye (1956). Nos describe como "la respuesta no específica del cuerpo a las demandas externas". El estrés se refiere a las reacciones y respuestas humanas (cambios fisiológicos, respuestas emocionales, cambios de comportamiento, etc.) y estímulos (cosas que pueden causar una respuesta de estrés) y como propiedades de los estímulos y sus interacciones con los recursos, entendidos por separado. (25)

Satisfacción laboral

Tiene que ver con la realización de tus derechos y tu actitud de acuerdo a tu personalidad. Crea una imagen positiva o negativa que las personas perciben de su entorno y condiciones de trabajo. Esto está directamente

relacionado con el compromiso, la motivación y la productividad en el trabajo.
(24)

b) Personal de enfermería

Persona que ha adquirido conocimientos científicos y fundamentales a través de una formación profesional o técnica. También se debe tener en cuenta que brindar atención al paciente y apoyo en el tratamiento de los problemas de salud reales o potenciales de un paciente.

c) Unidad de cuidados intensivos

Es una sección de un hospital que proporciona atención a pacientes con problemas de salud potencialmente mortales. Estos pacientes necesitan monitoreo y tratamiento constantes, lo cual puede incluir soporte para las funciones vitales. La UCI también se puede denominar unidad de terapia intensiva o unidad de atención crítica.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

- Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.

3.1.2 Hipótesis Específicas

- La satisfacción laboral en el personal de enfermería tiene una relación significativa con el estrés según la dimensión Físico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.
- La satisfacción laboral en el personal de enfermería tiene una relación significativa con el estrés en la dimensión Psicológico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.
- La satisfacción laboral del personal de enfermería tiene una relación significativa con el estrés en la dimensión Social, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.

3.2. Definición conceptual de variables

Variable dependiente

- Estrés laboral

Según la OIT sustenta que “estrés laboral es la presión que tiene el ser humano ante las demandas e imposiciones, al no poder acomodarse a aptitudes y saberes; comienza a disponer del talento en dirección a actuar en contra del estrés”. (26)

Variable independiente

- Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la perspectiva que tiene el trabajador respecto a su entorno y condiciones de trabajo, éstas van a ser directamente proporcional al compromiso que tenga con su trabajo, a la motivación y a la productividad, es decir, mientras la satisfacción es positiva, el compromiso, la motivación y la productividad del trabajador van a aumentar. Y por el contrario si esta es negativa, el compromiso la motivación y productividad disminuyen. (27)

3.3. Operacionalización de variable.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Estrés laboral	Según (OIT, 2016) expone que "estrés laboral es la presión que tiene el ser humano ante las demandas e imposiciones, al no poder acomodarse a aptitudes y saberes; comienza a disponer del talento en dirección a actuar en contra del estrés". (26)	El estrés laboral es la percepción de una persona que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral, influyendo directamente en el área física, social y psicológica del individuo. En la escala se utilizó la medida de 0 al 4 según puntuación se obtendrá un valor entre los rangos de Alto: 100-136	Físico	- Carga laboral - Horarios irregulares	1-14	ordinal
			Psicológico	- Muerte y sufrimiento del paciente - Preparación Insuficiente - Falta de Apoyo - Temor a cometer errores	15-27	ordinal
			Social	- Supervisión constante - Problemas con otros miembros del personal de salud.	28-34	ordinal
V2: Satisfacción Laboral	Satisfacción laboral es la perspectiva que tiene el trabajador respecto a su entorno y condiciones de trabajo, éstas va a ser directamente proporcional al compromiso que tenga con su trabajo, a la motivación y a la productividad, es decir, mientras la satisfacción es positiva, el compromiso, la motivación y la productividad del trabajador van a aumentar. Y por el contrario si esta es negativa, el compromiso la motivación y productividad disminuyen. (27)	La satisfacción laboral es parte de la calidad de vida del trabajador, que consiste en sentirse a gusto en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones del entorno, aspectos de autorrealización del individuo, desempeño en el trabajo a realizar, relación con el jefe. En la escala se utilizó la medida de 0 al 4 según puntuación se obtendrá un valor entre los rangos de: Alta satisfacción: 168 – 180, Parcial satisfacción: 149 – 167, Regular Satisfacción: 112 – 148, Parcial	Condiciones físicas y materiales	- Distribución del entorno - Ambiente confortable - Comodidad del ambiente - Ambiente cómodo - Comodidades físicas	1, 13, 21, 28, 32.	ordinal
			Desarrollo personal	- Trabajo justo. - Desarrollo personal - Felicidad con los logros - Sentirse realizado - Sentirse bien consigo mismo	4, 10, 18, 25, 29, 34.	ordinal
			Desempeño de tarea	- Satisfacción laboral - Tareas valiosas - Sentirse útil - Trabajo extenuante - Labor gratificante	5, 11, 19, 26, 30, 35.	Ordinal
			Relación con la autoridad	- Jefes comprensivos - Disposición de jefes - Llevarse bien con jefes	6, 12, 20, 27, 31, 36.	ordinal

Insatisfacción: 93 – 111, Alta

- Sentirse a gusto con los jefes

Insatisfacción: Igual o menor a 92.

Beneficios laborales y/o	-Baja remuneración -Calidad de Trabajo -Oportunidad de ascenso	2, 7, 14, 22.
Políticas administrativas	-Mal trato. -Horario Inadecuado -Falta de reconocimiento.	8, 15, 17, 23, 33.
Relaciones sociales	-Relaciones interpersonales -Apoyo moral -Funciones claras	3, 9, 16, 24.

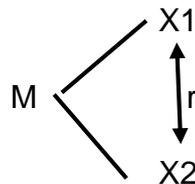
IV. METODOLOGIA

4.1. Diseño de metodológico.

El diseño de la presente investigación fue no experimenta – corte transversal, correlacional, se trabajó con un solo grupo, al cual se les aplicó una encuesta y se realizó el análisis de los datos después de la aplicación de la encuesta. por tanto, presenta el siguiente esquema.

El presente trabajo corresponde a la investigación básica ya que sus objetivos en generar conocimientos científicos (30); asimismo tuvo un enfoque cuantitativo, permite que el estudio científico de los datos y es adecuado para mediciones estadísticas. Según el tiempo de recogida de datos, fue prospectivo. Y según la forma de recolección de datos fue transversal.

Esquema de tipo de diseño.



Donde:

M= personal de enfermería en UCI

X1= Estrés

X2= Satisfacción laboral

r= Relación

4.2. Método de investigación.

El método de investigación fue de tipo deductivo ya que permitió la evaluación de las características importantes de la población en estudio y de sus variables (28).

4.3. Población y muestra.

4.3.1 Población

La población en la presente investigación estuvo conformada por los profesionales de la Unidad de Cuidado Intensivos del Hospital Tingo

María, donde fue conformado por 42 profesionales que laboran en dicha área mencionado.

4.3.2 Muestra

La muestra es el subconjunto de la población, es decir, se ha tomado en la presente investigación a 21 trabajadores que están relacionado directamente que labora en la unidad de cuidado intensivo cuenta criterios de inclusión y exclusión.

4.3.3 Criterios de inclusión:

- Los personales que están directamente relacionado con el área de unidad de cuidado intensivo.
- El personal participó en el estudio de forma voluntaria y para ello se realizó mediante el consentimiento informado.
- Las enfermeras permanecen en la unidad de cuidados intensivos por más de un mes.

4.3 4 Criterios de exclusión:

- Profesionales que o están relacionado directamente que laboran en el área de unidades de cuidado intensivo.
- Profesionales que no deseen participar en el estudio.

4.4. Lugar de estudio.

El presente estudio se llevó a cabo en el área de Unidad de Cuidado Intensivo en el Hospital Tingo María durante el año 2023, ubicada en la ciudad de Tingo María, en el departamento de Huánuco.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Técnica:

Este estudio se utilizó con la técnica de la encuesta a través de ello se hizo la recolección de datos a través de entrevistas para medir cuantitativamente diversas características objetivas de la población,

considerando al personal de enfermería como una muestra de sujetos.
(29)

4.5.2 Instrumento:

Se utilizó como instrumento cuestionario para la recolección de datos, siendo este considerado como un medio de recogida de información muy usado para conocer las opiniones, preferencias y/o puntos de vista de una cantidad considerable de personas. El cual consiste en la formulación de preguntas (cerradas, abiertas o mixtas) dirigidas a la totalidad de personas que conforman la población o universo del estudio a un grupo representativo de dicho universo, es decir, la muestra. (30)

Se utilizó los siguientes cuestionarios:

Variable 1: Estrés

Para la variable estrés se utilizó el **CUESTIONARIO DE “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS)** escala elaborada por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson y validada en la versión castellana, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,92 para la escala total y para cada una de las dimensiones se encuentra dentro de 0.83 y 0.49. este instrumento fue utilizado para su validación en el Hospital General Publico de Valencia siendo la población personal de enfermería entre enfermeras y auxiliares de enfermería. (31)

Además, fue validado en el Perú en el año 2018 por Monteza N, en la investigación titulada **“Nivel de Estrés y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japones 2018”**. con un alfa de Cronbach de 0.888 concluyendo que la confiabilidad del instrumento de medición es Elevada. (19)

La NSS consta de 34 ítems que describen una variedad de situaciones que pueden causar estrés en el trabajo de una enfermera de hospital, estos elementos se agrupan en 7 elementos. Uno es sobre el entorno

físico (carga de trabajo), cuatro sobre el entorno psicológico (muerte y sufrimiento, falta de preparación, falta de apoyo, incertidumbre durante el tratamiento), y uno sobre el entorno social del hospital (problemas del médico).

Los baremos de calificación de este inventario permiten clasificar los niveles de estrés en tres categorías: estrés alto, estrés medio y estrés bajo.

➤ Alto: 100-136

➤ Medio: 61 – 90

➤ Bajo: 34-60

Variable 2: Satisfacción laboral

Las variables de satisfacción laboral se midieron mediante la Escala de Satisfacción Laboral SP-SPC desarrollada por Sonia Palma. Se evaluaron la validez concurrente (derivada de la validez de criterio) de los constructos. Esto se determinó comparando el puntaje total del SL-SPC con el puntaje de la Encuesta de satisfacción laboral del estado de Minnesota para una submuestra de 300 empleados. El coeficiente de validez (resultado de esta correlación) fue de 0.40 con significancia de $p < 0.05$. (32)

Se utilizó la puntuación total del componente alfa clonado para determinar la fiabilidad de esta herramienta de evaluación de la fiabilidad a un nivel de confianza de 0,79.

Además, fue validado en el Perú en el año 2018 por Monteza N, en la investigación titulada “**Nivel de Estrés y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico en la Clínica Centenario Peruano Japones 2018**”. con un alfa de Cronbach de 0.759 concluyendo que la confiabilidad del instrumento de medición es Aceptable. (19)

Los baremos de calificación de este cuestionario permiten clasificar la satisfacción laboral en con la confiabilidad de 0.759 donde esto se ha medido en:

- Alta satisfacción: 168 – 180
- Parcial satisfacción: 149 – 167
- Regular Satisfacción: 112 – 148
- Parcial Insatisfacción: 93 – 111
- Alta Insatisfacción: Igual o menor a 92

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Los resultados recolectados fueron organizados en cuadros y gráficos estadísticos, utilizando el programa Microsoft Excel 2016 y el Programa SPSS, versión 24.

Se realizó el análisis porcentual de los resultados y fueron interpretados, analizados y discutidos teniendo en cuenta la base teórica y los antecedentes del estudio.

4.7. Aspectos éticos de la Investigación

Principio de beneficencia, hacer el bien sobre toda la cosa, cuya máxima es el profesional de la salud, no dañar. Se tuvo en cuenta posibles situaciones que puedan causar daño a los sujetos investigados, considerando que siempre se enfocara al objeto de estudio. También se asegura que, a lo largo del estudio, la información se recabo, para fines científicos.

Principio de justicia, recae la responsabilidad y el derecho a un trato justo, para ello los profesionales de la salud recibirán un trato justo, en lo que respeta a lo largo de toda la investigación. Se consideró no invadir más de lo necesario la vida personal de los participantes, respetando la privacidad de cada una de ellas (o) Teniendo libertad de firmar el consentimiento informado.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1:

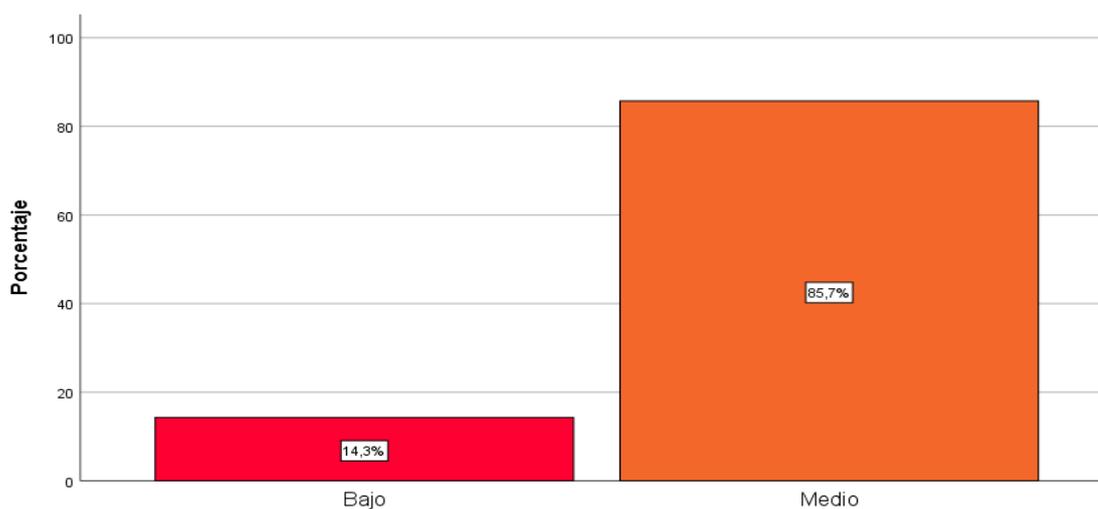
EL NIVEL DE LA VARIABLE DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023

Nivel de Estrés laboral	N = 21	
	F	%
Alto	3	14.3
Medio	18	85.7
Bajo	0	0

FUENTE: Cuestionario 2023.

GRÁFICO 5.1.1:

NIVEL DE ESTRÉS



Tablas y gráficos 5.1.1 en cuanto al nivel de estrés laboral entre las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, el grupo más numeroso encuestado promedió 85,7% nivel medio y 14,3%, indicando un nivel bajo.

Tabla 5.1.2:

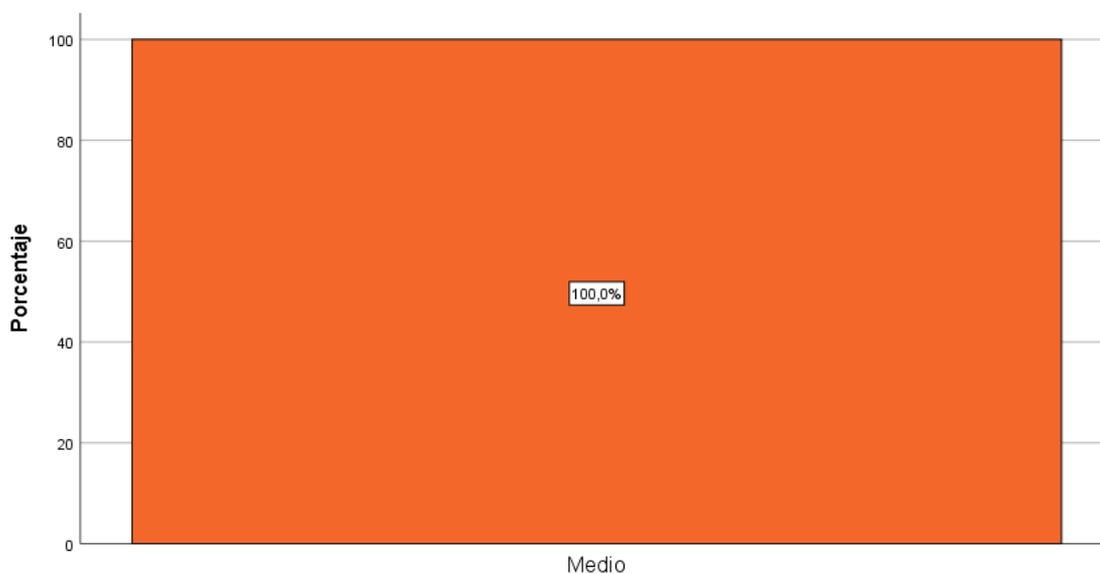
EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN DEL AMBIENTE FÍSICO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023

Nivel del Ambiente físico	N = 21	
	F	%
Alto	0	0
Medio	21	100
Bajo	0	0

FUENTE: Cuestionario 2023.

GRÁFICO 5.1.2:

NIVEL DE AMBIENTE FÍSICO



Tablas y gráficos 5.1.2 en cuanto a la medición de la distancia del ambiente físico de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, encontramos que el mayor grupo de encuestados alcanzó el 100% del nivel medio.

Tabla 1.1.3:

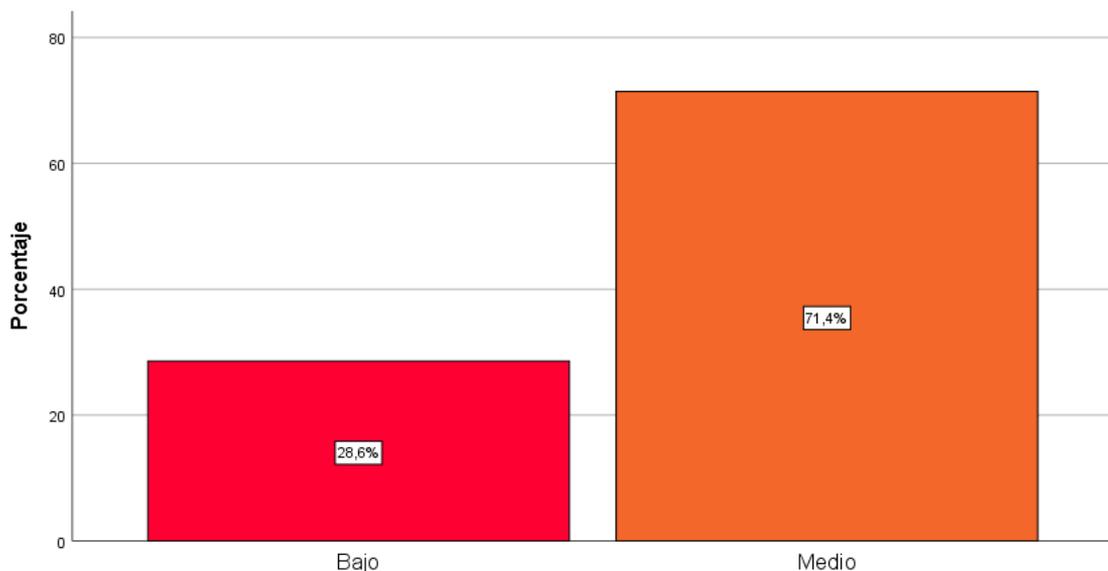
EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN AMBIENTE PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA – 2023.

Nivel del Ambiente psicológico	N = 21	
	F	%
Alto	0	0
Medio	15	71.4
Bajo	6	28.6

FUENTE: Encuesta 2023.

GRÁFICO 5.1.3:

NIVEL DEL AMBIENTE PSICOLÓGICO



Tablas y gráficos 5.1.3 el grupo más grande de la población encuestada alcanzó un promedio de 71.4% un nivel medio y con un 28.6% reportando niveles bajos del ambiente psicológico del personal médico del servicio de seguro del Hospital Tingo María.

Tabla 5.1.4:

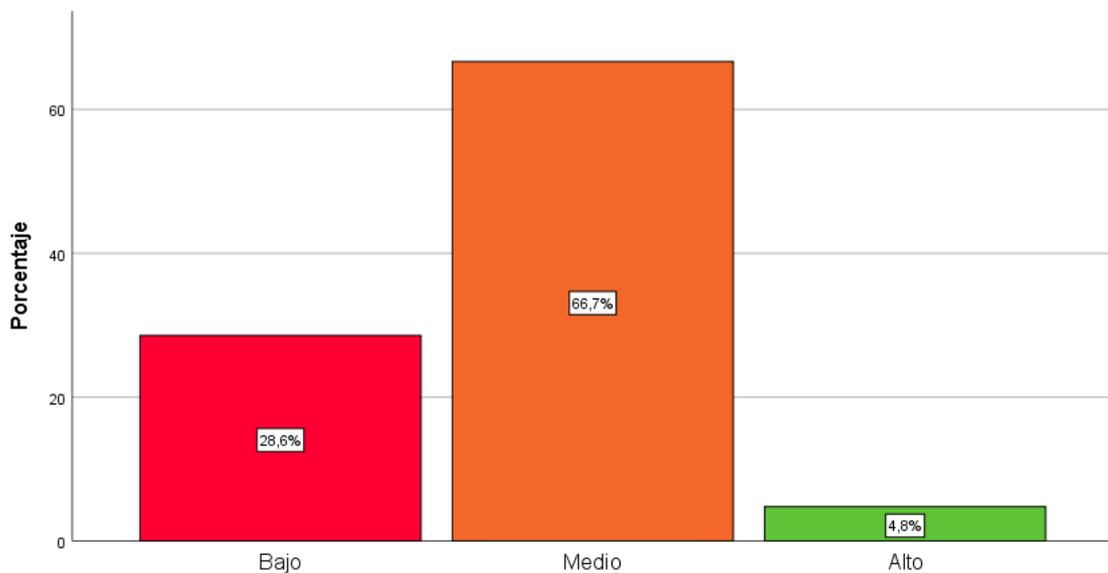
EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN AMBIENTE SOCIAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023

Nivel del Ambiente psicológico	N = 21	
	F	%
Alto	1	4.8
Medio	14	66.7
Bajo	6	28.6

FUENTE: Encuesta 2023.

GRÁFICO 5.1.4:

NIVEL DEL AMBIENTE SOCIAL



Tablas y gráficos 5.1.4 en cuanto a la dimensión Nivel de ambiente social de los trabajadores de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, se encontró que el grupo mayoritario de la población encuestada alcanzó un promedio de 66,7% medio, el 28,6% tuvo un nivel bajo y el 4.8% alto.

Tabla 5.1.5:

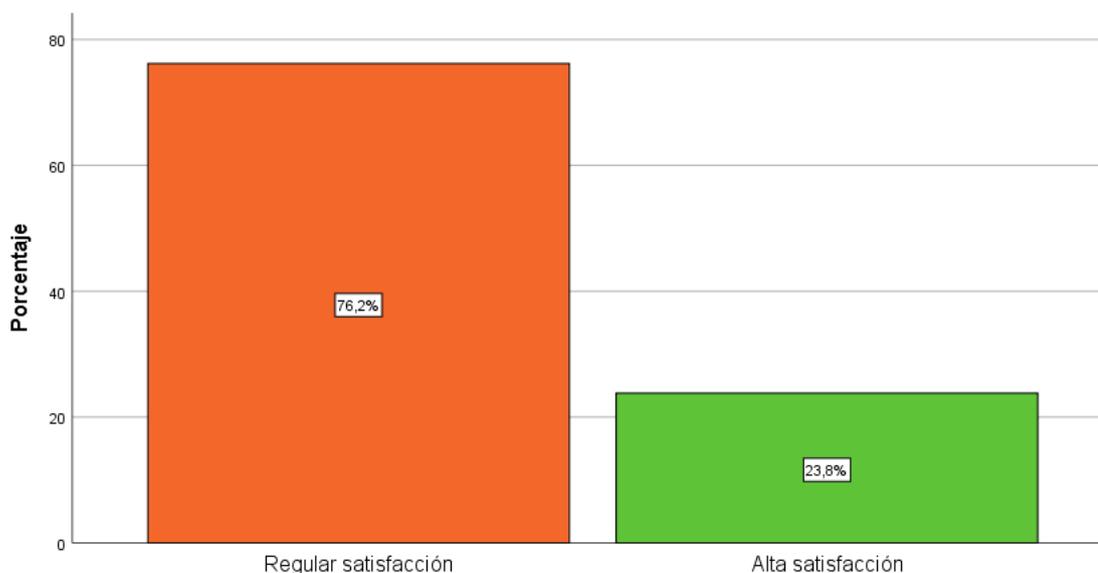
EL NIVEL DE LA VARIABLE DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023

Nivel de Satisfacción laboral	N = 21	
	F	%
Alta satisfacción	5	23.8
Regular satisfacción	16	76.2
Alta insatisfacción	0	0

FUENTE: Encuesta 2023.

GRÁFICO 5.1.5:

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL



Tablas y gráficos 5.1.5 en cuanto a la satisfacción profesional de las enfermeras del departamento de seguros del Hospital Tingo María, el grupo más grande de la población encuestada logró una satisfacción regular representando un 76,2% y con un 23,8% un nivel de alta satisfacción.

Tabla 5.1.6:

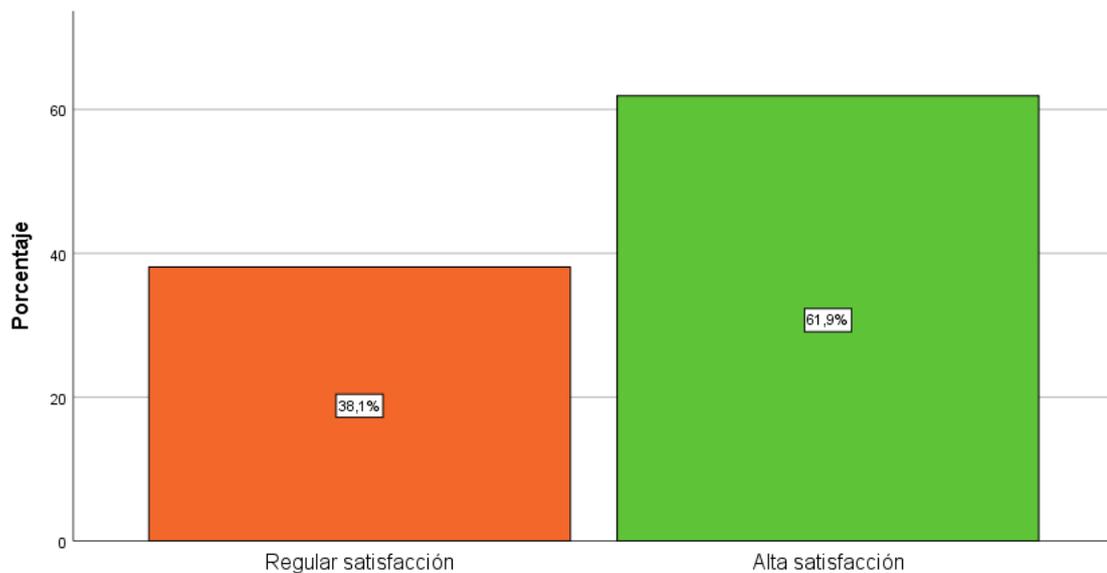
EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023

Nivel de Condiciones físicas y/o materiales	N = 21	
	F	%
Alta satisfacción	13	61.9
Regular satisfacción	8	38.1
Alta insatisfacción	0	0

FUENTE: Encuesta 2023.

GRÁFICO 5.1.6:

NIVEL DE CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES



Cuadros y gráficos 5.1.6 se encontró que el mayor segmento de la población encuestada alcanzó un nivel alto de satisfacción con un 76.2% y el 38.1% una regular satisfacción, con respecto al nivel de condición física y/o material del personal médico de los cuidados intensivos del Hospital Tingo María.

Tabla 5.1.7:

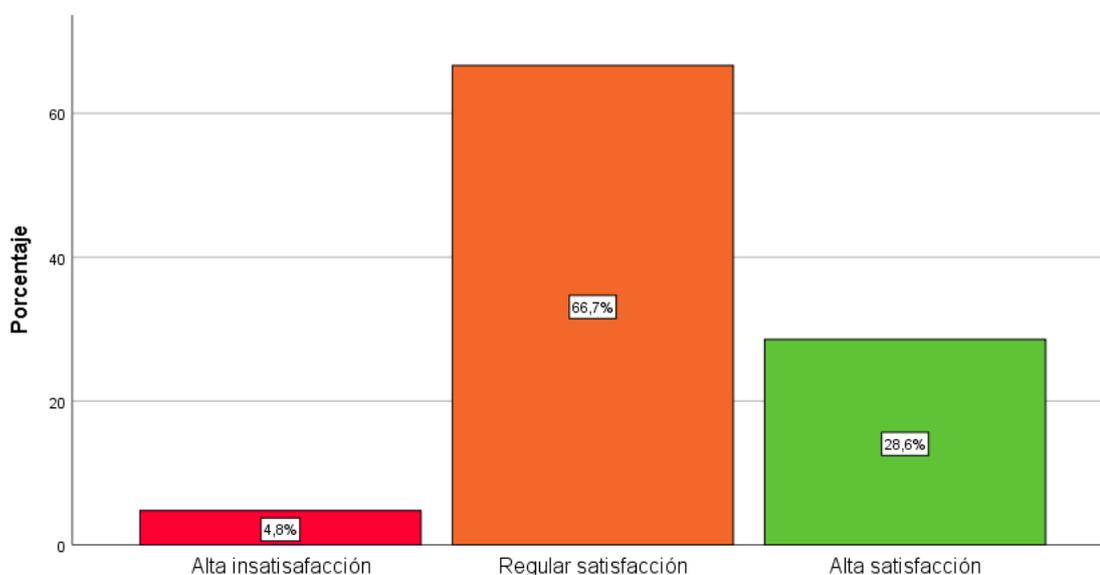
EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023

Nivel de Beneficios laborales y/o remunerativos	N = 21	
	F	%
Alta satisfacción	6	28.6
Regular satisfacción	14	66.7
Alta insatisfacción	1	4.8

FUENTE: Encuesta 2023.

GRÁFICO 5.1.7:

NIVEL DE BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS



Cuadros y gráficos 5.1.7 en cuanto al nivel de trabajo y/o salario del personal de enfermería cuidados intensivos del Hospital Tingo María, se encontró que el mayor segmento de la población encuestada alcanzó una satisfacción regular con un 66,7%, el 28,6% con alta satisfacción y el 4,8% que indica una alta insatisfacción.

Tabla 5.1.8:

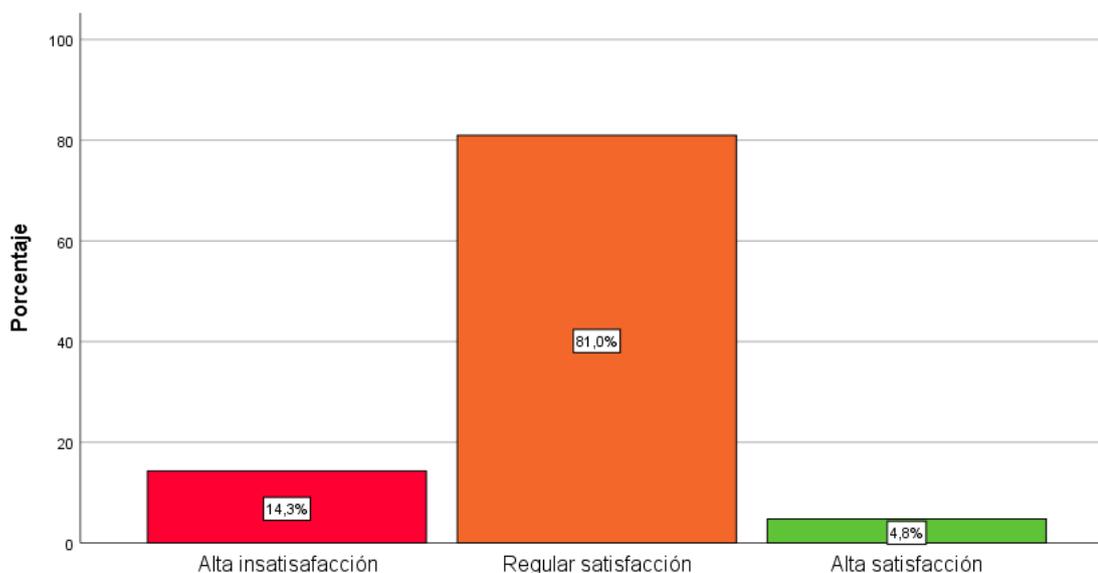
EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023

Nivel de Políticas administrativas	N = 21	
	F	%
Alta satisfacción	1	4.8
Regular satisfacción	17	81
Alta insatisfacción	3	14.3

FUENTE: Encuesta 2023.

GRÁFICO 5.1.8:

NIVEL DE POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS



Tablas y gráficos 5.1.8 en cuanto al nivel de las políticas administrativas de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, encontramos que el mayor número de encuestados logró una regular satisfacción con un 81%, el 14.3% alta insatisfacción y el 4.8% alta satisfacción.

Tabla 0 5.1.9:

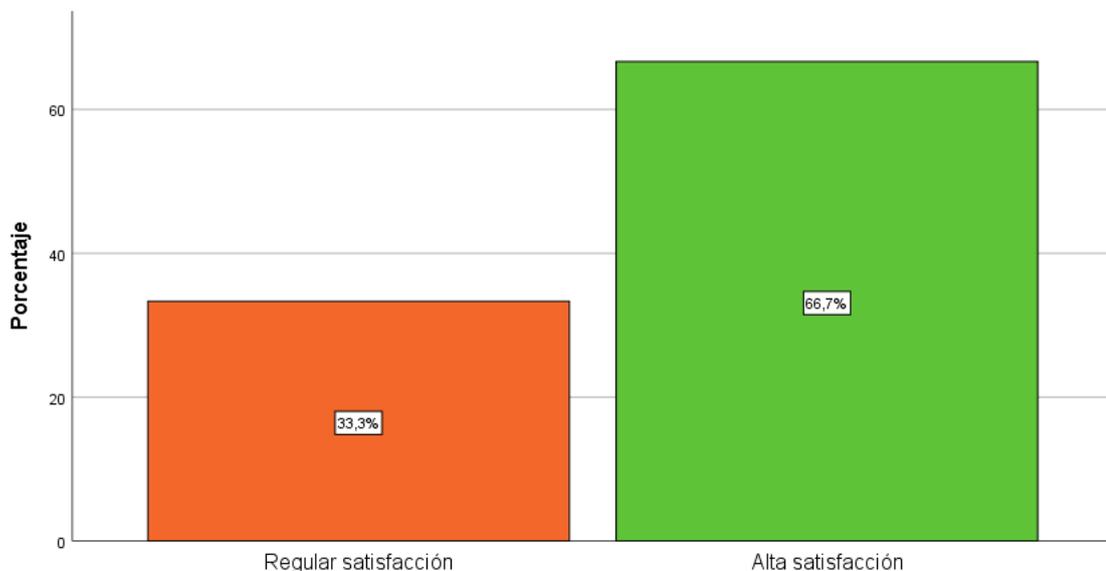
EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN RELACIONES SOCIAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA SALUD EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023

<i>Nivel de Relaciones sociales</i>	N = 21	
	F	%
Alta satisfacción	14	66.7
Regular satisfacción	7	33.3
Alta insatisfacción	0	0

FUENTE: Encuesta 2023.

GRÁFICO 5.1.9:

NIVEL DE RELACIONES SOCIALES



Tablas y gráficos 5.1.9 en cuanto al nivel de relaciones sociales de los del personal de cuidados intensivos en el Hospital de Tingo María, el mayor número de encuestados logró un nivel de satisfacción alto con un 66.7% y el 33,3% una satisfacción regular.

Tabla 5.1.10:

EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023

Nivel de Desarrollo personal	N = 21	
	F	%
Alta satisfacción	20	95.2
Regular satisfacción	1	4.8
Alta insatisfacción	0	0

FUENTE: Encuesta 2023.

GRÁFICO 5.1.10:

NIVEL DE DESARROLLO PERSONAL

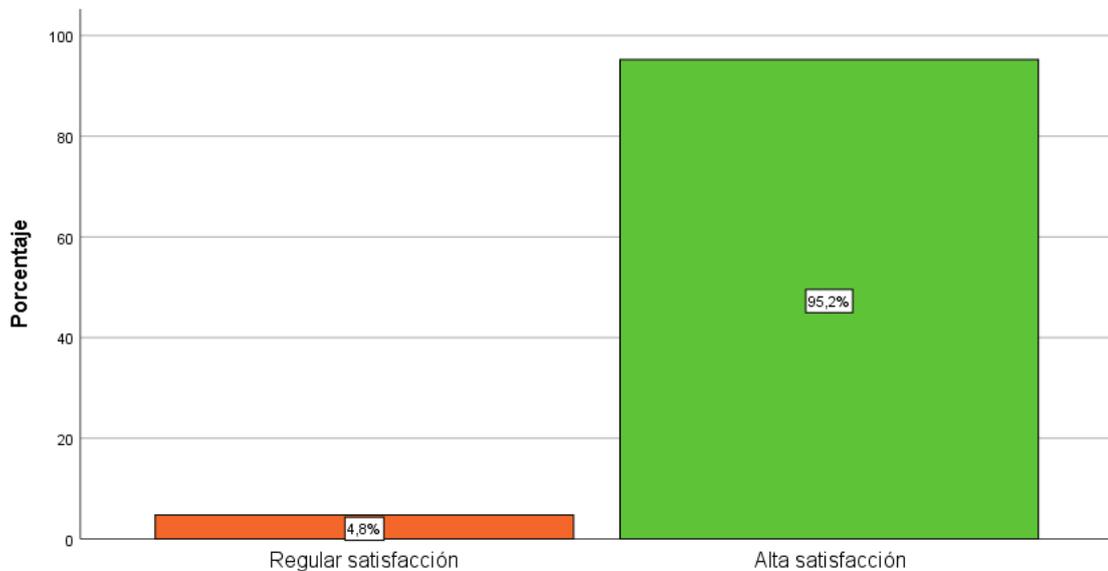


Tabla y gráficos 5.1.10 en cuanto al nivel de desarrollo personal de la unidad de cuidados intensivos de Hospital Tingo María, la mayor cantidad de encuestados indican una satisfacción alta con un 95,2% y una satisfacción regular con un 4,8%.

Tabla 5.1.12:

EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE TAREAS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023

Nivel de Desempeño de tareas	N = 21	
	F	%
Alta satisfacción	12	57.1
Regular satisfacción	9	42.9
Alta insatisfacción	0	0

FUENTE: Encuesta 2023.

GRÁFICO 5.1.11:

NIVEL DE DESEMPEÑO DE TAREAS

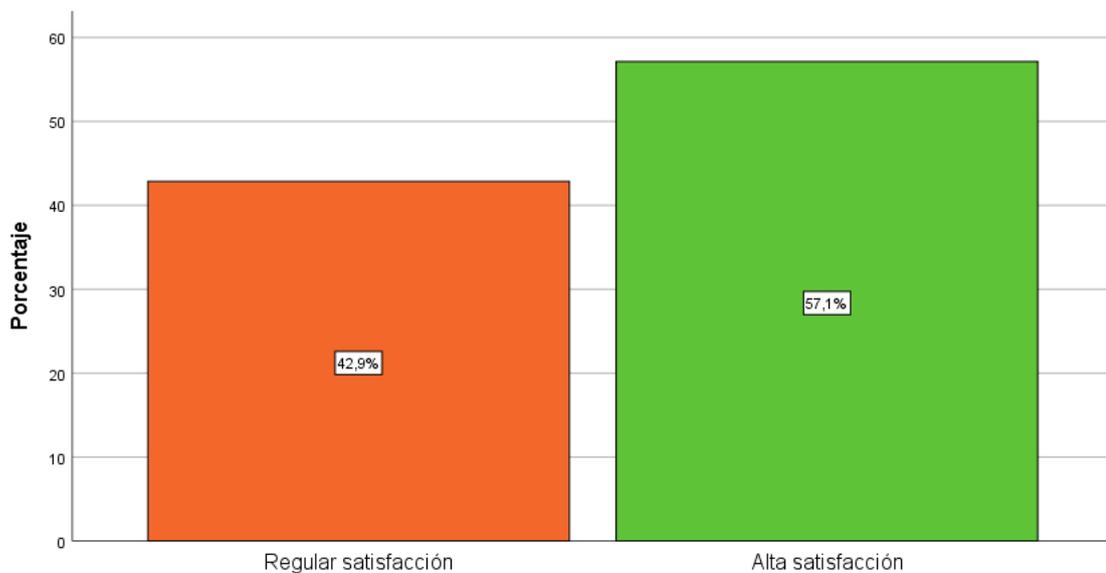


Tabla y gráficos 5.1.11 con respecto al nivel de desempeño de tareas en el personal de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, encontramos que el mayor número de encuestados indican una alta satisfacción con 57,1% y el 42,9% una satisfacción regular.

Tabla 5.1.12:

EL NIVEL DE LA DIMENSIÓN RELACIÓN CON LA AUTORIDAD EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023

Nivel de Relación con la autoridad	N = 21	
	F	%
Alta satisfacción	13	61.9
Regular satisfacción	8	38.1
Alta insatisfacción	0	0

FUENTE: Encuesta 2023.

GRÁFICO 5.1.12:

NIVEL DE RELACIÓN CON LA AUTORIDAD

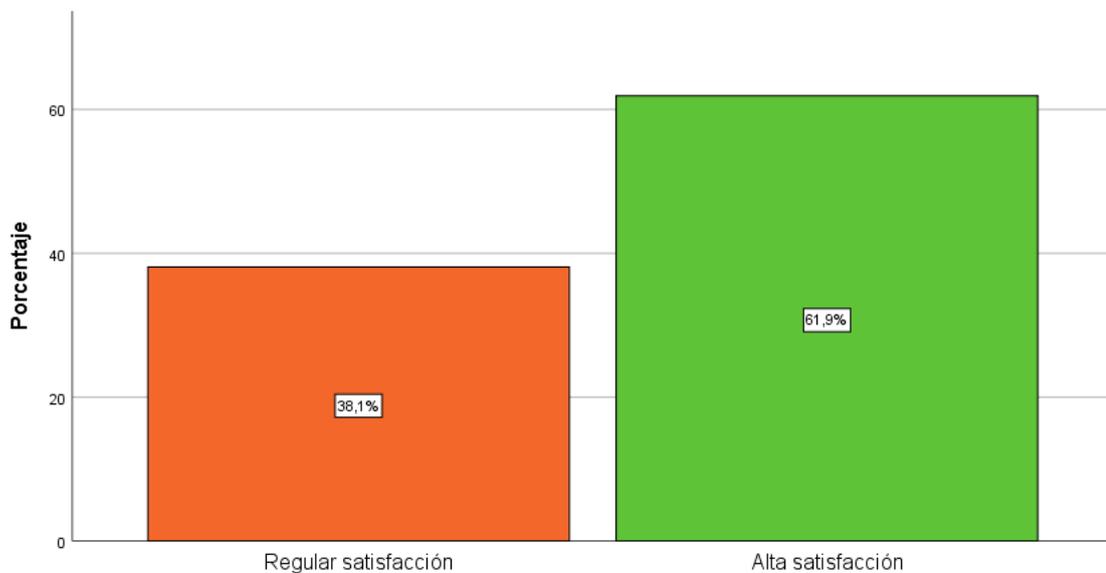


Tabla y gráficos 5.1.12 en cuanto al nivel de relación con las autoridades con el personal de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, encontramos que la mayor cantidad de encuestados indican una alta satisfacción con un 61,9% y el 38,1% una satisfacción regular.

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 5.2.1:

RESULTADOS DE ASOCIACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2023.

Satisfacción laboral										
Nivel de Estrés	Alta Satisfacción		Regular Satisfacción		Alta Insatisfacción		Total		Prueba de Chi-cuadrado	Sig.
	n	%	n	%	n	%	n	%		
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0		
Medio	5	23.8	13	61.9	0	0	18	85.7	102.094 ^a	0.010
Bajo	0	0	3	14.3	0	0	3	14.3		

FUENTE: Encuesta 2023.

En la Tabla 5.2.1. Mediante la prueba estadística chi-cuadrado para la relación entre los niveles de estrés y la satisfacción en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Tingo María, el 85,7% (18) alcanzó los niveles medios de estrés habitual y satisfacción laboral, el 14,3% alcanzó el nivel promedio. % (3) Logro Satisfacción Trabajo regular a pesar de niveles bajos de esta dimensión. El análisis estadístico de las variables investigadas mostró que existía una relación significativa entre ellas. Esto indica una significación estadística de $X^2 = 102,094a$ y $p = 0,010$, menos de 0,05, indicando que la hipótesis propuesta fue aceptada.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de las hipótesis con los resultados

Resultado del estrés y la satisfacción laboral:

➤ Hipótesis General

Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.

Tabla 3.1.1:

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2023.

			Estrés laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,786
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	N	21	21
		Coefficiente de correlación	,786	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	21	21	

FUENTE: Encuesta 2023.

En la tabla 6.1.1. La conclusión es que, dada la hipótesis general de que existe una relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral entre las enfermeras de los cuidados intensivos del Hospital Tingo María en el año 2023, el conjunto de valores de correlación de Spearman (0,786) indica que es positiva.

➤ **Hipótesis Específica N°1**

La satisfacción laboral en el profesional de enfermería tiene una relación significativa con el estrés según la dimensión Físico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.

Tabla 6.1.2:

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS SEGÚN LA DIMENSIÓN FÍSICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2023.

			Físico	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Físico	Coefficiente de correlación	1,000	,675
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	21	21
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,675	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	21	21

FUENTE: Encuesta 2023.

En la tabla 6.1.2, la hipótesis específica N°1, informa que la satisfacción laboral del personal de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María en el año 2023, se asocia significativamente con el estrés en términos de volumen físico. La relación es una correlación rho positiva (0,675) dentro del rango de valores de Spearman.

➤ **Hipótesis Específica N°2**

La satisfacción laboral en el personal de enfermería tiene una relación significativa con el estrés en la dimensión Psicológico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.

Tabla 6.1.3:

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS SEGÚN LA DIMENSIÓN PSICOLÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2023.

			Psicológico	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Psicológico	Coefficiente de correlación	1,000	,718
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	21	21
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,718	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	21	21

FUENTE: Encuesta 2023.

En la tabla 6.1.3, la hipótesis específica N°2 afirma que la satisfacción laboral de del personal de unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María en el año 2023 está significativamente asociada a la dimensión psicológica del estrés. La relación se correlaciona positivamente según el intervalo de Spearman de los valores de rho (0.718).

➤ **Hipótesis Específica N°3**

La satisfacción laboral del personal de enfermería tiene una relación significativa con el estrés en la dimensión Social, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.

Tabla 6.1.4:

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS SEGÚN LA DIMENSIÓN SOCIAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA, 2023.

		Social	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,798
	Social		
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	21	21
	Satisfacción Laboral		
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	21	21

FUENTE: Encuesta 2023.

En la tabla 6.1.4 la hipótesis específica N°3 encontramos que la satisfacción laboral de las enfermeras de cuidados intensivos del Hospital 2023, está significativamente relacionado con el estrés social. Esta relación es función del intervalo de correlación de Spearman indicando de manera positiva (0,798).

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Según los resultados obtenidos en la tabla 16 se evidencia un nivel de relación positiva ($r= ,786$), demostrándose que existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Tingo María, 2023; datos que al ser comparados con los encontrados por Betancourt, M y Otros, (2020), llegó a la conclusión de que las mujeres experimentan altos niveles de estrés en el lugar de trabajo y que es importante evaluar el estrés utilizando los mecanismos de afrontamiento disponibles para reducir la probabilidad de estrés. También concuerda con la investigación realizada por Castro, N (España, 2020), concluyo que, el estrés se relaciona positivamente y como también consecuencia de ello conlleva a que los trabajadores tengan una ansiedad y esto conllevaría a no tener un adecuado rendimiento en su labor. Es así que en el área de cuidados intensivos deben de aplicar estrategias con la finalidad de no generar estrés en los trabajadores.

En base al objetivo específico, los resultados obtenidos en la tabla 17 se evidencia un nivel de relación positiva ($r= ,675$), demostrando que la satisfacción laboral en el personal de enfermería si tiene una relación significativa con el estrés según la dimensión Físico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023. Según, Yslad, R y Otros (2019), afirma que la incidencia del síndrome de burnout es alta. El análisis de ecuaciones estructurales mostró una relación significativa y negativa entre el SB y el SL de los enfermeros. Un aspecto importante de la fatiga era la sensación de despersonalización. El beneficio económico es un factor importante en la satisfacción laboral. Conclusión que existe una relación funcional significativa y negativa entre SB y SL. El Síndrome burnout es un indicador de satisfacción laboral. Cuando se comparó la incidencia del síndrome quemante severo según variables sociodemográficas y ocupacionales, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas. También Monteza N, (Lima, 2018), concluyo que hay un sobre carga de trabajo y por consecuencia esto conlleva a que tener cansancio físico, pero a pesar de ello los trabadores ya están acostumbrados a realizar sus labores lo toman como una actividad rutinaria, pero en algunas ocasiones a razón que tienen un desgaste físico también realizan sus labores de

sin motivación. Es por ello que no siempre es bueno sobrecargar actividades a los personales ya que esto le conlleva a tener un estrés laboral.

En base al siguiente objetivo específico, los resultados obtenidos en la tabla 18 se evidencia un nivel de relación positiva ($r= ,7185$), demostrando que La satisfacción laboral en el personal de enfermería tiene una relación significativa con el estrés en la dimensión Psicológico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023. Según la investigación de Cieza, M (2019) La satisfacción con la atención es moderada en todos los aspectos del estado físico y social y/o ingresos, políticas de atención, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño laboral y relaciones con los cuidadores y supervisores. Sabiendo esto, se puede decir que tiene la mitad del tamaño. Los indicadores de nivel son muy positivos y suelen superar el 55%. También Martínez, S Y González J (Argentina, 2022), en su investigación realizada concluyo que después de haber realizado un análisis en las enfermeras sobre el trabajo que realiza pudieron identificar que las enfermeras son menos consientes sobre sus necesidades psicológicas y lo cual esto conlleva a que tengan menos control en sus actividades que tiene, es por ello que siempre se debe de tener un estado de situación psicológica adecuado, con lo cual de esa manera podrá tener un buen desarrollo de sus actividades.

En base al último objetivo específico, los resultados obtenidos en la tabla 19 se evidencia un nivel de relación positiva ($r= ,798$) la satisfacción laboral del personal de enfermería que, si tiene una relación significativa con el estrés en la dimensión Social, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023. Este resultado fue semejante a los hallados por Molina, P; Muñoz, M, Schlegel, G (2021) Descubrimos que la carga de trabajo de las enfermeras es un factor estresante significativo que afecta la calidad de la atención que las enfermeras brindan a los pacientes. El dolor y sufrimiento del paciente es uno de los factores que crean presión psicológica y debilitan la presión del entorno social. También Betancourt, M Y Otros (Ecuador, 2020), en su investigación realizada concluyo que el estrés laboral se da más en el género femenino y cual esto se debe de determinar cuáles son los factores que influyen a que puedan tener mayor estrés y lo cual se ve reflejado en su rendimiento.

6.3. Responsabilidad ética

Es responsable la confiabilidad de la encuesta con base en la información obtenida de la entrevista. Este acuerdo es un es una presentación de la aceptación del estudio sin fines de lucro. Con respecto a los derechos de autoría del contenido bibliográfico es de Estilo Vancouver; siguiendo pautas veracidad obtenidas de los resultados y conclusiones en la investigación.

CONCLUSIONES

- En el año 2023 se encontró una relación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral entre las enfermeras de cuidados intensivos del Hospital Tingo María. Demostrado con una significancia bilateral de $P\text{-valor} < 0,000$ considerando que el criterio de decisión es que $P\text{-valor}$ debe ser menor a 0,05 según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,786$ lo que indica que existe una correlación positiva (tabla 16). Identificando que la mayor población encuestada obtuvo un nivel medio representado con el 85.7% (tabla 3).
- En 2023, encontramos una relación estadísticamente significativa entre el esfuerzo físico y la satisfacción laboral entre las enfermeras de cuidados intensivos del Hospital Tingo María. demostrado con una significancia bilateral de $P\text{-valor} < 0,010$ considerando que el criterio de decisión es que $P\text{-valor}$ debe ser menor a 0,05 según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,675$ lo que indica que existe una correlación positiva (tabla 17). Identificando que la mayor población encuestada obtuvo un nivel medio representado con el 100% (tabla 4).
- En 2023 se encontró una relación estadísticamente significativa entre el estrés psicológico y la satisfacción laboral en el personal médico de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María. Demostrado con una significancia bilateral de $P\text{-valor} < 0,001$ considerando que el criterio de decisión es que $P\text{-valor}$ debe ser menor a 0,05 según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,718$ lo que indica que existe una correlación positiva (tabla 18). Identificando que la mayor población encuestada obtuvo un nivel medio representado con el 71.4% (tabla 5).

- En 2023, la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María encontró una relación estadísticamente significativa entre la severidad del distanciamiento social y la satisfacción laboral de las enfermeras. demostrado con una significancia bilateral de P-valor $<0,003$ considerando que el criterio de decisión es que P-valor debe ser menor a 0,05 según la tabla de los niveles de significancia se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,798$ lo que indica que existe una correlación positiva (tabla 18). Identificando que la mayor población encuestada obtuvo un nivel medio representado con el 66.7% (tabla 6).

RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar sesiones educativas y capacitaciones periódicas dirigidas al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, con el objetivo de brindarles herramientas y técnicas efectivas para el manejo de estrés. Estas sesiones educativas y capacitaciones deben abordar temas como la identificación de los factores estresantes en el entorno laboral, técnicas de relajación y respiración, manejo del tiempo y la carga de trabajo, así como estrategias para la resolución de problemas y la toma de decisiones bajo presión.
- Se recomienda implementar programas de apoyo psicológico para el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, estos programas deben incluir sesiones individuales o grupales de consejería o terapia, proporcionando un espacio seguro para que los profesionales de enfermería puedan expresar sus preocupaciones y recibir apoyo emocional y psicológico adecuado.
- Se recomienda realizar evaluaciones periódicas del estrés y la satisfacción laboral utilizando herramientas validadas y confiables a través de cuestionarios o entrevistas, lo que permitirá identificar posibles áreas de mejora y realizar ajustes en las estrategias implementadas, además, los resultados de las evaluaciones servirán como base para la implementación de intervenciones específicas.
- Se recomienda fomentar el trabajo en equipo y la comunicación efectiva en la unidad de cuidados intensivos, esto debe incluir la promoción de actividades de integración y fortalecimiento del equipo, la creación de espacios de comunicación abierta y transparente, y la promoción de un ambiente laboral colaborativo y de apoyo. Además, se puede implementar estrategias de resolución constructiva de conflictos y manejo de la carga de trabajo, para reducir el estrés relacionado con las interacciones.
- Se recomienda brindar oportunidades de desarrollo profesional al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, como programas de capacitación y actualización, participación en proyectos o investigaciones, y promoción de la educación continua. Esto permitirá a

los profesionales mejorar sus habilidades y conocimientos, además, estas oportunidades pueden aumentar la retención del personal, ya que los empleados se sentirán valorados y motivados.

- Se recomienda implementar estrategias para disminuir el estrés, como, por ejemplo: realizar una terapia de relajación en coordinación con el personal de psicología con todo el personal de Enfermería 30 minutos antes de iniciar el turno basado en ejercicios y meditación que ayudan a disminuir el estrés. Por otro lado, coordinar con jefatura de personal para disminuir la jornada laboral y solicitar personal capacitado para cubrir la falta de personal y brindar espacios de descanso al personal de Enfermería durante los turnos.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. García M., Gil M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Redalyc. [versión electrónica]* 19, 11-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
2. Hernández M., Hernández A., Nava G. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Scielo. [Internet] 2012 [Consultado abril 2022]; 9(1). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002
3. Molina Pía, Muñoz Marisol, Schlegel Giannina. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Scielo [Internet]. 2019 [Consultado 16 abril 2022]; 256(65). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
4. Torrades S. Estrés y burn out. Definición y prevención. Elsevier [Internet]. 2007 [Consultado 16 abril 2022]; 26(10):104-107. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,biol%C3%B3gico%20necesario%20para%20la%20supervivencia>.
5. Estrés en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. [Internet]. 2016 [Consultado abril 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
6. Ayala L. (2021). "Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de uci pediátrica Covid en el hospital de emergencias villa el salvador, lima – 2021" [Internet] [citado en febrero del 2023]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5641/T061_46850175_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Un estudio revela que el 80% de los enfermeros en España está estresado. Diario Independiente de Contenido Enfermero. [Internet]. 2017 [Citado abril 2022]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/un-estudio-revela-que-el-80-de-los-enfermeros-en-espana-esta-estresado-DDIMPORT-053594/>
8. Carocancha E., Ruiz P. Nivel de estrés y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2018 [Tesis de Segunda especialidad en internet]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao, 2018 [Citado en abril 2022]. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3277/CAROCANCHA%20Y%20RUIZ_tesis2da_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Huallpa C., Jimenez H. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa – 2018 [Tesis de Segunda especialidad en internet]. [Arequipa]: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa; 2019 [Citado en abril 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9161/SEhuhuc%26jjihe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Garay Y. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de instituto privado de Lima, 2020 [Tesis de segunda especialidad en internet]. [Lima]: Universidad Peruana Unión, 2020 [Citado en abril 2022]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3308/Yvonne_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Juárez M. Factores relacionados a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en un hospital de Morelos. [Internet]. 2018 [Citado en octubre del 2022]; 46(71). Disponible en: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1775/JUBMRD00T.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

12. Castro N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. [Internet]. 2020. [Consultado octubre 2022]; 13(3). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010
13. Martínez M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. [Internet]. 2022 [Consultado octubre 2022]. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347006/4453347006.pdf>
14. Molina P., Muñoz M., Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Scielo [Internet]. 2019 [Consultado 16 abril 2022]; 256(65). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
15. Betancourt M., Domínguez W., Peláez B. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19. [Internet]. 2020 [Consultado octubre 2022]; 4(3). Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308/210>
16. Alvarado yufra vania , viamonte calla Beatriz yuly, síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos en lima metropolitana . [Internet]. 2020 [Consultado octubre 2022]; <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4298>
17. Cieza Herrera Mónica Isabel “Nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Villa el Salvador, 2018” [Internet]. 2020 [Consultado octubre 2022]; <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5527>
18. Yslad R, Norabuena R, Loli P, Marquez E, Padilla L, Pinto I, Rojas A (Perú, 2019), en su estudio de investigación titulado: “síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud en dos Hospitales de Perú, 2018” [Internet]. 2020 [Consultado octubre 2022]; disponible en

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext

19. Bazualdo Fiorini Enzo, (Perú, 2018), en su investigación denominada “Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018”. [Internet]. 2020 [Consultado febrero 2023]; disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25867>
20. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Scielo [Internet]. 2022 [Consultado en abril 2022]: 2(1). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004
21. Estrés, hábitos de vida saludables. Umivale. Mutua colaboradora con la seguridad social n°15. [Citado en abril 2022]. Disponible en: https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Riesgos-psicosociales/105281_8.Estres.pdf
22. Torrades Sandra. Estrés y burnout. Definición y prevención. Elsevier [Internet] 2007 [Citado en octubre del 2022]; 26 (10). Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-3112896#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,biol%C3%B3gico%20necesario%20para%20la%20supervivencia.>
23. Díaz Lizeth, Farro Liliana. Estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2016 [Tesis de maestría en internet]. [Lambayeque]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2017 [Citado en abril del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7594/BC-TES-TMP-271%20DIAZ%20AVENDA%c3%91O-FARRO%20OLIVOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el Trabajo: Acabemos con esta carga [Internet]. 2016 [Citado en abril 2022]. Disponible en:

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_475728/lang--es/index.htm

25. Fátima León. Estrés ocupacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional De Huacho, 2019 – 2020 [Tesis de Grado en internet]. [Huacho]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2020 [Citado en abril 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3935/TESIS%20ESTRES-OCUPACIONAL-Y-SATISFACCION-LABORAL-LEON%20PRUDENCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Morán Gabriela, Alvarado Darío. Métodos de Investigación. [México] 2010 [Citado en mayo 2022]. Disponible en: <https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf>
27. Madrigal Karen, Marín Eimy. Mitrandra Luciana. La utilización de la encuesta en la investigación cuantitativa. [Internet]. (Publicado: 2009. Citado: mayo 2022). Disponible en: http://www.ulacit.ac.cr/files/proyectosestudiantiles/239_investigacion%20cuantitativa.pdf
28. Hernández F, Metodología de la investigación. El Sevier [internet], México: 2014 [citado mayo 2022]. Disponible en: <https://www.tesiseinvestigaciones.com/tipo-de-investigacioacuten-a-realizarse.html>
29. Niño, Y; Vega, A; Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital general de Jaen. [Tesis para optar la segunda especialidad en internet]. [Jaen]: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019 [Citado en abril del 2023]. Disponible <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4982>
30. Muntané J. Introducción a la investigación básica . revisión temática[Hospital Universitario Reina Sofia].2010. disponible en: <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

ANEXO

Anexo 1

Matriz de consistencia

“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el Estrés y la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023?</p> <p>Problemas Específicos: a) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Físico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023? b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Psicológico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el estrés y la Satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos: - Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Físico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023. - Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Psicológico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas: - La satisfacción laboral en el personal de enfermería tiene una relación significativa con el estrés según la dimensión Físico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023. - La satisfacción laboral en el personal de enfermería tiene una relación significativa con el estrés en la dimensión Psicológico, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada de enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental transversal correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- X1 M --- X2 X1 <--> r X2 </pre> </div> <p>Donde: M= Muestra de personal de enfermería en UCI X1= Estrés X2= Satisfacción laboral r= Relación</p> <p>Técnicas de recolección de datos Método Descriptivo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: CUESTIONARIO DE “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS) y Escala de satisfacción laboral SP-SPC</p>	<p>La población está conformada por el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos pertenecientes al hospital Tingo María. Conformado un total de 21 profesionales de la enfermería, incluyendo licenciados en enfermería y técnicos en enfermería.</p> <p>La muestra de tipo censal, ya que será constituida por el total de la población, conformada por 11 licenciados de enfermería y 10 técnicos en enfermería, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.</p> <p>Se invitará voluntariamente a la recolección de datos a través de los cuestionarios. El proceso se ejecutará después de sus turnos establecidos, teniendo una duración de 30</p>

<p>c) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Social, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023?</p>	<p>Hospital de Tingo María, 2023.</p> <p>- Describir el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería ante el estrés en la dimensión Social, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.</p>	<p>- La satisfacción laboral del personal de enfermería tiene una relación significativa con el estrés en la dimensión Social, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Tingo María, 2023.</p>		<p>minutos por aplicación de ambos instrumentos.</p>
--	--	---	--	--

Anexo 2

“THE NURSING STRESS SCALE” (NSS)

(Pamela Gray-Toft y James G. Anderson.)

INSTRUCCIONES: A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o situaciones que general estrés; sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo con la siguiente tabla; marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

	Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1. Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas	0	1	2	3
2.-Recibir críticas de un médico	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

Anexo 3

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SP-SPC

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

- Total Acuerdo: TA
- Acuerdo: A
- Indeciso: I
- En Desacuerdo: D
- Total Desacuerdo: TD

N°		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					

21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 4

Base de datos Excel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	2	2	4	4	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	4	
2	2	2	4	4	1	4	1	3	1	2	4	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	3	2	1	4	2	2	3	3	2	2	3	3	
3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	5	
4	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	
5	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	5	
6	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	5	
7	2	2	3	3	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4
8	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	4
9	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	4	
10	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	5	
11	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
12	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	4	
13	2	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4
14	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	4	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4
15	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	3	3	4	1	2	4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	2	4	3	
16	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
17	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	5	
18	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	5	
19	4	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	4	
20	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4
21	1	1	2	2	2	1	4	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	2	1	1	4	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	4	4	4	4	

36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	4	3	5	5	1	3	5	5	1	5	4	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	3	2	1	4	1	4	3	1	1	3	1	1	4	1	1	3	5	1	2	5	1	5	3	5	5	1	3	3	5	5	1
5	4	4	5	2	2	2	5	5	5	4	5	3	2	1	1	5	1	4	4	1	1	5	5	1	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2
3	5	4	5	4	1	3	5	5	5	4	5	4	2	1	3	5	2	4	5	4	3	5	5	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4
2	5	5	5	3	1	3	5	5	5	4	4	4	1	1	1	5	1	2	2	5	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	5	5	3
3	5	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	5	4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4
2	4	4	4	4	1	1	5	5	5	4	4	4	1	1	1	5	1	5	4	5	1	4	5	1	4	4	5	5	1	4	1	5	5	4
4	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	4	4	3	2	1	3	2	4	4	4	2	5	5	2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5
4	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	4	4	3	2	1	4	2	4	4	4	2	5	5	2	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5
2	4	2	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	2	1	1	5	1	4	2	4	2	4	5	1	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4
2	4	5	5	4	1	3	5	5	5	5	4	4	2	4	2	5	2	5	4	4	2	5	5	2	4	4	5	5	2	4	5	5	5	4
2	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	2	5	4	5	3	5	3	5	5	2	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5
4	4	3	5	4	3	1	2	2	3	4	3	3	2	5	4	2	2	2	4	5	2	5	4	3	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	2	5	2	5	2	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	3
3	4	4	5	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	5	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3
2	4	4	1	4	3	1	4	5	5	4	4	2	3	2	5	4	2	2	4	2	2	5	5	1	3	4	4	4	1	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	1	4	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4
5	4	4	5	4	2	2	4	5	5	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	2	2	3	5	1	3	3	4	3	4	4	1	4	4	5	5	2	4	5	4	4	3
3	2	3	4	3	2	1	5	4	4	3	1	1	5	4	4	5	1	4	2	1	2	4	3	2	4	4	1	3	5	3	3	5	3	3

Anexo 5 Consentimiento informado

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

SUMILLA: SOLICITO HACER DE SU CONOCIMIENTO LA APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA.

Sr.

Director del Hospital de Tingo María

Yo, Marivel Lucia Daza Calixto identificado con DNI N° 43373139, con domicilio en Jr. 16 de junio Mz. A Lt. 9 Villa Hermosa- Supte San Jorge/ Tingo María, Dinaliz Carol, Diaz Siesquen con DNI N° 75360916, con domicilio en Lambayeque; Celeste Cuaresma Contreras, identificado con DNI N° 46364526, con domicilio en Lima nos dirigimos ante usted con el debido respeto y expongo:

Que, en atención al Art.2 Inciso 20 de la Constitución Política del Perú (derecho de petición) recurro a su digno despacho a efectos de SOLICITAR ordene a quien corresponda, permita al suscrito permitirle el acceso a sus instalaciones con la finalidad de ejecutar una encuesta a los profesionales trabajadores de la unidad de cuidado intensivo del Hospital de Tingo María, con los fines de consignar información verídica para el desarrollo del trabajo de investigación (tesis) denominada **“ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2023”**, para la obtención del Grado Académico de segunda especialidad en enfermería intensiva. Teniendo en consideración las exigencias actuales de la SUNEDU el cual es de conocimiento público, que, para la obtención del grado, es la ejecución de la tesis resulta indispensable, dentro de los cuales la información requerida es de suma importancia para el desarrollo de mi tema.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.

Huánuco, 10 de agosto del 2023.

DAZA CALIXTO MARIVEL LUCIA

DIAZ SIESQUEN DINALIZ CAROL

CUARESMA CONTRERAS CELESTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidas de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



Lic. Edith Morales Marinas
CEP 56285
RNE 023549

FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidas de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo Maria, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómeselo el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

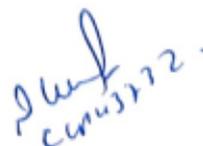
Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidas de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.

 MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUMANA
HOSPITAL TINGO MARÍA
.....
Lic. Enf. Lizbeth Rengifo Sánchez
C.E.P. 44848

FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

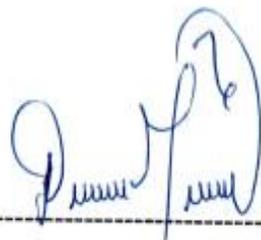
Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo Maria, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.

Ivan M. Cruz Príncipe
 ONI N° 41817279
TEC. ENFERMERO

FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



Jenny Yanson Quashiyac Tumbina
TECNICO EN ENFERMERIA
DNI: 73584550

FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.


Lic. Enf. Jayne L. Bazán Allaga
C.E.M. 61783

FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.


M.I. PERIODO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO
HOSPITAL TINGO MARÍA
Lic. Enf. Alexander Mendoza Hurtado
C.P. 48797 - Esp. ICH. 815

FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidas de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

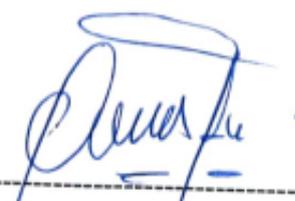
Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidas de cuidados intensivos del Hospital Tingo Maria, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: “ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL TINGO MARÍA, 2023”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo.

Nombre de las investigadoras: Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de Unidades de cuidados intensivos del Hospital Tingo María, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación que son de utilidad para su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: No se genera algún gasto durante el estudio.

Confidencialidad: Solo las investigadoras pueden conocer su información. La información es confidencial, no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en el momento que lo desee.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. Enf. Marivel Lucia Daza Calixto, Lic. Enf. Dinaliz Carol Diaz Siesquen y/o Lic. Enf. Celeste Cuaresma Contreras, coordinadoras de la investigación.

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 el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.



FIRMA DEL PARTICIPANTE