



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

**“RELACION ENTRE ESTRÉS LABORAL Y EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA ENFERMERA EN
LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN
HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2021”**

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

AUTOR:

Lic. ROJAS GARCIA LUZ VIOLETA

ASESOR:

Mg. MARIÑAS ACEVEDO ORFELINA

<https://orcid.org/0000-0001-7901-6336>

LIMA – PERÚ

2021

INDICE GENERAL

RESUMEN	3
ABSTRAC	4
I. INTRODUCCION	5
II. MATERIALES Y METODOS.....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	21
IV. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	23
ANEXOS.....	28

ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	29
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	31
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO	36
ANEXO D. INFORME DE ORIGINALIDAD	38

RESUMEN

El estrés es una de las manifestaciones más características de la vida moderna y una de las causas principales de agotamiento del organismo que afecta también a los profesionales de salud. En Perú, diversos estudios concluyen que la población de enfermeros se encuentra bajo constante amenaza de riesgos laborales y estrés ocupacional. El presente trabajo de investigación pretende determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima metropolitana. El diseño de investigación es no experimental de tipo correlacional en un nivel descriptivo, se empleará el coeficiente de correlación Rho Spearman para variables ordinales a través de escalas Likert. Se realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se aplicará a todo el personal de enfermería con una población de 30 enfermeros y enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima - 2021. se utilizará un cuestionario previa autorización y consentimiento informado, los datos serán procesados, codificados e ingresados en una base de diseño en Excel y serán tabulados y procesados bajo un sistema, empleando el paquete estadístico SPSS versión 22.

Palabras claves: Satisfacción, cuidado, estrés.

ABSTRACT

Stress is one of the most characteristic manifestations of life modern and one of the main causes of exhaustion of the organism that also affects health professionals. Studies carried out in Latin America inform us that an important part of the disabilities are caused by stress, in health personnel. In Peru, various studies conclude that the population of nurses is under constant threat of occupational hazards and occupational stress. The present research work aims to determine the relationship between work stress and the professional performance of the nurse in the intensive care unit of a hospital in metropolitan Lima. The research design is non-experimental of correlational type at a descriptive level, the Rho Spearman correlation coefficient will be used for ordinal variables through Likert scales. A non-probabilistic convenience sampling will be carried out since it will be applied to all nursing personnel with a population of 30 nurses from the intensive care unit of a hospital in Lima - 2021. A questionnaire will be used with prior authorization and informed consent, The data will be processed, coded and entered in a design base in Excel and will be tabulated and processed under a system, using the statistical package SPSS version 22.

Keywords: Satisfaction, care, stress

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la OMS, el estrés laboral es una realidad que abarca todos los sectores del trabajo en todas sus áreas y dimensiones. En su plan de acción mundial en materia de salud laboral, indican varios puntos de reflexión: en primer lugar, mencionan que es necesario considerar como factores determinantes, los aspectos sociales, psicológicos y el acceso a los servicios de atención de la masa laboral, ya que existen grandes inequidades al respecto; por otra parte, no hay uniformidad a nivel internacional en cuanto a los cuidados y prevención de los riesgos laborales; además, indican que los cambios laborales y de la economía a nivel mundial pueden significar estresores para la adaptación de la población laboral más vulnerable (1).

De acuerdo a los EE. UU el estrés no es un asunto que deba desestimarse. Le cuesta anualmente a los Estados Unidos de Norteamérica unos 42 billones de USD, y se calcula que al sector empresarial le mina alrededor de unos 300 billones de USD. En Europa; por ejemplo, en Suiza y Dinamarca, el gasto ocasionado por el estrés, a nivel laboral, oscila entre los 177 y los 125 millones de euros, respectivamente. Estudios realizados en Reino Unido, han concluido que el personal de enfermería, debido a las constantes demandas técnicas y emocionales en el trabajo, se encuentran en un mayor riesgo psicosocial laboral que el resto del personal de salud, motivo por el que se les considera población en riesgo (2)

Por otra parte, un estudio en Chile, informa que aproximadamente la mitad de las incapacitaciones laborales son a causa del estrés, en personal del área salud. Otras investigaciones indican que, casi el 30% de los trabajadores se encuentra

afectado por estrés laboral; mientras que, en Brasil, casi un 15% de la población laboral activa reporta estrés en el trabajo, altamente asociado con ausentismo y enfermedades mentales. En el contexto de la República del Perú, diversos estudios concluyen que la población de enfermeros se encuentra bajo constante amenaza de riesgos laborales y estrés ocupacional. Entre los factores desencadenantes se mencionan: la carga excesiva de trabajo, el déficit en la remuneración (que impulsa a emplearse en más de un puesto), horarios desorganizados y problemas interpersonales. (3)

Según el Ministerio de Salud del Perú en el 2016, los altos niveles de estrés en el personal de enfermería pueden explicarse por problemas ergonómicos (sobre todo los referidos a técnicas y posturas al manejar pacientes), la amenaza de riesgos químicos, bacteriológicos y la radiación ionizante. Otros autores remiten la problemática a la falta de hospitales, la alta demanda por cantidad de pacientes, la deficiencia de insumos necesarios para el ejercicio de la profesión, etcétera. Ahora bien, tras la declaración de la OMS sobre la pandemia mundial por el nuevo Coronavirus SARS-COV-2, las naciones del mundo se ocuparon de estructurar sus prioridades en cuanto a las acciones necesarias para combatir la propagación del virus. (4)

Una de las medidas de mayor importancia se centraba en la atención y protección para el personal de salud, sobre todo el de primera línea y UCI. Las altas cifras de contagiados, la rápida propagación y la cantidad de fallecidos, ha contribuido con el aumento del estrés y la ansiedad en la población general; pero, también en los profesionales de la salud, especialmente el de enfermería. Estos efectos se vienen a sumar a los estresores anteriormente citados; ahora, el personal debe enfrentar a diario el temor al contagio, las dificultades

intrafamiliares, interpersonales, gestión emocional y la presión social y laboral incrementada (5).

Estudios indican que la pandemia ha contribuido en aumentar hasta casi un 44,6% y 50,4% la ansiedad y la depresión, en personal de salud; el indicador más alarmante es el de reacción al estrés, con un 71,5%. Estos estudios han señalado que el personal que ha reportado la mayor incidencia han sido los intervencionistas en primera línea y las enfermeras; además, tratar y cuidar pacientes diagnosticados con COVID-19 se considera como uno de los mayores factores de riesgo y detonadores del estrés. El desempeño profesional en enfermería, requiere de una apropiada respuesta ante diversas situaciones, considérese el trato con los pacientes, la gestión emocional, el trabajo en equipo o sea que, sin equilibrio mental no hay un adecuado desempeño laboral (6).

El impacto de la pandemia en el Perú no es insignificante. Estudios destacan que, a los 100 días de haberse declarado el estado de emergencia por el COVID-19, se habían contagiado 1867 médicos con el virus, encontrándose 45 de ellos en Unidades de Cuidados Intensivos, resultandos fallecidos 65; del mismo modo, se ha calculado que la tasa de letalidad del virus es mayor en personal de salud que en la población general. Por otro lado, un estudio encontró una prevalencia del 30,8% de depresión, 41,8% de ansiedad y 34,1% de estrés en personal de enfermería en el Cusco. Otras investigaciones se centran en la intervención por parte del Estado y la importancia de la planificación de políticas públicas para proteger tanto la salud somática como la salud mental del personal sanitario (7).

La teoría de Cannon está asociada con las explicaciones fisiológicas del estrés basadas en la activación simpática; es decir, cuando la corteza cerebral identifica la presencia de una amenaza potencial, envía señales al hipotálamo, lo cual genera la activación del sistema nervioso simpático, estimulando la médula suprarrenal para secretar catecolaminas, aumentando el nivel de alerta en el organismo, la presión arterial, la frecuencia cardíaca y otras reacciones como sudoración y constricción de los vasos sanguíneos. La secreción de epinefrina y norepinefrina, respectivamente, explica los interjuegos entre el sistema nervioso simpático y parasimpático, y el balance entre el estado de alerta para luchar o huir y la posterior recuperación de la energía, una vez superada la amenaza (8).

Las investigaciones de Selye influenciaron el campo en gran medida, sobre todo por su basamento y enfoque experimental, centrado en la respuesta de la corteza suprarrenal y los cambios psicofisiológicos en el cuerpo, vinculados con el hecho de que la respuesta ante el estresor, sea cual sea, es inespecífica; es decir, que no hay una forma de estrés para cada amenaza, sino que ésta es, en general, la misma en su presentación, curso, y consecuencias. Esta teoría contribuyó a pensar más reflexivamente sobre las interacciones del ambiente con el organismo, y a considerar las intervenciones preventivas del estrés, a causa de sus consecuencias en la salud (9)

Se asocia con las explicaciones fisiológicas del estrés centradas en la activación del eje hipotálamo-adenohipófisis-corteza suprarrenal. Lo que ocurre es que la adenohipófisis es estimulada por la secreción de factores que liberan la corticotropina, induciendo a la corteza suprarrenal a producir glucocorticoides, de los cuales el cortisol ha sido uno de los más estudiados, ya que contribuye a la formación de glucosa a partir de las proteínas y grasas en el cuerpo

(glucogénesis), aumentando los niveles de glucosa, preparando mejor el cuerpo para la desinflamación de las potenciales lesiones que pudieran ocurrir. La activación prolongada del sistema HHS implica consecuencias negativas para la salud y una serie de desajustes neuroendocrinológicos que afectan el desenvolvimiento diario del organismo (10).

Se elaboró una teoría: cuidar-y-ser amistoso, como una vertiente explicativa complementaria de las respuestas individualistas, caracterizada por conjunto de respuestas influenciadas por la secreción de oxitocina ante el estrés y fuertemente asociada con conductas de protección y cuidado en mujeres y madres, lo que los condujo a concluir que las respuestas pro sociales también forman parte del repertorio potencial de conductas ante eventos estresantes y que se complementa con las reacciones automáticas de autopreservación. Esta teoría proviene de supuestos evolucionistas, rastreando la vinculación de estas conductas con el constructo femenino en tanto que éstas están preparadas biológicamente para proteger a su descendencia de amenazas(11).

Lo anterior ofrece un piso teórico para la conceptualización de la variable: estrés en el trabajo, concebido como la reacción de activación simpática experimentada subjetivamente como tensión corporal, acompañada de irritabilidad y fatiga debido a exigencias laborales que sobrepasan la capacidad de adaptación de los trabajadores. Por lo tanto, existen varios riesgos asociados con el estrés laboral en el personal de enfermería. Entre los o el más relevantes es el desgaste por empatía, entendido como el conjunto de reacciones emocionales negativas asociadas con el ejercicio constante de la empatía con humanos que sufren, lo que genera consecuencias como aversión al trabajo, fatiga somática y/o psíquica (12).

Otra consecuencia es el trauma vicario, que se produce por el contacto repetido con las experiencias traumáticas de los pacientes; es decir, un tipo de trauma adquirido por la empatía con la vivencia dolorosa del otro, y cuyas consecuencias comprenden depresión, desesperanza, ansiedad e incluso dificultades cognitivas. Por otra parte, la labor del enfermero puede ser altamente estresante debido a los retos físicos, la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de roles, las presiones propias de tareas altamente exigentes y las presiones sociales y familiares. No es raro que las consecuencias del estrés laboral comprendan problemas cardiovasculares, úlceras, enfermedades mentales, problemas inmunológicos, insomnio y disminución del desempeño laboral (13).

De modo que la variable: desempeño laboral, entendida como el ejercicio eficiente y activo de las habilidades, conocimientos, técnicas y procedimientos requeridos para la ejecución de las tareas en el trabajo, imbuido de la experiencia propia, valores y personalidad, puede ser afectado como parte de los estragos causados por el estrés. En el ámbito de la enfermería, un desempeño laboral adecuado es necesario para el correcto manejo de los pacientes, aplicación de técnicas y procedimientos propios de la disciplina; pero, también implica el manejo de habilidades de gestión emocional y resolución de problemas, todo articulado con el compromiso ético y científico. Para un buen desempeño laboral se requiere preparación, práctica, motivación, salud somática, salud mental (14).

En España, un estudio realizado en el año 2020 titulado “Estrés y burnout en contextos hospitalarios: el papel protector de la inteligencia emocional”, los autores señalan que los profesionales de salud en el desempeño de la enfermería actualmente presentan los niveles más elevados de estrés llegando a desarrollar el síndrome de burnout por el grado de complejidad en el

padecimiento. Como conclusión el estudio recomienda intervención orientada al desarrollo y aplicación de herramientas para potenciar las habilidades emocionales que pueden ser útiles en la prevención del estrés causado por distintos factores que se manifiestan en el ambiente hospitalario (15).

En el año 2020 se realizó un estudio en Ecuador titulado “El Nivel De Estrés Del Personal De Enfermería En El Área Quirúrgica”, considerando el nivel de responsabilidad que implica para el profesional de la salud el desempeño de sus funciones en todas las áreas, en este caso refiere que para la práctica quirúrgica surge la necesidad de señalar la relevancia que tiene sostener el equilibrio emocional para favorecer la labor correspondiente en beneficio no solo del paciente sino también del enfermero. Se concluyó que los niveles de estrés en el personal de enfermería son altos en el área de intervención quirúrgica, desencadenando agotamiento físico, fatiga emocional, afectando la salud mental y física de los trabajadores tiempo completo y los nuevos ingresos (16).

En el año 2019, en España, desarrolló una investigación titulada “Relación entre la implicación emocional, la fatiga por compasión y el bienestar del personal de enfermería”; en la actualidad, resultado que la implicación emocional asociada a los factores sociales, demográficos y las características del ambiente laboral promueven la manifestación de fatiga por compasión en el personal de enfermería, parte de la solución consiste en la ejecución de programas de apoyo psicosocial dirigido al personal de salud para prevenir ese tipo de estrés además de la prevención, ofrecer estrategias y herramientas de afrontamiento a los profesionales de la salud, repercute en el bienestar de las personas que reciben atención hospitalaria (17).

Farfán y colaboradores en el año 2019, en Chile, desarrollaron un estudio titulado “Estrés Laboral En El Profesional De Enfermería” determinando que el estrés laboral se convirtió un problema de salud pública en Chile, siendo esta la causa principal de retiro por incapacidad con diagnóstico de trastorno mental y de comportamiento, uno de los resultados relevantes consistió en demostrar que el 82% de la incapacidad laboral del personal de enfermería es por estrés laboral y un 20% de los trabajadores laboran bajo medicación de antidepresivos lo que afecta notablemente el desempeño de sus funciones (18).

Montes EV, en el año 2020, realizó una investigación en la región de Huacho Perú, titulada: “Estrés laboral y el vínculo enfermera-paciente en los servicios de hospitalización del hospital regional Huacho el autor señala que el personal de enfermería responsable de brindar atención y cuidados al paciente enfermo o en situación de emergencia es la base primordial en cuanto a la asistencia sanitaria. Se concluyó que la conexión entre el estrés laboral y el vínculo enfermera-paciente en los servicios de atención hospitalaria de la regional de Huacho es preponderante de igual manera basándose en los resultados se proponen soluciones efectivas con el fin de transformar la realidad encontrada a través del riguroso estudio y la acción participativa en el contexto seleccionado(19).

Cuadra y Lahua en el año 2020, llevaron a cabo un estudio en Perú titulado: “Actitud frente a la salud mental en los egresados de enfermería de la universidad María Auxiliadora 2020” las autoras se trazaron como objetivo determinar la actitud frente a la salud mental en los egresados de Enfermería. Se encontró en posición favorable el 94,1 % de los encuestados en cuanto al bienestar social se constató un 100% y al mismo tiempo en relación al bienestar social. En la cifra obtenida fue el 85%. Se demostró que los egresados de la universidad maría

auxiliadora en la profesión de enfermería demuestran una actitud favorable en cuanto a la salud mental (20). *Esta investigación se relaciona con el estudio en curso por las expectativas que se generan en cuanto a la actitud positiva de los egresados en la profesión de enfermería.*

Ramírez L, en el año 2019 en Piura, Perú, titulado “Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2- Tumbes, 2019. Para este estudio la autora presento como objetivo identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería en la sala de emergencias del hospital Regional II-2-Tumbes. En consecuencia, los datos mostraron que existe relación relevante inversa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional II-2-Tumbes (21).

Las consecuencias más frecuentes del estrés laboral implican una afectación de los procesos cognitivos, el procesamiento de la información, la ejecución de tareas, la toma de decisiones (especialmente las que deben realizarse en períodos reducidos de tiempo), la resolución de problemas, el desempeño laboral y la comunicación en general. Ahora bien, por sí solo, el estrés no es considerado algo negativo; por el contrario, se le asume como un proceso natural reactivo del cuerpo humano (necesario) para afrontar los retos de la vida a través de un estado de alerta y mejor inversión de energía, todo ello mediado y regulado por el sistema nervioso autónomo en sus interjuegos entre el sistema simpático y parasimpático (22).

Por otro lado, desde el punto de vista metodológico, se presenta la utilización del cuestionario de Zaghini en el año 2020 adaptado y validado, para la medición de

los niveles de estrés en el personal de enfermería y el cuestionario de Ramírez en el año 2019 adaptado y validado, para la medición del desempeño laboral del personal mencionado; tales adaptaciones se consideran relevantes para uso en la población especificada y podrían ser empleadas en futuras investigaciones al respecto. Al mismo tiempo, el establecimiento de la correlación entre ambas variables, se sabe, que no indica necesariamente una relación causal punto a punto, pero que, puede generar un indicio, posiblemente para una futura aplicación de un estudio experimental que verifica la relación causal (23).

La problemática a nivel de salud se encuentra cuando el estrés se torna crónico o prolongado en el tiempo, ya que la lluvia de glucocorticosteroides conlleva un estado de activación constante que termina por minar los recursos del organismo, conduciendo a una serie de desajustes físicos y mentales que impactan sobre el bienestar general y la calidad de vida del trabajador. El estrés crónico puede derivar en síndrome de Burnout -el síndrome del quemado-, sobre todo cuando el personal no cuenta con herramientas de afrontamiento ante las tensiones laborales, de manera que no sólo es necesaria la capacitación para el ejercicio de la profesión y un adecuado desempeño (24).

El estudio y análisis de las diversas situaciones y factores de riesgo que pudieran afectar la salud de los trabajadores es el interés científico de la salud ocupacional. Existen numerosas desventajas o condiciones en el trabajo que pudieran disminuir la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores, como la desorganización estructural y/o funcional, no tener horarios claramente establecidos, lidiar con tareas para las cuales no existe una preparación adecuada, no poseer los equipos de seguridad laboral adecuados, no tener un transporte adecuado para acceder al sitio de trabajo y regresar a casa, jornadas

excesivas de trabajo, condiciones ambientales de tipo: contaminación, ruido y deficiencias ergonómicas (25).

Debido a la importancia del tema y a la repercusión que tiene o puede tener el estrés en el personal de enfermería, ya que la labor de la enfermera es preponderante para primar la recuperación del paciente crítico. Por lo tanto, el objetivo general de la presente investigación es determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima metropolitana, 2021; siendo sus objetivos específicos, determinar los niveles de estrés laboral, determinar los niveles de desempeño profesional y establecer la relación entre ambas variables. La hipótesis de investigación establecida: determinar la existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería mencionado.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACION

En concordancia con Hernández R y colaboradores (26), la presente investigación es de enfoque cuantitativo, se desarrolla conforme a un diseño de investigación no experimental de tipo correlacional en un nivel descriptivo, toda vez que para el cumplimiento de los objetivos planteados, se realizarán las mediciones de las variables estrés laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima Metropolitana, para luego, establecer la relación entre ambas y verificar la comprobación de hipótesis; de modo que, no se manipulan variables ni se establecen condiciones de control, tampoco hay grupos de comparación ni tratamientos especiales. criterios de exclusión: no cuenta ya que se aplicará al total de nuestra población debidamente conformada por personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

2.2. POBLACION

En la presente investigación se trabajará con el total de los individuos que se estudiarán, la cual está conformada por 30 enfermeros y enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima - 2021. Se realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se aplicará a todo el personal de enfermería. Por lo tanto, en esta investigación, la población se cuenta en 30 enfermeros y enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima Metropolitana, resultando la muestra de 30 enfermeros y enfermeras por

muestreo de tipo censal, debido a las características de la población y la posibilidad de abarcarla completamente para este estudio.

2.3. VARIABLE DE ESTUDIO

La presente investigación tiene dos variables las cuales son:

Estrés laboral:

Definición conceptual. – Es el estado general de tensión, alerta y activación, generado por la actividad laboral (23).

Definición operacional. – Es el estado de la persona que dan cuenta del nivel de tensión general originado por la actividad laboral en un trabajador., caracterizado por: demanda de trabajo, autonomía, trabajo en equipo, apoyo de los superiores, relaciones, rol profesional, cambio en el entorno, ambiente físico de trabajo.

Desempeño profesional:

Definición conceptual. – Es el Ejercicio eficiente y activo de las habilidades, destrezas, conocimientos y experiencia del trabajador en la organización (21).

Definición operacional. – Es el rendimiento de la actividad del trabajador caracterizado por: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales

2.4. TECNICA E INSTRUMENTO DE MEDICION

En cuanto a las técnicas e instrumentos de investigación, para este estudio, se trata de la encuesta y el cuestionario, respectivamente. De acuerdo con Casas (27), la encuesta es una técnica de investigación ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz; mientras que, el cuestionario es el instrumento elaborado con los ítems que se valoran de acuerdo con alguna

escala determinada, lo que permite su análisis estadístico. Las ventajas de estas técnicas estriban en que pueden abarcarse grandes poblaciones en poco tiempo y a un costo mínimo, razón por la que suele contarse entre las más usadas a la hora de realizar investigaciones.

En esta investigación, el instrumento para medir la variable estrés laboral es la adaptación del cuestionario de Zaghini en el año 2020 (24) del *Health and Safety Executive – Management Standards Work-Related Stress Indicator Tool* estructurado de acuerdo con 38 ítems con opción de respuesta de escala Likert del 1 al 5 validado y con un índice de confiabilidad alfa de Cronbach,93. Por otra parte, para poder realizar la medición de la variable desempeño laboral, se trata del cuestionario de Ramírez en el año 2019 (21) adaptado y validado, estructurado de acuerdo con 8 ítems valorados conforme a una escala Likert del 1 al 5 y que cuenta con un índice de confiabilidad alfa de Crombach 0,84.

2.5. PLAN DE RECOLECCION DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se procederá a establecer el enlace institucional, dirigiéndose a la autoridad pertinente del Hospital, gestionando los permisos y requerimientos necesarios para la realización de la investigación, para lo que posteriormente se pautará una fecha indicada para la aplicación de los cuestionarios al personal de enfermería de la UCI contemplando el consentimiento informado. El desarrollo del cuestionario de cada personal de enfermería tomara un tiempo aproximado de 20 minutos.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

De acuerdo con el cronograma establecido la recolección de datos se realizará en el presente año, esta actividad se realizará en 1 día. A cada personal de

enfermería de la UCI se les explicara los objetivos del estudio para invitarlos a participar, así mismo se le entregara el consentimiento informado para su debida participación. El llenado del cuestionario de cada paciente tomara aproximadamente un tiempo de 20 minutos como promedio. Luego de terminar el trabajo de campo, se procederá a verificar cada uno de los cuestionarios, valorando la calidad del llenado, que se encuentre completo y se procederá a la sumatoria de la puntuación respectiva.

2.6. Método de análisis estadístico

Para el análisis estadístico se empleará el coeficiente de correlación Rho Spearman para variables ordinales, considerando, además, que éste es el más utilizado cuando ambas mediciones se realizan a través de escalas Likert. La interpretación de los resultados se elabora conforme al hecho de que el índice -1 implica correlación negativa perfecta, el 0 implica que no hay correlación y el +1 implica correlación positiva perfecta. Para el poder de procesamiento de los datos se empleará el Software IBM Statistics SPSS v26 y la información será presentada a través de estadística descriptiva con gráficas porcentuales y tablas de frecuencia.

2.7. Aspectos éticos

Teniendo en cuenta la deontología de esta investigación se contemplará el respeto por los principios de bioética, centrados en la beneficencia y no maleficencia, justicia y autonomía (28). El estudio recopila información, previo consentimiento informado a profesionales de la salud, cuyos datos se emplearán exclusivamente con fines académicos y respetando la confidencialidad; los resultados de la investigación se emplearán como información disponible para

un mejor abordaje del fenómeno del estrés laboral en el área de la salud y la prevención del mismo, pudiendo ser un recurso valioso para los planificadores de políticas laborales en salud. Por otra parte, esta investigación básica no implica riesgos de ningún tipo para los participantes.

Principio de beneficencia

La beneficencia consiste en evitar el daño a alguna persona de alguna manera es más bien buscar el bien para alguien o para un grupo (28).

Los encuestados no correrán riesgo de sufrir algún tipo de daño, se les explicará los beneficios que puede traer los resultados de la investigación.

Principio de no maleficencia

El principio de no maleficencia busca no infringir daño intencionalmente (28).

A cada encuestado se le explicará que el presente trabajo no implicará riesgo para cada participante.

Principio de justicia

La justicia consiste en ser equitativos con todos sin ningún beneficio por algunos, consiste en dar a cada quien lo suyo. (28).

Los participantes tendrán un trato cordial acorde al trabajo de investigación, sin discriminación y con total respeto.

Principio de autonomía

El principio de autonomía implica que cada persona esté consciente de sus decisiones sin ningún tipo de influencia que determinen sus acciones (28).

El participante podrá responder libremente sin sentirse manipulado al responder la encuesta.

3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2020		2021								TOTAL
	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	S/.
1 laptop	S/.1500										S/.1500
Internet	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.50	s/ 230
USB	S/.30										S/.30
Útiles de escritorio											
Lapiceros	S/.3										S/.3
Lápiz								S/.10			S/.10
Tableros								S/.30			S/.30
Hojas bond A4		S/.10						S/.50			S/.60
Material Bibliográfico											
Fotocopias	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10		S/.20		S/.50	S/.130
Impresiones	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10		S/.20		S/.50	S/.130
Espiralado								S/.20		S/.50	S/.70
Otros		S/30				s/30					S/60
Movilidad								S/.50		S/.50	S/.100
Alimentos	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.15	S/.150
Recursos Humanos											
Digitadora	S/.50									S/.50	S/.100
Imprevistos*		S/.100		S/.100						S/.100	S/.300
TOTAL	S/.1638	S/.195	S/.55	S/.155	S/.55	S/.85	S/.35	S/.235	S/.35	S/.415	S/2893

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008-2017 [Internet]. WHO. Ginebra: World Health Organization; 2015 [cited 2020 Dec 8]. Disponible en: http://www.who.int/phe/publications/workers_health_global_plan/es/
2. Brun J. Work-related stress: scientific evidence-base of risk factors, prevention and costs [Internet]. Laval University; 2007 [cited 2020 Dec 8]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/topics/brunpres0307.pdf
3. Carina C, Faustina M, Diana G. Estrés y Desempeño Laboral en Trabajadores de Salud del Área de Emergencia de la Clínica San Juan de Dios - San Luis, 2019 [Internet]. Universidad María Auxiliadora; 2019. Disponible en: http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/223/TITULO_223-CHUCLE-MASIAS-GUTIERREZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y
4. Lorencia K, Díaz R. Factores que Determinan el Riesgo Laboral en Internos de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora, Lima, 2019 [Internet]. Universidad María Auxiliadora; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/205/46-2019%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Gómez L de la CH. Recomendaciones para el cuidado de la salud mental del personal sanitario y de apoyo que hace frente a la epidemia de COVID-19 en instituciones del sistema de salud cubano. Rev Inf científica para la Dir en Salud INFODIR [Internet]. 2020;(33). Disponible en:

- <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/799>
6. Huarcaya-Victoria J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Rev Peru Med Exp Salud Publica* [Internet]. 2020;37(2). Disponible en: <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5419>
 7. Acosta-Quiroz J, Iglesias-Osores S. Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. *Rev Neuropsiquiatr* [Internet]. 2020;83(3):212–3. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/download/3784/4212>
 8. Taylor S. *Psicología de la Salud*. Sexta edic. México, D.F.: McGraw Hill; 2007.
 9. Choroco Barja S del C. Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja-2019. 2019; Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39584>
 10. Concha CAV, Farfán CHV, Calderón AAC, Bairo WL, Arce BGÁ, Laguna YG, et al. Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con COVID-19 Cusco Perú. *Rev Científica Enfermería-RECIEN* [Internet]. 2020;9(3):50–60. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/44>
 11. Cadin D, Cordioli J, Gazetta C, Gomes A, Garcia L. Occupational stress and engagement in primary health care workers. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2019;72(6):1580–7. Disponible en: <https://www.scielo.br/pdf/reben/v72n6/0034-7167-reben-72-06-1580.pdf>
 12. García CC, Rísquez MIR, Fernández LE, Roche MEM. Factores de estrés

- laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Glob* [Internet]. 2018;17(2):304–24. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251>
13. Parada E. *Psicología y Emergencia. Habilidades psicológicas en las profesiones de socorro y emergencia*. Segunda ed. España: Descleé De Brouwer; 2009.
 14. Chambi P, Tito N. *Factores de Riesgo Psicosocial Relacionado con Desempeño Laboral en el Personal Profesional de Enfermería*. Hospital Honorio Delgado, Arequipa - 2019 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%26tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 15. Sánchez Álvarez N, Augusto Landa JM. *Estrés y burnout en contextos hospitalarios: el papel protector de la Inteligencia emocional*. 2020; Disponible en: <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/19920>
 16. Portillo Villacrez MC. *El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica*. 2020; Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31570>
 17. Abril Garrido P. *Relación entre la implicación emocional, la fatiga por compasión y el bienestar del personal de enfermería*. Revisión sistemática [Internet]. 2019. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/36612>
 18. Román B, Durán I, Valdivia D, Vergara J, Barrientos JA. *Estrés laboral en el profesional de enfermería*. 2019; Disponible en: https://www.academia.edu/download/59812555/Estres_laboral_en_el_pro

fesional_de_enfermeria20190620-77216-1jtjcd4.pdf

19. Montes Alejo EV. Estrés laboral y el vínculo Enfermera-Paciente en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019-2020. 2020; Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3934>
20. Cuadra J, Lahua S. Actitud Frente a la Salud Mental en los Egresados de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora, 2020 [Internet]. Universidad María Auxiliadora; 2020. Disponible en: http://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/UMA/294/ACTITUD_FRENTE_A_LA_SALUD_MENTAL_EN_LOS_EGRESADOS_DE_ENFERMERÍA_DE_LA_UNIVERSIDAD_MARÍA_AUXILIADORA%2C_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Ramírez Labán EM. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. 2020; Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48785>
22. Torrades S. Estrés y burn out. Definición y prevención [Internet]. [cited 2020 Dec 8]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
23. Mamani Encalada A, Zegarra RO, María A, Malca U, Tello MV. Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. Rev Per Obs Enf [Internet]. 2007 Mar 18 [cited 2020 Dec 8];3(1). Disponible en: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543>
24. Zaghini F, Biagioli V, Proietti M, Badolamenti S, Fiorini J, Sili A. The role of occupational stress in the association between emotional labor and burnout

- in nurses: A cross-sectional study. *Appl Nurs Res* [Internet]. 2020;54:151277. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0897189719307712>
25. Organization WH. Occupational health: Stress at the workplace [Internet]. [cited 2020 Dec 8]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>
 26. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill; 2014.
 27. Casas Anguita J, Repullo Labrador JR, Donado Campos J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria* [Internet]. 2003;31(8):527–38. Available from: [http://dx.doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
 28. SIURANA J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas* [Internet]. 2010;22(Marzo):121–57. Available from: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de las variables

VARIABLES	Tipo de variable según su naturaleza	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
Estrés laboral	cuantitativa	Estado general de tensión, alerta y activación, generado por la actividad laboral Zaghini (2020)	La medida en las dimensiones demanda, control, apoyo de colegas, apoyo de superiores, relaciones, rol, cambio y ambiente físico de trabajo, que dan cuenta del nivel de tensión general originado por la actividad laboral en un trabajador	Demanda de trabajo	Mide la carga de trabajo y los patrones de trabajo	3, 6, 9, 12, 16, 18, 20, 22, 33	Ordinal
				autonomía	Refleja cuánto dice una persona sobre la forma en que hace su trabajo	02, 10, 15, 19, 25, 30	Ordinal
				Trabajo en equipo	Mide la colaboración, el ánimo y el soporte por parte de los pares	07, 24, 27, 31	Ordinal
				Apoyo de superiores	Mide la colaboración, el ánimo y el soporte por parte de los jefes	08, 23, 29, 35	Ordinal
				Relaciones	Mide qué tanto se promueven las relaciones positivas y se evita el conflicto	05, 14, 21, 34,	Ordinal
				Rol profesional	Mide la claridad en el entendimiento de las funciones que se desempeñan	01, 04, 11, 13, 17	Ordinal
				Cambio	Mide cómo se maneja el cambio organizacional	26, 28, 32	Ordinal
				Ambiente físico de trabajo	Mide las propiedades del contexto	36, 37, 38	Ordinal
Desempeño laboral	cuantitativa	Ejercicio eficiente y activo de las habilidades, destrezas, conocimientos y experiencia del trabajador en la organización	El rendimiento de la actividad del trabajador caracterizado por: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de	Planificación	Organización proyectiva y previsiva del trabajo, articulación en equipo	1	Ordinal
				Responsabilidad	Adherencia con el cumplimiento de las funciones	2	Ordinal
				Iniciativa	Espontaneidad en el ejercicio de las funciones en ausencia de órdenes directas	3	Ordinal
				Oportunidad	La habilidad de actuar apropiadamente en momentos importantes que contribuyen al logro de los objetivos	4	Ordinal

		Ramírez (2019)	trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas	Calidad de Trabajo	Eficiencia, productividad, consistencia, coherencia en el trabajo presentado	5	Ordinal
				Confiabilidad y discreción	Uso adecuado de la información que pueda obtenerse a razón del cargo o puesto y que debe mantenerse en confidencialidad	6	Ordinal
				Relaciones interpersonales	Interacción y adaptación al entorno y equipo de trabajo	7	Ordinal
				Cumplimiento de normas	Seguimiento y adherencia a las instrucciones y normativas	8	Ordinal

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

ESTRÉS LABORAL

Leyenda:

1 = Nunca. 2 = Casi nunca. 3 = A veces. 4 = Casi siempre. 5 = Siempre

Para cada ítem, marque con una "X" la opción que usted considere. No existen respuestas correctas o incorrectas. Gracias.

Ítem	Valoración				
	1	2	3	4	5
1. Tengo claro lo que se espera de mí en el trabajo.					
2. Puedo decidir cuándo tomar un descanso					
3.* En el trabajo, diferentes personas me plantean exigencias que son difíciles de combinar					
4. Se cómo se hace mi trabajo					
5.* Me acosan con palabras o comportamientos inaceptables.					
6.* Tengo plazos que son imposibles de cumplir					
7. Si tengo dificultades en el trabajo, mis compañeros me ayudan					
8. Recibo apoyo y aliento de mi jefe sobre el trabajo que hago					
9.* Tengo que trabajar muy duro					
10. Tengo voz en mi ritmo de trabajo					
11. Mis deberes y las responsabilidades que tengo en el lugar de trabajo son claras para mí.					
12.* Tengo que descuidar algunas tareas porque tengo mucho que hacer					
13. Tengo metas y objetivos claros de mi departamento / sector					
14.* Hay fricciones y peleas entre colegas.					
15. Puedo decidir cómo hacer mi trabajo					
16.* No puedo tener suficientes momentos de descanso					
17. Entiendo cómo encaja mi trabajo en el funcionamiento de la organización en su conjunto					
18.* Me presionan para trabajar muchas horas					
19. Tengo la posibilidad de elegir qué hacer en el trabajo					
20.* Tengo que trabajar muy rápido					
21.* En el trabajo son intimidados					
22.* Se espera que trabajes con ritmos imposibles					
23. cuando tengo problemas en el trabajo puedo contar con la ayuda de mi jefa					
24. Recibo la ayuda y el apoyo que necesito de mis colegas					

25. Puedo opinar sobre cómo hago mi trabajo					
26.* Me es imposible hacerle preguntas a mi jefe sobre los cambios realizados en el trabajo.					
27. En el trabajo, recibo el respeto que merezco de mis compañeros					
28. Siempre se consulta al personal sobre los cambios relacionados con el trabajo					
29. Si algo me ha molestado o fastidiado en el trabajo, puedo hablar con mi jefe al respecto.					
30. Mi horario laboral puede ser flexible					
31. Mis compañeros me escuchan cuando hablo de mis problemas laborales					
32. Cuando se realizan cambios en el trabajo, tengo claro qué implicarán en la práctica					
33.* Mientras trabajo, experimento frecuentes interrupciones externas.					
34.* Las relaciones en el trabajo son tensas y difíciles					
35. En el trabajo mi jefe me anima					
36. El entorno físico en el que trabajo es aceptable.					
37. El espacio de trabajo es adecuado para las tareas que tengo que realizar.					
38. El clima del ambiente es confortable					

*Nota: codificación invertida en los ítems marcados con un **

DESEMPEÑO LABORAL

Para cada ítem, marque con una "X" la opción que usted considere. No existen respuestas correctas o incorrectas. Gracias.

Dimensiones	Niveles valorativos				
	I	II	III	IV	V
PLANIFICACIÓN/ COLABORACIÓN: - Para el grupo ocupacional profesional: Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
RESPONSABILIDAD: - Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para sumir funciones	Responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas	Ocasional mente asume las funciones encomendadas	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.

<p>INICIATIVA: - Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas</p>	<p>Aporta con iniciativas, logrando los objetivos en la labor que desempeña</p>	<p>Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales</p>	<p>Se apeg a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos</p>	<p>Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos</p>	<p>Por lo general se apeg a la rutina establecida, reportando siempre anomalías existentes</p>
<p>OPORTUNIDAD: - Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.</p>	<p>Aporta con iniciativas, logrando los objetivos en la labor que desempeña</p>	<p>Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.</p>	<p>Se apeg a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.</p>	<p>Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos</p>	<p>Por lo general se apeg a la rutina establecida, reportando siempre anomalías existentes.</p>
<p>CALIDAD DEL TRABAJO: - Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.</p>	<p>La calidad del trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.</p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.</p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables</p>

<p>CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN: - Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros</p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial</p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias</p>	<p>Indiscreto, nada confiable.</p>
<p>RELACIONES INTERPERSONALES: - Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento</p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p>
<p>CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS: Cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.)</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución</p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la institución.</p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas</p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución</p>	<p>No cumple con las normas.</p>

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACION

TITULO DEL PROYECTO

“RELACION ENTRE ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA ENFERMERA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS”

NOMBRE DEL INVESTIGADOR: LUZ VIOLETA ROJAS GARCIA

DNI: 43646329

INSTITUCION:

TELEFONO:

Se le hace la presente invitación a participar del presente proyecto de investigación “Relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos”, debido a la exhaustiva labor que desempeña la enfermera intensivista y la presión en que se encuentra constantemente laborando para beneficio del paciente en la unidad crítica.

OBJETIVOS: el presente proyecto de investigación tiene por objetivo principal establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería.

PROCEDIMIENTO: al aceptar participar será capaz de desarrollar un cuestionario de preguntas para marcar con un aspa (x) relacionadas al tema con una duración promedio de 15 min. A 20 min. Por única vez.

RIESGOS: el proyecto no cuenta con riesgo que puedan afectar a su persona, en cambio puede ayudar a dar a conocer el nivel de relación que existe en el desempeño profesional.

COSTOS: para el encuestado no tiene ningún valor económico. El estudio es completamente voluntario usted puede participar o abandonar el estudio en cualquier momento de la investigación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo:identificado con DNI:
.....estoy de acuerdo en participar del proyecto de investigación
**“RELACION ENTRE ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL
DE LA ENFERMERA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS”**, sobre el
cual he sido debidamente informado con anterioridad y resuelto todas mis dudas
que tuviere.

FECHA: _____

_____ NOMBRE DEL PARTICIPANTE
_____ FIRMA DEL PARTICIPANTE
_____ NOMBRE DEL INVESTIGADOR

Anexo C. índice de originalidad.

