



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

**“ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA EN UCI DEL HOSPITAL MARIA
AUXILIADORA,2022”**

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

AUTOR:

LIC. MAMANI COAQUIRA JESSICA MILAGROS

<https://orcid.org/0000-0002-9641-8262>

ASESOR

Mg. ROXANA MARISEL PURIZACA CURO

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

LIMA – PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **JESSICA MILAGROS MAMANI COAQUIRA**, con DNI **72775339**, en mi condición de autora trabajo del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS** de título **“ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UCI DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA,2022”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**¹ que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **15 %** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

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



Mamani Coaquira Jessica
DNI: 72775339



Roxana Marisel, Purizaca Curo
DNI: 02894992

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

¹ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITING

ENTREGA 4

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	15%	1%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables	28
Anexo B. Instrumentos de Recolección de datos.....	29
Anexo C. Consentimiento informado	33

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre estrés y rendimiento laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

Materiales y métodos: El enfoque del estudio será cuantitativo y el diseño no experimental y correlacional, la población estará conformada por los licenciados en enfermería que prestan servicio en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, el mismo que está conformado por 12 enfermeros(as). La técnica será la encuesta y el instrumento que se empleara es la Escala de Estrés en Enfermería (NSS), y el un cuestionario de 20 items, debidamente validados y con fiables.

Resultados: todos los datos cuando se recolecten serán ingresados al SPSS para su análisis. **Conclusión:** Se pretende que los resultados brinden información precisa sobre el grado de relación entre las variables propuestas.

PALABRAS CLAVES: Estrés laboral, Enfermería, Cuidados críticos.

ABSTRACT

Objective: To determine the level of relationship between stress and job performance of nursing staff in the intensive care unit.

Materials and methods: The focus of the study will be quantitative and the non-experimental and correlational design, the population will be made up of nursing graduates who serve in the Intensive Care Unit of a Hospital in Lima, the same one that is made up of 12 nurses. (ace). The technique will be the survey and the instrument that will be used is the Nursing Stress Scale (NSS), and a questionnaire of 20 items, duly validated and reliable. **Results:** All data when collected will be entered into SPSS for analysis. **Conclusion:** It is intended that the results provide accurate information on the degree of relationship between the proposed variables.

KEY WORDS: Work stress; Nursing , critical care.

I. INTRODUCCIÓN

Como colectivo profesional hoy en día formamos parte de una aldea global inmersa en la tecnología, la competitividad y los desafíos inherentes a nuestra especialidad, procuramos como profesionales en todo momento hacer bien nuestro trabajo ya que el mismo es primordial para el bienestar propio y de nuestras familias; sin embargo, esta situación podría presentar un lado sombrío y fatigoso (1).

Hoy en día las maneras como están organizadas las actividades laborales, el grado de control que existe en los mismos, la intensidad y ritmo como se desenvuelve la rutina laboral podrían causar un efecto nocivo en la salud de los trabajadores conduciéndolas al estrés el cual trae como consecuencia que su rendimiento laboral se vea alterado (2).

Situándonos en el contexto actual, donde la pandemia por la Covid-19 prácticamente colapso los sistemas de salud a nivel mundial, cambiando también la forma de vivir como la economía, y donde uno de los impactos más relevantes por esta situación fue la salud mental y emocional del profesional de la salud (3).

Entre ellos los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), y si bien de alguna manera en muchos países la pandemia esta de cierta manera ya contralada y presentando una disminución en el número de pacientes en estado crítico contagiados, los hospitales aún se mantienen en estado de alerta viéndose obligados a seguir con medidas de bioseguridad como por ejemplo el uso de lentes, caretas, cambio de guantes por cada paciente, utilizar adecuadamente el EPP, con la finalidad principalmente de salvaguardar la vida de todo su personal sanitario quien en ese sentido deben de actuar de manera responsable siguiendo las directrices que indica el ente hospitalario, aunque ello les ocasione ciertos estados de molestias e incomodidad para realizar sus labores (4).

Asimismo en UCI el personal de enfermería se ve enfrentado a la presión por el cumplimiento de las tareas asignadas tomando en cuenta el número de pacientes que se tiene por cada enfermero, el trato poco asertivo que en ocasiones reciben de sus jefes o médicos, la poca colaboración de sus pares, evidenciándose una carga laboral alta, la misma que puede desencadenar problemas en la atención del paciente crítico provocando en el profesional de enfermería altos niveles de estrés el mismo que impacta es su rendimiento laboral.(5)

Diferentes autores sostienen que el estrés es la “nueva enfermedad de la civilización” y que está presente en todo tipo de personas y profesiones, hallándose que al personal de enfermería se ve afectado por el estrés que deriva de su trabajo, y es considerada una de las profesiones más estresantes, ello por la responsabilidad que implica el hecho de atender a pacientes en estado crítico (6).

En el Perú el Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU) en el 2015 presentó los resultados de un estudio en donde encontraron que el 67.7% del personal de enfermería de atención móvil de urgencias, sufría de estrés(11), es decir más de la mitad asignado a estas labores, lo cual como se mencionó líneas arriba podría repercutir en la forma como realiza sus actividades diarias.(7)

En cuanto al Rendimiento Laboral en enfermería la unidad de cuidados intensivos, es preciso señalar que, en este servicio, el paciente al encontrarse en su estado de salud más vulnerable va requerir del personal de enfermería que el cuidado sea integral y especializado evitando con ello todo tipo de posibles complicaciones (8).

En este aspecto la situación de estrés presente en los profesionales de enfermería de UCI por diversos factores impactará en el tiempo y atención al paciente, en el desarrollo adecuado de sus actividades, en su interacción con sus pares, superiores y el cuerpo médico, derivando también en posibles errores en su práctica laboral, como son el obviar y no cumplir con los procedimientos establecidos o prescripciones indicadas por los médicos (9).

Es decir su rendimiento laboral no será el más óptimo, lo cual puede influir en el pronóstico del paciente derivado a esta unidad hospitalaria, puesto que el profesional de enfermería por los eventos rutinarios y estresantes le ocasionará un deterioro inminente de su salud en todos los dominios biopsicosociales los cuales afectan el desempeño laboral, tornándose muchas veces como deficiente (10).

Tomando este aporte en un estudio realizado en Lima en el 2019 se reportó que de un total de 60 enfermeros (as) de un área crítica el 43,3% presentaron un regular rendimiento laboral y el 18,3% un rendimiento bajo; asimismo en el aspecto actitudinal prácticamente el 58,3% reportaron niveles bajos y regular y el aspecto operativo el 35% presentaba un nivel regular (11).

Del mismo modo en Huancayo durante el 2022, de un total de 105 enfermeras que prestan sus servicios en un hospital el 43,3% presentaron nivel bajo o muy bajo de rendimiento laboral, lo que repercutía en su accionar por ejemplo el 35,2% tenían un nivel bajo para tomar decisiones, el 34,3% poseía un nivel bajo para el manejo de incidentes en su centro laboral, y en cuanto al manejo de conflictos el 42,8% tenían un bajo dominio sobre ello (12).

Por lo referido es importante conocer el nivel de estrés de los profesionales de enfermería que prestan sus servicios en UCI del Hospital Naval en Lima y como este estado impacta en su rendimiento laboral.

El estrés es definido como un estado mental que se caracteriza por una “tensión nerviosa violenta y largamente mantenida y que se acompaña de un grado de ansiedad importante de modalidades del comportamiento determinadas por variables psicológicas y sociales”, es decir es la respuesta que presenta el organismo frente a un estímulo que provoca en el sujeto una tensión de tipo psicológica y biológica (13).

Por otro lado, al abordar el estrés en el personal de enfermería que presta servicios en la UCI, es pertinente señalar que este tipo de tensión pertenece al estrés laboral, el mismo que se conceptualiza como un desequilibrio producto de problemas laborales; o como una respuesta ante las demandas del entorno de tipo psicológica y fisiológica (14).

Si relacionamos este concepto al estrés en enfermería este se definiría “como un conjunto de respuestas dañinas que se dan en personas que prestan atención en salud y que se presentan cuando los requisitos del trabajo no coinciden con los recursos, las capacidades y las necesidades del personal de salud” (15).

Asimismo en el personal de enfermería el estrés laboral del cual la mayoría son protagonistas es propiciada por la sobre carga de trabajo, las diferentes interacciones con sus pares, jefes, médicos y pacientes; el ambiente mismo donde realizan su labor, y por supuesto las mismas necesidades que tiene el profesional, todo ello representa un elemento estresor provocando respuestas nocivas que afectan su salud mental y física.(16).

El estrés laboral se determina bajo las siguientes dimensiones: Ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social, el primero guarda relación con la carga laboral; el segundo hace referencia a la forma como se comporta o da respuesta a situaciones de tipo emocional como son la muerte y sufrimiento, la falta de apoyo, la indecisión frente a los tratamientos, y la última dimensión guarda relación con el conflicto que se genera con los médicos, o con sus colegas o jefes (17). Del mismo modo cuando abordamos el término rendimiento laboral lo definen como el beneficio que se alcanza entre los objetivos planteados al empleado para su desempeño y las metas a las cuales llega dentro del lugar donde presta sus servicios laborales, es decir la organización, o como aquel grupo de conductas que van a resultar de importancia para lograr las metas de la organización en donde el individuo trabaja (18).

Visto el rendimiento laboral desde la perspectiva del profesional de enfermería resulta necesario aclarar que una organización debe contar con las condiciones adecuadas para trabajar; en este sentido un hospital no solo debe ser visto como

un lugar que presta asistencia médica, son también organizaciones sociales donde interactúan laboralmente diferentes profesionales de la salud y de administración; por tanto si un nosocomio desea que su personal presente un rendimiento laboral positivo que favorezca el logro de los objetivos organizacionales, debe procurar brindar el adecuado ambiente y clima laboral para todos sus colaboradores (19).

La UCI es un área donde se atiende a pacientes críticos los cuales se debaten entre la vida y la muerte, muchos de ellos pasan sus días en esta unidad conectados a diferentes máquinas para su recuperación, los enfermeros (as) asignados son responsables de los pacientes en estado crítico, cuando su trabajo se realiza con recursos limitados o escasos, e en situaciones de conflictos con sus colegas u otros profesionales, largas horas de trabajo, podrían provocar en ellos un rendimiento laboral poco óptimo acompañado de un estado de malestar o cansancio (20).

Por otro lado el rendimiento laboral esta abordado en función a cuatro dimensiones: nivel de comunicación es aquel que pretende conocer cómo se llevan a cabo las interacciones entre colegas, con los jefes, así como con otros profesionales dentro del área hospitalaria; el grado de responsabilidades, da cuenta en la forma como el profesional enfermero realiza su tareas o funciones, el cumplimiento para la entrega o realización del mismo y evitando cometer errores (21).

Otros dos aspectos se relacionan con el trabajo en equipo, que es la manera como laboran cooperativamente entre colegas para lograr los objetivos que se tienen en el área, es la sinergia apoyándose en todo momento; y el grado de satisfacción, este aspecto pretende valorar el agrado que siente el enfermero cuando su trabajo es reconocido, cuando hay oportunidades de mejora o sentirse satisfecho con su remuneración o el buen trato con sus jefes y compañeros (21).

Se tiene el estudio de Cuya (22) , llevó a cabo un estudio con el propósito de determinar como el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería, utilizó el enfoque cuantitativo y correlacional, evaluó a 100 enfermeras con el instrumento consistió en dos cuestionarios, para medir el nivel de estrés de 12 ítems y para medir el desempeño laboral de 24 ítems, mediante

encuestas, el resultado que obtuvo fue relación significativa $p=0,001$ y $Rho=-0,158$; concluyendo que a mayores niveles de estrés en el personal de enfermería genera menor desempeño laboral.

Se tienen estudios como el de Castillo (23); que buscó determinar el estrés en personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos durante la pandemia COVID 19, en una clínica privada de Lima 2020, la metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo con corte transversal, en la muestra participaron 72 profesionales de enfermería de UCI, el instrumento que aplicaron fue la Escala The Nursing Stress Scale (NSS) de tres dimensiones con 34 ítems, la técnica fue la encuesta, y dentro de los hallazgos encontró que el 69,4% del personal de enfermería presentaban un nivel de estrés alto, el 29,2% nivel medio y solo el 1,4% nivel bajo; dentro de las dimensiones el estresor más perjudicial es el ambiente físico llegando a 84,7%, seguida del ambiente psicológico con 70,8% y el ambiente social con el 66,7%. Como conclusión precisa que el estrés en enfermeras que presta servicios en esta unidad crítica es alta, por ello se debe brindar soporte para promover la salud mental y bienestar de los trabajadores de salud.

Yalllercco y colaboradores (24) en el 2019; realizaron un estudio para determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud de Juliaca; el estudio fue de diseño descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo; la muestra estuvo compuesta por 120 profesionales de enfermería, el instrumento que utilizaron fueron cuestionarios tanto para medir el estilo de liderazgo y el rendimiento laboral ambos de 24 ítems, como resultado hallaron que el 74,2% practican el liderazgo transformacional y el tipo transaccional el 25,8%, en cuanto al rendimiento laboral el 84,2% indicaron encontrarse en un nivel regular y 15,8% en nivel malo, por otro lado no se encontró relación significativa entre estilos de liderazgo y rendimiento laboral ($p = 0.057$). Por lo que los autores concluyen que estos resultados probablemente se deban a que existen brechas entre los recursos humanos y la carga laboral por los pacientes.

Acebo y colaboradores (25) , en el año 2019, su investigación buscó determinar la influencia del estrés familiar en el rendimiento laboral del personal de enfermería del hospital general IESS de Manta en la provincia de Manabí en el Ecuador; el estudio fue cuantitativo, descriptivo; la muestra la conformaron 100 profesionales de enfermería, aplicaron una encuesta y el instrumento fue un cuestionario, como hallazgo encontraron que el 42% considera que el estrés familiar afecta a su rendimiento laboral, el 26% considera que la carga laboral es el factor que les afecta en su rendimiento laboral, 17% les afecta los problemas económicos y el 15% las exigencias de supervisiones, relacionaron también el estrés familiar con poca creatividad en el trabajo, así como la carga laboral sumado al estrés familiar no les permite conciliar el sueño; concluyen en el estudio que el estrés familiar está relacionado con el sufrimiento y pérdida de potencial del equilibrio emocional; y ello repercute en el rendimiento laboral y en el desempeño profesional del personal de enfermería.

Vidotti y colaboradores (26) en el año 2019, realizaron un estudio en Brasil, para analizar la ocurrencia del síndrome de Burnout y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida entre trabajadores de enfermería; el estudio de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo y transversal, se llevó a cabo teniendo como muestra 502 profesionales de enfermería de un hospital general en la región sur de Brasil. Utilizaron como instrumento Maslach Burnout Inventory para medir el Burnout y para medir el estrés laboral el cuestionario Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ) este último de 17 ítems y tres dimensiones, como resultado encontraron que el síndrome de burnout se relaciona con la alta demanda, bajo control de trabajo y bajo apoyo social recibido en el trabajo y menores percepciones de calidad de vida; como conclusión los autores indican que la presencia del síndrome de burnout estuvo relacionada con altos niveles de estrés laboral.

Cisneros y colaboradores (27) , en el año 2017, el objetivo de su estudio fue determinar el nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico de un Hospital en Chiclayo; el enfoque cuantitativo y no experimental; tomo como muestra a 22 enfermeros del centro quirúrgico; el instrumento fue el Inventario de Maslach de tres dimensiones; dentro de los resultados encontraron que el 54,5% presenta

nivel de estrés moderado, el 27,3% leve y el 18,2% alto; en cuanto a la dimensión cansancio emocional hallaron que el 40,9% está en nivel moderado, el 36,4% en nivel leve y el 22,7% en nivel alto, la dimensión despersonalización 54,5% en nivel leve, 36,4% en moderado y 9,1% en alto; y por último el nivel realización personal encontraron que el 72,7% estaba en el nivel leve, 22,8% en moderado y 4,5% en nivel alto. Concluyeron que los niveles de estrés no llegan a niveles altos, sin embargo, se debe prestar atención ya que el mayor porcentaje se encontraba en nivel moderado en ese sentido se recomendaba a las autoridades que realicen estrategias para evitar que el estrés laboral siga en aumento y perjudique la salud del profesional de enfermería.

La relevancia del estudio se basa principalmente en la escasa información que se tiene en la literatura científica del tema estrés y rendimiento laboral en personal de enfermería de UCI, en el contexto de la pandemia por Covid 19, en ese sentido se precisa conocer cuáles son los estresores que provocan que el rendimiento laboral del profesional de enfermería en el área crítica de UCI disminuya, provocando con ello quizás que la atención del paciente se vea afectada.

Considerando lo indicado a nivel teórico el estudio aportará evidencia científica sobre las variables de estudio planteadas en el escenario de la pandemia, cubriendo vacíos en el conocimiento; así también el valor práctico del estudio permitirá que por medio de los resultados que se obtengan si la asociación es relevante, proponer estrategias y acciones que ayuden a disminuir los niveles de estrés en los profesionales de enfermería asignados a UCI para que puedan tener un rendimiento laboral óptimo. Por último el valor social de la investigación radica en que como sociedad es importante preservar la salud mental y fomentar el equilibrio emocional del personal sanitario, sobre todo de aquellos que se encuentran en primera línea en esta lucha contra la pandemia que no tiene cuando acabar, ya que ello permitirá que estos sigan teniendo el rendimiento laboral que se requiere sobre todo en áreas críticas como UCI, donde el enfermero cumple un rol relevante en el cuidado y atención del paciente. De acuerdo con lo referido es que el objetivo general de la presente investigación es determinar el nivel de relación entre estrés y rendimiento laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se llevará a cabo bajo el enfoque cuantitativo, el mismo que se define así porque se encarga de fenómenos que pueden ser medibles, asimismo utiliza la estadística para analizar la data que recolecta (28).

Del mismo modo el diseño que se tomará en cuenta será el no experimental ya que no se realizará ningún tipo de manipulación a las variables planteadas; el alcance será descriptivo correlacional, el primero porque se ocupará de detallar las características de sujetos, elementos, grupos o cualquier otro fenómeno que son sometidos a análisis; en cuanto al alcance correlacional porque se encargará de buscar la relación entre las dos variables del estudio (29).

2.2 POBLACIÓN

La población se define como “el conjunto de casos, elementos o sujetos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios o características predeterminados” (30), para el presente estudio la población estará conformada por los licenciados en enfermería que prestan servicio en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, el mismo que está conformado por 12 licenciados de enfermería.

Por otro lado, la muestra estará constituida por el total de la población, la misma que se determinará por medio del muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia, el cual está basado en el criterio del investigador y de factores que condicionan ello como por ejemplo la accesibilidad a los participantes.

Criterios de inclusión:

- Licenciados en enfermería que firmen el consentimiento informado
- Licenciados en enfermería que laboran en UCI del hospital seleccionado para el estudio.

Criterios de exclusión:

- Licenciados de enfermería que no firmaron el consentimiento informado

- Licenciados de enfermería que laboren en UCI del hospital seleccionado que se encuentren de licencia o de vacaciones.
- Licenciados de enfermería que no laboren en UCI del hospital seleccionado.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

2.3.1 Variable 1: Estrés

Definición conceptual:

Es un estado mental que se caracteriza por una “tensión nerviosa violenta y largamente mantenida y que se acompaña de un grado de ansiedad importante de modalidades del comportamiento determinadas por variables psicológicas y sociales”, es decir es la respuesta que presenta el organismo frente a un estímulo que provoca en el sujeto una tensión de tipo psicológica y biológica (16).

Definición operacional:

Es la percepción que tiene o presenta el personal de enfermería que labora en UCI de situaciones que considera estresante o nocivas, y que se generan cuando los requerimientos del trabajo no coinciden con los recursos, capacidades y las necesidades del profesional sanitario, el mismo que se pone de manifiesto en su ambiente físico, psicológico y social, el mismo que será valorado mediante el cual instrumento de medición The Nursing Stress Scale – NSS.

2.3.2 Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual:

Es el beneficio que se alcanza entre los objetivos planteados al empleado para su desempeño y las metas a las cuales llega dentro del lugar donde presta sus servicios laborales, es decir la organización, o como aquel grupo de conductas que van resultar de importancia para lograr las metas de la organización en donde el individuo trabaja (19).

Definición operacional:

Es la forma en que el personal de enfermería valora los aspectos concretos de su trabajo, mediante enunciados que guardan relación de la forma como realiza su trabajo, la relación con sus pares y superiores, la motivación, el trato con sus

pacientes entre otros, los cuales serán valorados por medio del instrumento The Nurses Work Functioning Questionnaire.

2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Técnica para la recolección de datos:

Para recolectar se considerará la encuesta como técnica, la cual se conceptualiza como una herramienta en la investigación que utilizará un instrumento ya sea en formato impreso o digital, el mismo que tiene como objetivo obtener respuestas de la muestra seleccionada sobre el problema planteado en el estudio (31).

Instrumento de recolección de datos:

Para medir la variable Estrés se utilizará el instrumento que consiste en el cuestionario de Enfermería o The Nursing Stress Scale (NSS); este cuestionario está compuesto 34 ítems agrupados en tres dimensiones: ambiente físico, que cuenta con un indicador; ambiente psicológico con cuatro indicadores y ambiente social con dos indicadores; las respuestas se presentan en Escala de Likert que van con valoraciones de 0 a 3 y corresponden a nunca, a veces, frecuentemente y muy frecuentemente respectivamente, el indicado instrumento tomado del estudio de Castillo (23), cuenta con la validez de contenido el mismo que fue realizado mediante juicio de expertos el cual obtuvo un 97% de validez; del mismo modo la confiabilidad que obtuvo fue de 0,948 lo que significa que cuenta con la debida confiabilidad para aplicarlo.

En cuando a la variable Rendimiento laboral, se utilizará el instrumento tomado del estudio de Briones (21), que consiste en un cuestionario de 20 ítems que están distribuidos en cuatro dimensiones: la dimensión nivel de comunicación que cuenta con 2 indicadores, dimensión grado de responsabilidades que consta de 2 indicadores, la dimensión trabajo en equipo el cual presenta 2 indicadores y la dimensión satisfacción de 2 indicadores; las respuestas se brindan con alternativas nunca, a veces, indiferente, casi siempre y siempre que corresponde a valoraciones que van del 1 al 5 respectivamente; por otro lado el indicado instrumento cuenta con la validez de juicio de expertos el mismo que indica que el instrumento es aplicable con un 83%, en cuanto a la confiabilidad este se dio por el Alpha de

Cronbach de 0,844 lo cual indica que el instrumento cuenta con consistencia interna y goza de confiabilidad para aplicarlo.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para recolectar los datos lo primero que se realizará es la coordinación con el Hospital seleccionado, enviando la solicitud al director del nosocomio para que brinde la autorización de realizar el estudio con el personal de enfermería que labora en UCI del hospital en un período no mayor de 30 días.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

Los instrumentos serán proporcionados a todos los licenciados en enfermería que laboran en UCI del hospital seleccionado, los cuales serán contactados vía digital por medio de su jefatura, para agilizar este procedimiento y considerando las restricciones por la emergencia sanitaria, los cuestionarios serán remitidos en el formulario de Google form, por medio de un link., el tiempo que aproximadamente se tomará el profesional para la realización de la encuesta es de 25 minutos de manera individual. Una vez concluida la recolección de los datos de la muestra en su totalidad, estos se quedarán registrados de manera automática en el indicado formulario en el programa excell, el mismo que se descargará y tabulará para luego proceder con el análisis respectivo en el programa estadístico seleccionado.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Una vez realizada la respectiva matriz con los datos ya tabulados y ordenados, estos serán ingresados al programa estadístico SPSS v25, para realizar la estadística descriptiva la misma que permitirá conocer la escala valorativa, los niveles y frecuencias de cada variable y su dimensión, estos resultados serán presentados en tabla o figuras según corresponda para un mejor entendimiento, por otro lado, considerando el propósito de estudio, se utilizará el coeficiente de Spearman para determinar el grado de relación entre ambas variables y con ello dar respuesta al objetivo planteado.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

En la investigación se cumplirá con los principios éticos que esta demanda, se solicitará el consentimiento informado a todas profesionales de enfermería que deseen ser parte del estudio, explicándoles los objetivos del mismo y resolviendo todas las dudas que puedan tener sobre la investigación, bajo una línea de respeto y trato cordial.

Principio de Autonomía

Al referirse este principio al libre albedrío que tiene el persona de decidir, opinar, resolver sin ningún tipo de prejuicio (32); en todo el proceso de investigación esta será aceptada y respetada y será aplicada con cuidado a todas las madres que acepten participar mediante el consentimiento informado, símbolo de que desea colaborar con el estudio.

Principio de Beneficencia

Considerando que el principio de beneficencia es no ocasionar daño a los demás, realizando las cosas de manera apropiada y correcta, previniendo el agravio y buscando el beneficio para la gran de mayoría de forma honesta (32); en ese sentido esta investigación pretende beneficiar a los profesionales de enfermería, así como a los directivos del hospital seleccionado ayudando a que conozcan como se relaciona el estrés con el rendimiento laboral, y con ello puedan encaminar estrategias que permita manejar situaciones estresantes propias del ambiente hospitalario y que no ocasione obstaculice su rendimiento laboral.

Principio de no Maleficencia

El principio busca evitar la malicia, procurando en todo momento no causar ningún tipo de daño (33), por ello se buscará que explicar a los profesionales de enfermería que aceptaron participar en la investigación que esta no conlleva a riesgos o peligro para su salud o vida, que todas sus respuestas son estrictamente confidenciales.

Principio de Justicia

Tomando en cuenta que este principio hace referencia al buen trato, sin ningún tipo de discriminación, realizando una selección adecuada, justa y equitativa (33). Todos los participantes serán tratados con respecto, sin preferencias y bajo un clima amigable y confiable.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema			X	X																
Búsqueda bibliográfica			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X	X											
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación			X	X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo				X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos					X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos						X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información							X	X	X	X										
Elaboración de aspectos administrativos del estudio							X	X	X											
Elaboración de los anexos							X	X	X											
Aprobación del proyecto									X	X										
Trabajo de campo										X	X	X	X	X	X					
Redacción del informe final: Versión 1											X	X	X	X	X	X	X			
Sustentación de informe final																	X	X		

3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2022				TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	s/.
Equipos					
1 laptop	1000				1000
USB	30				30
Útiles de escritorio					
Lapiceros	3				3
Hojas bond A4		10			10
Material Bibliográfico					
Libros	60	60	10		130
Fotocopias	30	30	10	10	80
Impresiones	50	10		30	90
Espiralado	7	10		10	27
Otros					
Movilidad	50	20	20	20	110
Alimentos	50	10			60
Llamadas	50	20	10		80
Recursos Humanos					
Digitadora	100				100
Imprevistos*		100		100	200
TOTAL	1430	270	50	170	2000

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Germán V, Caraballo D, Abello R. Factores de riesgo psicosocial, estrés y enfermedad coronaria. *Psicología desde el Caribe* [Internet]. 2018 Oct 27;47–57. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v35n1/2011-7485-psdc-35-01-49.pdf>.
2. Espinoza, A., Pernas I, González R. Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas* [Internet]. 2018 Oct 27;18(3):697–717. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697
3. Cabezas C. Pandemia de la Covid-19: Tormentas y Retos. *Rev Perú Medicina Exp* [Internet]. 2020 Oct 27;37(4):603–4. Available from: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n4/603-604/>
4. Castro Y. Mejorando el uso adecuado de barreras de bioseguridad del personal de enfermería. Unidad de Cuidados Intensivos Covid. Hospital III Essalud Chimbote, 2021 [Internet]. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote;2021. Available from: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/23943>
5. Pambaquishpe C. Carga laboral y calidad de atención del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social 2021 [Internet]. Universidad Técnica del Norte; 2021. Available from: <http://repositorio.utn.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11541/2/PG-883-TRABAJO-DE-GRADO.pdf>
6. Heredia L. Individuo y estrés en la actualidad: una visión integral. *Entre textos* [Internet]. 2019 Oct 27;32(11):85–93. Available from: <https://revistasacademicas.iberoleon.mx/index.php/entretextos/article/view/134>.
7. Angarita, P., Machuca, D., Pinzón, L. y Soto J. Revisión narrativa de los factores ocupacionales generadores de estrés en profesionales de enfermería del servicio de UCI en Bucaramanga, Santander. [Internet]. 2019. Available from: doi: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>

8. Salcedo, S., Vegas J. Ansiedad y su relación desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Available from:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/972/1/JulyVegasCriollo.pdf>
9. Cabrera J. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS. [Internet]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16723>
10. Zambrano G. Estresores en las unidades de cuidado intensivo. Aquichán [Internet]. 2019 Oct 27;6(1):156–69. Available from:
<http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/89/183>
11. Pérez B. Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cardio pediatría de un Hospital de Lima, 2021. Tesis de Maestría. [Internet]. 2021;73. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70280/P%C3%A9rez_RMA-SD.pdf?sequence=1
12. Barzola L, Huamán M. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud. Tesis de Licenciatura. [Internet]. 2020;188. Available from:
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2326/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1>
13. Bairero M. El estrés y su influencia en la calidad de vida Stress and its influence in the life quality. Multimed Rev Médica Granma [Internet]. 2017 Nov 2;21(6):971–82. Available from:
<http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/viewFile/688/1054>
14. Gonzales L. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés en enfermera (os) del servicio de emergencia del Hospital Cayetano. 2020 Oct 27;39. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4431>
15. Valderrama E, Polino Y. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica [Internet]. Lima; 2020. Available from:

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3960/Eli_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1

16. Waddill-Goad S. Managing stress and burnout in your nursing role. *Journal of Radiology Nursing* [Internet]. 2019 Nov 4;38–40. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S154608431830172X>
17. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. *Ágora Rev. Cient.* [Internet] 2020; 07(02):107-113. Available from: <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i2.178>
18. Mendieta-Ortega MP, Erazo-Álvarez JC, Narváez-Zurita CI. Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Rev Arbitr Interdiscip Koinonía.* 2020 Nov 4;5(10):1–19. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>
19. Gabini S. Psicología Una exploración empírica. Tesis de Doctorado [Internet]. 2017 Nov 4;379. Available from: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf?sequence=1
20. Bustamante K. Sobrecarga De Trabajo Y Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería En Los Servicios De Emergencia [Internet]. Facultad de enfermería. 2021. Available from: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1
21. Briones, E., Pastor N. Evaluación de desempeño y sus resultados en el rendimiento laboral de la empresa Huáscar Cargo Internacional SAC periodo 2019. Tesis de Licenciatura [Internet]. 2021 Nov 4;81. Available from: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1498>
22. Cuya B. Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022. Tesis de Maestría [Internet]. 2022 Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/20.500.13053/6783>
23. Castillo D. Estrés en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos

- durante la pandemia Covid 19, en una clínica privada, Lima Metropolitana – 2020. Tesis de Licenciatura [Internet]. 2020 Nov 3;48. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4419>
24. Yallercco L, Umire Y. Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. Rev Científica Ciencias la Salud [Internet]. 2020;13(1):32–6. Available from: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1343
25. Acebo, G., Samada Y. El estrés familiar y su influencia en el rendimiento laboral. Mikarimin Revi Científ Multidis [Internet]. 2019 Dec 29;103–14. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/288220165.pdf>
26. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Cruz M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermeria Global [Internet]. 2019 Dec 29;344–54. Available from: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
27. Cisneros, J., Tasilla G. Nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional Docentes Las Mercedes-Chiclayo- 2017. Tesis de Especialización [Internet]. 2017 Dec 29;87. Available from: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/2926>
28. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Rev Digit Investig en Docencia Univ [Internet]. 2019 Mar 5;13(1):101–22. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
29. Cauas D. variables de Daniel Cauas. Bibl electrónica la Univ Nac Colomb [Internet]. 2015 Mar 6;2(1):1–12. Available from: <https://n9.cl/d4hge>
30. Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales MG. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Rev Alerg Mex [Internet]. 2016 Mar 6;63(2):201–6. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
31. Fera, H., Matilla, M., Mantecón S. La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de Indagación empírica? Didasc@lia: Didáctica Y educación [Internet]. 2020 Mar 6;62–79.

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Estrés Laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Es la reacción nociva que presenta un individuo frente a diversas situaciones laborales que carecen de recursos, o necesidades del trabajador, las cuales afectan su salud (23).	Son respuestas nocivas que presenta el personal de enfermería de la UCI y que se generan cuando los requisitos del trabajo no coinciden con los recursos, capacidades y las necesidades del profesional sanitario, el mismo que se pone de manifiesto en su ambiente físico, psicológico y social; para medir estas percepciones se hará uso del instrumento The Nursing Stress Scale – NSS.	Ambiente Físico	Carga del trabajo	6 ítems	Bajo	0 – 34 puntos
				Ambiente Psicológico	Muerte y sufrimiento Preparación inadecuada para hacer frente a las necesidades emocionales Falta de apoyo del personal Incertidumbre sobre el tratamiento	18 ítems	Medio	35-68 puntos
				Ambiente Social	Conflicto con los médicos Conflicto con otras enfermeras y supervisoras	10 ítems	Alto	69-102 puntos
Rendimiento Laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Es el beneficio que se alcanza entre los objetivos planteados al empleado para su desempeño y las metas a las cuales llega dentro del lugar donde presta sus servicios laborales, es decir la organización (21)	Es la percepción que tiene el personal de enfermería sobre su rendimiento en el trabajo, el cual se evalúa mediante un cuestionario de 4 dimensiones donde se valora si cuenta con los recursos y clima laboral para lograr un rendimiento en el trabajo alto u óptimo.	Nivel de comunicación	Comunicación con sus pares, médicos y jefes Distorsión del mensaje	5 ítems	Bajo rendimiento laboral	20 – 45 puntos
				Grado de responsabilidades	Cumplimiento de sus funciones Trabajos pendientes Errores al realizar sus tareas	5 ítems	Moderado rendimiento laboral	46 – 72 puntos
				Trabajo en equipo	Trabajar de forma colaborativa Buscar apoyo Cumplir objetivos de la unidad	5 ítems	Alto rendimiento laboral	73-100 puntos
				Grado de satisfacción	Contar con los recursos necesarios para hacer su trabajo Satisfecho con su remuneración Buen trato de parte de sus jefes Crecimiento profesional	5 ítems		Las respuestas se dan en escala de Likert de 5 opciones

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL ENFERMERÍA

PRESENTACIÓN

Buenos días, mi nombre es Mamani Coaquira, Jessica Milagros, soy la Licenciada en enfermería para optar la especialidad de la Unidad De Cuidados Intensivos de la Universidad María Auxiliadora, y este documento que presento a ustedes forma parte del estudio que se está realizando sobre "ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UCI". Por ello, pido su apoyo para recolectar datos de suma valía para el desarrollo de este trabajo. Este cuestionario consta de 34 preguntas que serán respondidas para ustedes con mayor sinceridad posible. El tiempo estimado para completar este documento oscila entre 30 y 40 minutos. Se agradece su participación y generosa colaboración.

Instrucciones: Se pide respondan a las preguntas planteadas en cada uno de los ítem, las cuales están referidas al problema de investigación, marque con un aspa la alternativa que considere conveniente.

0	1	2	3
Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente

N°	Items	0	1	2	3
Ambiente físico					
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Personal y turno imprevisible				
3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
4	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				

5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
Ambiente psicológico					
7	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
9	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
10	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio				
11	La muerte de un paciente				
12	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
13	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
14	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
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.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Ver a un paciente sufrir				
20	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
21	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
22	El médico no está presente en una urgencia medica				
23	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
24	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
Ambiente social					

25	Recibir críticas de un medico				
26	Problemas con un supervisor				
27	Problemas con uno o varios médicos				
28	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
29	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
30	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
31	Pasar temporalmente a otros servicios\ con falta de personal				
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
33	Recibir críticas de un supervisor				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				

CUESTIONARIO 2 PARA MEDIR EL RENDIMIENTO LABORAL

Instrucciones: Se pide respondan cada uno de los ítem, las cuales están referidas al problema de investigación, marque con un aspa la alternativa que considere conveniente.

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Indiferente	Casi siempre	Siempre

N°	Items	1	2	3	4	5
Nivel de comunicación						
1	¿Existe una buena comunicación en su centro laboral?					
2	¿Ud. ¿Se comunica con su jefe inmediato?					
3	¿Se distorsiona el mensaje entre colaboradores?					
4	¿La comunicación que existe está basada solo en temas laborales?					
5	¿Existe empatía entre compañeros?					
Grado de responsabilidades						
6	¿Cumple sus plazos determinados con sus tareas?					
7	¿Deja trabajos pendientes para el día siguiente?					
8	¿Tiene acumulación de trabajo?					
9	¿Tiene errores al realizar sus tareas?					
10	¿Cuánto se preocupa Ud. ¿Por la mejora de sus tareas?					
Trabajo en equipo						
11	¿Analizan sus errores como trabajo en equipo?					
12	¿Trabajan de manera conjunta entre compañeros de área?					
13	¿Cuándo hay un problema buscan soluciones?					
14	¿Sus soluciones de problemas son consideradas?					
15	¿Cumplen sus objetivos como equipo y no de manera individual?					
Grado de satisfacción						
16	¿Le gustan las actividades que realiza?					
17	¿Tiene los materiales y el equipo necesario para realizar bien su trabajo?					
18	¿Considera apropiada la remuneración de acuerdo a sus actividades que realiza?					
19	¿Se interesa su jefe inmediato en su trabajo como en su persona?					
20	¿Ha tenido oportunidad de aprender y crecer en los últimos 6 meses?					

Anexo C. Consentimiento informado

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO/TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto: ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UCI

Nombre y apellidos de los investigadores principales: Mamani Coaquira Jessica

Propósito del estudio: Determinar la relación entre sentido del humor y satisfacción en el trabajo en los enfermeros de UCI.

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

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

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

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegida. Solo los investigadores podrán conocerla. Además, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Mamani Coaquira Jessica quien es el investigador principal del proyecto.

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

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio. Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

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

Lima, 02 de mayo del 2023

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

.....
Firma del participante