



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES

“RELACIÓN DEL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LAS UNIDADES
MEDICAS VOLCAN - 2022”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES

AUTOR:

LIC. PEREZ PINEDO, JHONNY ANDERSON

ORCID: 0000-0002-4323-5307

ASESOR:

MG. FAJARDO CANAVAL, MARÍA DEL PILAR

ORCID: 0000-0001-9942-0491

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

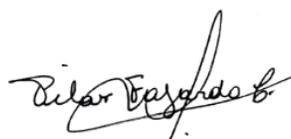
Yo, **PEREZ PINEDO JHONNY ANDERSON**, con DNI: **44444971**, en mi condición de autor del trabajo de investigación/ trabajo académico presentado para optar el título de: **ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES** de título: **“RELACIÓN DEL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LAS UNIDADES MEDICAS VOLCAN - 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** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **20%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregando 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 mayo del año 2023.



Lic. Jhonny Anderson, Perez Pinedo
DNI: 44444971



Mg. Fajardo Canaval, María del Pilar
DNI: 25697604

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

INFORME DE ORIGINALIDAD – TURNITIN

PÉREZ PINEDO JHONNY

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	12%
2	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	alejandria.poligran.edu.co Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y METODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de las variables.....	30
Anexo B. Instrumento de recolección de datos.....	34
Anexo C. Consentimiento informado y/o asentamiento informado...	38

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en las unidades médicas Volcan - 2022.

Materiales Y Métodos: El enfoque a emplearse en este estudio es cuantitativo, tipo descriptivo, de corte transversal – prospectivo y correlacional. La población estará constituida por 30 licenciados en enfermería que laboran en el tópico de emergencia de las unidades médicas. Para la recopilación de datos se utilizará la encuesta y el instrumento será el cuestionario elaborado por Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de 22 ítems divididos en 3 escalas que para la medición final si se obtiene una puntuación en agotamiento emocional de 0–18 es bajo, de 19-26 es medio y 27-54 es alto; en despersonalización de 0-5 es bajo, de 6-9 es medio, de 10-30 es alto; en realización personal de 0-33 es bajo, de 34-39 es medio, de 40-56 es alto. Y para el desempeño laboral un cuestionario que consta 20 ítems que reflejan las actitudes de los trabajadores que para la medición final si se obtiene una puntuación de malo con 24 - 103 puntos, regular con 104 - 110 puntos y bueno con 111 - 120 puntos.

Resultados: Los resultados se representarán en gráficos y tablas que describirán las variables de estudio.

Conclusión: El estudio brindara información valiosa al servicio de salud, que les permitirá conocer la relación entre el estrés y desempeño laboral.

Palabras claves: Desempeño laboral, estrés, agotamiento emocional, despersonalización.

ABSTRACT

Objective: Establish the relationship between stress and job performance of nursing staff in Volcan medical units - 2022.

Materials and Methods: The approach to be used in this study is quantitative, descriptive, cross-sectional - prospective and correlational. The population will be made up of 30 nursing graduates who work in the topic of emergency in medical units. For the data collection, the survey will be used and the instrument will be the questionnaire elaborated by the Maslach Burnout Inventory (MBI) that consists of 22 items divided into 3 scales that for the final measurement if a score in emotional exhaustion of 0–18 is obtained is low, 19-26 is medium and 27-54 is high; in depersonalization from 0-5 it is low, from 6-9 it is medium, from 10-30 it is high; In personal achievement, 0-33 is low, 34-39 is medium, and 40-56 is high. And for work performance, a questionnaire that consists of 20 items that reflect the attitudes of the workers that for the final measurement if a bad score is obtained with 24 - 103 points, regular with 104 - 110 points and good with 111 - 120 points.

Results: The results will be represented in graphs and tables that will describe the study variables.

Conclusion: The study will provide valuable information to the health service, which will allow them to know the relationship between stress and work performance.

Keywords: Work performance, stress, emotional exhaustion, depersonalization.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día hay muchos colaboradores que se encuentran bajo presión para efectuar las demandas de la vida laboral moderna. Los factores psicosociales según el incremento de competencia, la mayor expectativa del rendimiento y extensas jornadas laborales, entre otros constituyen un entorno laboral estresante cada vez más (1).

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) la segunda causa de morbilidad es la depresión, incrementando baja por afección psicológica, por renuncia a la profesión y retiro anticipado. En cada año se reporta 160 millones de casos de depresión y estrés que estarían asociados al ámbito laboral (2).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), señala el 54,9% de los trabajadores de la salud demuestran estrés, y el 27,2% sufre de condiciones médicas relacionadas desempeño laboral, así mismo el 51,6% indicó que las exigencias de su trabajo no les dejaban suficiente tiempo para el contacto social en sus interacciones con los profesionales de salud y los pacientes (3).

En el contexto internacional en el Reino Unido, el estudio de enfermedades relacionadas con el ámbito laboral ha demostrado que alrededor de 91.000 nuevos casos son causados principalmente por el estrés. El estudio demostró que el 64% de esos casos se da a profesionales expuestos con esta dolencia y el 36% por sospechar de estrés laboral (4).

Investigaciones actuales en Alemania demuestran que el índice de este enigma va en aumento rápido. La evidencia de esto proviene de una encuesta dado por un instituto en diciembre del 2017, donde muestra que el 12,5% de los trabajadores sufren estrés relacionado con el trabajo (5).

Proyectos efectuados en Estados Unidos se ha demostrado que solo el 30% de 11 millones de colaboradores de la salud tienen riesgo alto de estrés psicológico resultante de su área laboral (6).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), confirma que América Latina la condición de trabajo y salud del trabajador difieren entre 12% y 15% reporta sentir estrés y estrés laboral (7).

Un estudio realizado en México en el 2017, demostró que el 100% de las licenciadas en enfermería experimentaba cierto nivel de estrés laboral, con frecuencia el 34.1% y el 65.9% lo experimentaba ocasionalmente. El físico fue el estado más afectado siendo la carga de trabajo la causa la mayor parte de estrés con un 48.8%, por lo que el 83.3% de los hombres también están más estresados que el 25.7% de las mujeres (8).

Un estudio en Colombia, demostró que el 52% de los profesionales de la salud sufrían estrés debido a dificultades financieros, concordaba con el 52% debido a problemas familiares lo que sugiere que estos dos factores contribuyeron a la causa del estrés, seguidas por un 44% por problemas de salud (9).

En una encuesta de condiciones laborales realizadas en Argentina, el 51,6% de encuestados acepto que no tuvo bastante tiempo para sostener una buena conversación con sus pacientes, lo que sugiere sobre el síndrome de burnout que perciben el profesional de la salud, que conduce a un agotamiento mental, despersonalización y reducción del crecimiento personal (10).

Un estudio realizado en Ecuador, en 2017, en el hospital General Francisco de Orellana el 60% del personal de enfermería evidencia nivel bajo de estrés y el 36% nivel de estrés moderado. La recarga laboral y el desequilibrio en el trabajo son los primeros motivos del aumento del estrés en un 80% (11).

En Perú, un estudio reciente se demostró que un 60% de los habitantes padecen de estrés y aparición de este síndrome a causa que se debilitan física y psicológicamente según el instituto de la integración. No es sorprendente que 6 de 10 trabajadores reporten haber sufrido estrés en el trabajo (12).

Una investigación desarrollado en el 2016, en un Hospital Nacional se identificó que el nivel de estrés laboral, el 100% (30) enfermeras; el 50% (15) tienen un nivel medio; 16.7% (5) nivel bajo y 33.3% (10) nivel alto (13).

El Ministerio de salud (MINSA) de Perú; demuestra una prevalencia de estrés laboral un 31.4% en el personal de la salud, de modo que el profesional de enfermería más vulnerable con un 19.5%, los médicos un 14% y las obstetras el 18.9% (14).

En Puno, en un estudio del hospital Carlos Monge Medrano demostró una prevalencia de estrés laboral un 54% del profesional de enfermería manifestaron estrés moderado, de igual manera en el hospital Manuel Nuñez Butrón un 65% demostraron estrés moderado (15).

Un estudio en el Hospital de EsSalud – Callao en el área de emergencia el estrés laboral en el personal de enfermería tomo ventaja un 65,6% de nivel medio, continuando con un 32.8% de nivel bajo y por último un 1.6% de nivel alto (16).

Una investigación en la universidad Privada del Norte se encontró que el 70% de los trabajadores sufren estrés laboral como el 60% de la población sufre estrés. Según los habitantes la edad promedio para sufrir estrés es de 25 a 40 años de edad, puesto que las mujeres desarrollan gran vulnerabilidad a padecer la enfermedad (17).

Un estudio del Hospital “Guillermo Almenara Irigoyen” en 2017, se encontró que el 52.85% tenía estresores relacionados con el trabajo, el 78.6% tenía sobrecarga de trabajo y el 64.3% tenía un ambiente de trabajo no saludable (18).

Por ello muchos pacientes sufren de condiciones de salud graves y los enfermeros de emergencia enfrentan muchas situaciones estresantes, aumentando la presión sobre quienes tratan este tipo de pacientes; esto se debe a que el estrés puede perjudicar el desarrollo laboral, lo cual puede afectar el rendimiento y posibilidad de desempeñarse laboralmente de sus funciones.

El estrés relacionado con el trabajo a menudo se asocia con mayores demandas y presiones laborales que enfrentan los enfermeros y está relacionado con las habilidades, conocimientos y capacidad para hacer frente los problemas, esto se da en una variedad de situaciones laborales, que se va deteriorando cuando el profesional de enfermería siente que tiene poco apoyo de sus colegas y superiores, como poco control del proceso laboral, se confunde entre desafío o presión y estrés; en otra ocasión esto se aprovecha para justificar una mala praxis de su actividad (19).

El estrés laboral de los profesionales de enfermería, es evidente por el hecho de que utilizan una variedad de conocimientos científicos, teóricos y prácticos para cuidar a sus pacientes con el fin de mantener un desarrollo emocional con su cuantiosa actividad y cuidados que realizan con responsabilidad y respeto, en ocasión brinda comunicación que no es acertada ni capaz, existe una gran parte de público por cuidar en la cual requieren ser considerados; conservar un control emocional y mental eficaz en los pacientes (20).

Entre los tipos de estrés se desarrolla: El estrés agudo esto sucede una vez que estamos en un estado de miedo y nos enfrentamos a una nueva situación desafiante o amenazadora, como un asalto. También se puede experimentarlo en pruebas activadoras pero que son positivas, como una montaña rusa y puede darse en ambientes caóticos o de cambio constantes de manera frecuente. También se da el estrés crónico, sucede cuando estamos persistentemente en situaciones de estrés; cómo estar expuesto a la violencia, poseer un trabajo abrumador o vivir en un estado de necesidad o escasez. Es decir, son posiciones que no tiene fin ni existe una salida fácil (21).

Los síntomas que provoca el estrés en los colaboradores son: mal humor ansiedad, irritabilidad, miedo, cansancio, desilusión, inseguridad, impotencia, falta de motivación, intolerancia. Los trastornos de conducta hay disminución de la productividad, trato severo en las relaciones sociales, risa nerviosa, dificultades en el habla, consumo de alcohol, consumo de tabaco y otros elementos ilícitos. Los

trastornos cognitivos, olvido, impedimento para concentrarse, pensamiento menos efectivo, confusiones, reducción de las capacidades de aprendizaje y la capacidad de solución de problemas. En lo fisiológico, problemas de cuello y espalda, malestares estomacales, músculos contraídos, dolor de cabeza, palpitaciones, hipertensión, obesidad y de problemas cardiovasculares, problemas de sueño, falta de memoria (22).

Como resultado, el estrés provoca desequilibrios psicológicos y aparecen más frecuentes en los colaboradores que tienen contacto directo con los individuos. Es el efecto de una presión alta laboral, frustraciones personales y un desempeño deficiente en el trabajo. Este es el caso de los colaboradores del área de la salud, hay muchas causas que están involucradas en esta evolución de cansancio, pero se han evidenciado que el vínculo estresante con otros cooperan significativamente al desarrollo de esta enfermedad (23).

Desempeño laboral, se entiende como práctica eficiente y activa de las destrezas, el conocimiento, preparación, salud mental, motivación, práctica, salud somática, técnicas y procedimiento necesarios para el desempeño laboral, inducido por la práctica, los valores y la personalidad del individuo; puede ser dañado a causa por el estrés. En el campo de la enfermería, se requiere un desarrollo laboral idóneo para un manejo apropiado hacia los pacientes, las aplicaciones de técnicas y el procedimiento especializado; pero también incluye el manejo de habilidades emocionales y resolución de problemas, todo ligado con la obligación ética y científica (24).

Nos apoyamos de la teoría de Callista Roy en su modelo de adaptación, en la que ve a la persona como un método adaptativo donde interactúa constantemente con el medio ambiente, entonces Roy intenta explicar cómo funciona este proceso usando su modelo teórico, por tanto desarrolla una teoría de adaptación y afrontamiento, su finalidad es describir el subsistema cognitivo por lo tanto reconocer la habilidad y estrategia que utilizan las personas para dominar y hacer frente a posiciones desafiantes con el fin de facilitar la adaptación (25).

Machuca y colaboradores (26), desarrollaron una investigación en Perú en el 2018, su finalidad fue establecer la correlación que existe entre desempeño laboral y estrés en los colaboradores de la Gerencia Regional. Su enfoque fue correlacional. La muestra tuvo 100 colaboradores. Aplicando la encuesta para la recopilación de información. Como resultados se evidencia 53% de grado eficiente y 47% de grado regular, se concluye que los colaboradores emplearon la colaboración y cooperación para desarrollar las actividades, no todos están comprometidos con el trabajo poniendo esfuerzos y habilidades para el cumplir sus propósitos trazados.

Cárdenas y colaboradores (27), elaboraron una investigación en Perú en el 2020, tuvo como fin determinar la correlación entre el estrés y el desempeño de los trabajadores de la micro red de Salud. Se utilizó una metodología no experimental, de corte transversal; participaron 98 trabajadores. Los resultados demostraron que de los colaboradores el 98% de los presentaron nivel alto y medio de estrés de trabajo, mientras que el 39,8% obtuvo un desempeño regular. Se finalizó con el rho de spearman permitiendo crear una relación moderada y negativa entre estrés y desempeño laboral.

Rojas y colaboradores (28), desarrollaron una investigación en Perú en 2020, su objetivo es establecer la relación entre estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en Cañete. El enfoque es cuantitativo, de corte transversal, con diseño no experimental, y de nivel descriptivo, La obtuvo la muestra de 24 enfermeros, como resultado con respecto a agotamiento emocional 24 (100%) se hallan en el nivel medio; en la falta de realización personal un 3 (12.5%) se encuentran en el nivel medio y con la despersonalización tenemos que 21 (87.5%) nivel bajo.

Hendy y colaboradores (29), desarrollaron una investigación en Egipto en 2020, su objetivo fue establecer factores predictivos que afecta el estrés en enfermeras, se aplicó la encuesta donde los resultados evidenciaron que el 52.1% muestran un estrés moderado; el 26.2% presentaban nivel severo; por otro lado el 13.4% y el 8.3% evidenciaban estrés normal a leve. Se concluyó que los factores negativos para adquirir estrés fueron la atención hospitalaria y la educación.

Ángeles (30), realizó una investigación en Ancash en el 2019, su objetivo fue determinar la correlación entre el estrés laboral y desempeño en colaboradores del centro de salud, su enfoque fue cuantitativo, es correlacional y de corte transversal, la población está conformada por 42 colaboradores, se realizó una encuesta que concluye que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral; demostró que los factores que provocan el estrés son: relaciones con las amistades, carga laboral y ámbito laboral.

Guille (31), realizó una investigación en México en el 2017, que tuvo como objetivo establecer el nivel de estrés y factores explícitos en el profesional de medicina; dando como resultado que el 42.9% de las mujeres y 45% de los hombres señalan alto estrés laboral; lo que origina que médicos(a) tomen diferentes precauciones para desarrollar un área laboral propicio.

El presente proyecto permitirá conseguir una información detallada para las unidades médicas de la empresa VOLCAN la cual permitirá conocer la situación actual de estrés y desempeño laboral que se sitúa en los colaboradores. Se dará relevancia a la elaboración de plan de acción, desarrollo de herramientas y política anti estrés preciso para prevenir las secuelas del estrés laboral. Ayudará como principio para llevar a cabo proyectos futuros sobre temas clave que conducen a mejoras económicas, sociales y calidad de vida en cada uno de los enfermeros en las unidades médicas VOLCAN. El objetivo general del estudio será establecer la relación del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en las unidades médicas Volcan - 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio es realizado en enfoque cuantitativo, el diseño será metodológico no experimental, ya que no se hará manipulación de las variables a estudiar; de tipo descriptivo, correlacional porque permitirá tener información que puedan ser procesados y cuantificados estadísticamente; prospectivos y de corte transversal y permitirá obtener una información real en un periodo de espacio y tiempo específicos (32).

2.2 POBLACIÓN

En este estudio se trabajará con una población formada por 30 licenciados en enfermería que trabajan en el tópico de emergencia de las distintas unidades médicas. El personal de enfermería fue seleccionado de acuerdo a los siguientes criterios de selección que a continuación se señala:

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que trabaja en la unidad médica de emergencia Volcan.
- Los participantes deben ser licenciados(as) y habilitados(as).
- Los participantes deben aceptar realizar la entrevista, después de recibir información explícita sobre el propósito y el alcance de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Todo personal que no desean colaborar con la investigación.
- Todo personal que no labore en la unidad médica de emergencia.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

El presente estudio tiene como:

Estrés

Definición conceptual: Se da en el momento en que estamos bajo situación estresante; esto incluye exposición a la violencia física, emocional y psicológica, tener un trabajo demasiado exigente o vivir en un estado de pobreza. En otras palabras, una situación sin punto final y no existe fácil solución para salir de ellos (33).

Definición operacional: El estrés en los enfermeros, se produce en reacción a factores estrés emocional e interpersonales enlazados con el trabajo, lo genera posturas negativas hacia los pacientes, las familias y los colegas; se medirá con el instrumento Maslach que mide 3 dimensiones; falta de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional.

Desempeño laboral

Definición conceptual: Se define como práctica eficaz y positiva de los conocimientos, la habilidad, las técnicas necesarias para desempeñar el trabajo en el área correspondiente a través de la propia experiencia, los valores y la personalidad (34).

Definición operacional: El desempeño laboral eficaz es indispensable para un adecuado manejo del paciente, la familia y colegas propiamente dicho; la aplicación de las técnicas y los procedimientos de la disciplina para un desempeño eficaz, el cual será medido con el cuestionario de Chiavenato que corresponde a 20 items.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Para la recolección de datos de la variable estrés se utilizará un cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) fue validado en Perú por Delgado, obtuvo una validez de constructo de 0.61. La confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach es de 0.71 para la realización personal, para agotamiento emocional 0.9, y para despersonalización 0.79. Se consta de 22 items dividido en 3 escalas; falta de realización personal (su tendencia a calificarse negativamente en relación con su capacidad para desempeñar su labor y tratar profesionalmente a las personas) 8 items; agotamiento emocional (incapacidad para dar de uno mismo en el campo

afectivo y emocional) 9 ítems; y por último despersonalización (sentimiento de carácter cínico y negativo hacia otras personas) 5 ítems. Será medido con una escala de likert con valor de 1 a 6; desde nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez por semana, algunas veces por semana y todos los días en el orden dado, para la medición final si se obtiene una puntuación en agotamiento emocional de 0-18 es bajo, de 19-26 es medio y 27-54 es alto; en despersonalización de 0-5 es bajo, de 6-9 es medio, de 10-30 es alto; en realización personal de 0-33 es bajo, de 34-39 es medio, de 40-56 es alto (33).

El segundo instrumento de desempeño laboral elaborado por Aquino consta 20 ítems que reflejan las actitudes de los trabajadores y métodos para lograr los objetivos teniendo en cuenta el rango de puntuación de 1 nunca, 2 algunas veces al año, 3 valdrá algunas veces al mes, algunas veces a la semana y 5 siempre, para la medición final se obtiene una puntuación de malo con 24 - 103 puntos, regular con 104 - 110 puntos y bueno con 111 - 120 puntos. La confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach es de 0.856 (35).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para el desarrollo del estudio se enviará un documento de presentación correspondiente de la Universidad María Auxiliadora, y se tramitará el permiso por medio de un documento a la jefatura de unidades médicas para efectuar la recaudación de datos del profesional de enfermería.

Luego con la ayuda del jefe recibiremos la lista del personal de enfermería y con el consentimiento previo coordinaremos fecha y hora para recolectar los datos de cada participante.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La recolección de información se llevará a cabo en el mes de noviembre del presente año, la actividad se efectuará en un plazo de 5 días hábiles, se dará a conocer digitalmente a cada colaborador los motivos del estudio y se le entregará previo consentimiento para su colaboración. La encuesta toma un promedio de 20

a 30 minutos. Después se verifica cada una de las encuestas donde se vera la calidad del llenado y la codificación.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

El estudio a realizar será descriptivo y cuantitativo, donde el análisis estadístico será realizando herramientas estadísticas de tipo descriptivo. Culminando la recopilación de información, se accederá a una matriz elaborado en el SPSS Statistics v.25, allí se hará el análisis de datos, guiándonos del instrumento elaborado por Maslach Burnout Inventory y encuesta de desempeño laboral. Finalmente se elaborarán tablas y gráficos que muestran los resultados clave del estudio.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se respetarán los principios éticos para el desarrollo del estudio, como la beneficencia, la autonomía, la no maleficencia y la justicia, modo que se proporcionará el consentimiento previa explicación transparente y preciso a los colaboradores de la investigación.

Principio de Autonomía

Este principio ético que sustenta la individualidad para tomar decisión propia, según su voluntad (36).

Este principio se aplicará en este estudio, por medio del consentimiento informado con un documento que refleje la cooperación del profesional de enfermería.

Principio de beneficencia

En este principio se indica a no dañar a los demás, la beneficencia previene los daños, elimina el daño o hacer el bien a los demás (37).

Se informará a los colaboradores, sobre la utilidad que se obtendrán del resultado en este estudio.

Principio de no maleficencia

En este principio se relaciona con el deber de no hacer daño y conlleva a la obligación de reducir el riesgo de mal (38).

Se le brindará razón a cada enfermero(a) de su colaboración en el estudio que no supone ningún riesgo para su salud, mismo que se le informará que todo resultado será tratado confidencialmente.

Principio de justicia

En este principio es relevante no solo para la selección de sujetos de investigación, sino también para la práctica de la ética de la investigación sin riesgo para la salud del investigador (39).

Los participantes de este estudio serán tratados por igual, con calidez y respeto sin ningún trato de favoritismo.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
Búsqueda bibliográfica vía internet de los repositorios.									■	■	■	■	■	■	■	■																
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y Antecedentes.										■	■	■	■	■	■	■																
Construcción de la sección introducción: referente a la importancia y justificación de la investigación.										■	■	■	■	■	■	■																
Determinar y enunciar los objetivos de la investigación dentro de la introducción.										■	■	■	■	■	■	■	■															
Definición de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación.																	■	■														
Determinación de la Población, muestra y muestreo.																	■	■	■	■												
Elección de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.																	■	■	■	■	■											
Elaboración de la sección material y métodos: aspectos bioéticos.																	■	■	■	■	■											
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información.																	■	■	■	■	■											
Elaboración de aspectos administrativos de estudio.																	■	■	■	■	■											
Elaboración de anexos.																					■	■										
Evaluación anti plagio – TURNITING.																					■	■	■	■	■	■	■	■				
Aprobación de proyecto.																													■	■	■	■
Sustentación de proyecto																															■	■

3.2 Recursos Financieros.

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2022								TOTAL
	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS TO	SETIEMBRE	OCTUBR E	NOVIEMBRE	s/.
Equipos									
1 laptop					1000				1000
USB					40				40
Útiles de escritorio									
Lapiceros					3				3
Hojas bond A4		10				10	20	20	60
Material Bibliográfico									
Libros			30		30	60	10		130
Fotocopias					10	10	20	30	70
Impresiones		5	5		20	10	30	40	110
Espiralado						10	15	25	50
Otros									
Movilidad					20	20	20	30	90
Alimentos		10			15	10	15	15	65
Llamadas		5	5		10	10	10	10	50
Recursos Humanos									
Digitadora					100				100
Imprevistos*			100					100	200
TOTAL		30	140		1278	260	140	270	1978

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. González BR, Navarro MC, et al. Factores psicosociales y estrés en un hospital público de tercer nivel de atención. Revista Salud Publica [Internet] 2016 [acceso 20 de mayo de 2022]; 15(3):8-15. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgibin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=71150>
2. World Health Organization (WHO) [Editorial]. Br Med J [internet] 2020 [acceso 20 de mayo 2022]; 320:237-43. Disponible en: [Protección de la salud de los trabajadores \(who.int\)](#)
3. Organización Panamericana de la Salud. Los trabajadores sanitarios. Buenos Aires: Organización Panamericana de la Salud [internet] 2014 [acceso 20 de mayo del 2022]. Disponible en: [Los trabajadores sanitarios ven bien su estado de salud, pero admiten falta de tiempo - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud \(paho.org\)](#)
4. Ejecutivo de salud y seguridad (HSE). Salud y seguridad en la salud humana y la atención social en Gran Bretaña [internet] 2008 [acceso 20 de mayo 2022]. Disponible en: <http://www.hse.gov.uk/statistics/industry/healthservices/health.pdf>
5. Cortaza L, Francisco MD. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz, México. Rev. Iberoam. Educ. investi. Enferm. [Internet] 2014 [acceso 24 de mayo de 2022]; 4(1):20-6. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
6. Antonio C. La naturaleza del estrés. Universidad Complutense de Madrid (Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés) [Internet] 2002 [acceso 27 de mayo de 2022]. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf

7. Organización Internacional del Trabajo. El estrés laboral: un enfoque latinoamericano [sede web]. Ginebra, Suiza: OIT; 2016; [acceso 22 de mayo de 2022]. [Internet]. Disponible en: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--es/index.htm
8. Díaz Bambula F, Gómez Ingrid. la investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010 [Internet] 2016 enero [acceso 19 de mayo del 2022]; 33(1): 113-131. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
9. Gallejo L, López D, Piñeres J, Rativa Y, Tellez Y. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. [Internet]; 2017 [acceso 27 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/estres-laboralestrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>.
10. Organización Panamericana de la Salud. Los trabajadores sanitarios Buenos Aires [Internet] 2014 [acceso 19 de mayo del 2022]. Disponible en: [Los trabajadores sanitarios ven bien su estado de salud, pero admiten falta de tiempo - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud \(paho.org\)](#)
11. Quispe JR. Efectos del estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital General Francisco de Orellana. [Tesis de licenciatura]. Ecuador: Universidad Nacional de Loja; 2017 Disponible en: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/9198/1/July%20Roxana%20Cargua%20Quishpe.pdf>
12. Antara D, Trabajadores con estrés están propensos con síndrome de burnout [internet]. 2018 [acceso el 24 de mayo del 2022]. Disponible en: <https://www.diariomedico.pe/trabajadores-con-estres-estan-propensos-al-sindrome-de-burnout/>
13. Yaya V, Jurado L, Serrano E. Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima. [trabajo académico para optar el título profesional

- de especialista en enfermería en Emergencias y desastres]. Lima – Perú: Universidad Peruano Unión; 2017. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1435/Vanesa_Trabajo_Acad%
c3%a9mico_2018%20%28Con%20enlace%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1435/Vanesa_Trabajo_Acad%c3%a9mico_2018%20%28Con%20enlace%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
14. MINSA. Incidencia de estrés laboral en trabajadores de salud [internet]. 2020 [acceso 18 de mayo del 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
15. Machicado Y. Factores de riesgo psicosocial que se relacionan con el estrés laboral del profesional de Enfermería, en los servicios de Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. [tesis para optar el título profesional de especialista en enfermería en Emergencias y desastres]. Puno. 2016 [acceso 18 de mayo del 2022]. disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4526/Pinto_Condori_Mary_Angela.pdf.txt?sequence=3
16. Alvarado C. Rojas J. Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud. [tesis para optar el título profesional de especialista en enfermería en Emergencias y desastres] Callao: Universidad de Ciencias y Humanidades; 2020 [acceso 18 de mayo del 2022]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUCH_ff057a54e5f477822663e29153b6e34c/Description#tabnav
17. Rojas J. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. [Internet]; 2018 [acceso 22 de mayo 2022]. disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
18. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev. Cubana Enfermería [Internet]. 2021; [acceso 25 de

mayo del 2022]; 37(4): e4143. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013

19. Organización Mundial de Salud. En tiempos de estrés, haz lo que importa [internet]. 2020 [acceso 23 de mayo del 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
20. Blanco G. Estrés Laboral y Salud en las Enfermeras Instrumentistas. [Internet]. 2004; [acceso 10 de mayo de 2022]; 27(1): 29-35. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692004000100006
21. Psicólogos en línea. Estrés [Internet]. 2022; [acceso 25 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://www.terapify.com/blog/conoce-los-3-principales-tipos-de-estres-que-existen/>
22. Estrés y salud mental en el trabajo [Internet]. 2022; [acceso 25 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
23. Álvarez E, Fernández L. Síndrome de Burnout o el desgaste profesional [Internet] 2019 [acceso 10 de junio del 2022]; 11(39):257-260. Disponible en: <https://www.colmayor.edu.co/general/sindrome-de-burnout-o-de-desgaste-profesional/#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20desgaste%20profesional,estr%C3%A9s%20cr%C3%B3nico%20o%20insatisfacci%C3%B3n%20laboral.>
24. Chambi P, Tito N. Factores de Riesgo Psicosocial Relacionado con Desempeño Laboral en el Personal Profesional de Enfermería en el Hospital Honorio Delgado, 2019. [tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020. Disponible en: <https://1library.co/document/yj7j6gmy-factores-psicosocial-relacionado-desempeno-profesional-enfermeria-hospital-arequipa.html>

25. Gutiérrez Lopez C. Escala de medición del proceso de afrontamiento y adaptación de Callista Roy: una propuesta metodológica para su interpretación. Hallazgos – Revista de investigaciones [internet] 2009 [acceso 18 de mayo 2022]; 6(12): 201-213. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/hallazgos/article/view/1742/1890>
26. Machuca A. Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la GREA. [tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública] Perú: Universidad Cesar Vallejo 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Karina C. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Revista Eugenio Espejo [internet] 2020 [14 de julio 2022]; 14 (2): 11-18. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
28. Rojas G. Saldaña L. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un hospital de Cañete. [tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología] Ica: Universidad Autónoma de Ica 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/930/3/F%C3%A1tima%20Pamela%20Rojas%20Garay.pdf>
29. Hendy A. Abozeid, A. Sallam, G. Abboud H. Factores predictivos que afectan el estrés entre las enfermeras que brindan atención en los 39 hospitales de aislamiento de COVID-19 en Egipto. Pub med [internet] 2020 [acceso 28 mayo 2022]; 8 (1) 498–505. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33230420/>.
30. Angeles, E. Relación entre el estrés y desempeño laboral en colaboradores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi [Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión del Talento Humano]. Chimbote: Universidad Cesar

- Vallejo 2019. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39725/Angeles_JEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Guillen T A. Estrés laboral en personal médico de un hospital de la región Altos Tsotsil-Tseltal de Chiapas. [Tesis para obtener el grado de maestra en ciencias en Recursos Naturales y Desarrollo Rural]. Ecuador: El Colegio de la Frontera Sur 2017. Disponible en:
https://ecosur.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1017/1415/1/100000006938_documento.pdf
32. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. [Internet]. Metodología de la investigación (6ta Edición). México: McGraw-Hill. [acceso 02 de julio 2022]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
33. Delgado Vásquez A. El síndrome de Burnout en profesores de educación secundaria de lima metropolitana. Rev. De investigación en psicología UNMSM. [Internet]. 2003 [acceso el 17 de enero del 2021]; 6(2): 3-5. Disponible en <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5149>
34. Custudio Perez, G. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Ancash. [tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de servicios de la salud]. Chimbote – Perú: universidad Cesar Vallejo 2022. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96913/Custudio_PGDP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
35. Aquino V. Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa BCL. [tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de servicios de la salud]. Pimentel – Perú: Universidad Señor de Sipán 2020. Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10806/Aquino%20Vasquez%20Erich.pdf?sequence=1>

36. Acevedo Perez I. Aspectos éticos en la investigación científica. Rev ciencia y enfermería [internet]. 2012 [acceso el 20 de septiembre del 2022]; 8(1): 12-19. Disponible en: [aspectos eticos en la investigacion cientifica \(conicyt.cl\)](#)
37. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas [revista en Internet] 2010 [acceso el 20 de septiembre de 2022]; 22: 121-157. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
38. Arias S, Peñaranda F. La investigación éticamente reflexionada. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [citado 20 de septiembre de 2022]; 33(3): 444-451 [Internet]. 2015. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2015000300015
39. Mendoza A. La relación médico paciente: consideraciones bioéticas. Rev Peru Ginecol Obstet [revista en Internet] 2017 [acceso 20 de septiembre de 2022]; 63(4): 555-564. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rgo/v63n4/a07v63n4.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Variable independiente: Estrés	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativo Escala de medición: Ordinal	Se da en el momento en que estamos bajo situación estresante; esto incluye exposición a la violencia física, emocional y psicológica, tener un trabajo demasiado exigente o vivir en un estado de pobreza. En otras palabras, una situación sin punto final y no existe fácil solución para salir de ellos.	El estrés en los enfermeros, se produce en reacción a factores estrés emocional e interpersonales enlazados con el trabajo, lo genera posturas negativas hacia los pacientes, las familias y los colegas; se medirá con el instrumento Maslach que mide 3 dimensiones; falta de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Siento que mis emociones se agotan por mi trabajo. - Termino agotado al finalizar mi trabajo. - Siento fatiga al levantarme por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo. - El Trabajo de todo el día con mucha gente me produce un esfuerzo. - Percibo que mi trabajo me está agotando. - Siento frustraciones en mi trabajo. - Siento estar muy recargado en mi trabajo. - Trabajar directamente con personas me produce estrés. - Me siento muy agotado. 	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9	Nivel de estrés bajo	Para esta dimensión las puntuaciones se medirán como: Alto: 27 – 54 puntos. Medio: 19 – 26 pts. Bajo: 0 – 18 puntos.
				Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Creo que veo a las personas como si fueran objetos y no personas. - Me he vuelto más indolentes con las personas desde que ejerzo esta profesión. - Me preocupo al saber que el trabajo me esté endureciendo emocionalmente. - Soy indiferente a los problemas de los demás. - Siento que las personas con las que trato me culpan de algunos de sus problemas. 	10, 11, 12, 13, 14	Nivel de estrés medio	Para esta dimensión las puntuaciones se medirán como: Alto: 30 puntos. Medio: 6 – 9 puntos. Bajo: 0 – 5 puntos.

				<p>Falta de realización personal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percibo con facilidad sentimientos de las personas. - Trato con eficacia los problemas de los demás. - Veo que soy influyente y positivo con mi trabajo en la vida de las personas. - Me siento muy activo. - Con facilidad puedo crear clima acogedor con las personas a las que doy servicio. - Siento satisfacción después de trabajar con otras personas. - He alcanzado muchos objetivos en mi profesión. - En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma. 	<p>15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22</p>	<p>Para esta dimensión las puntuaciones se medirán como:</p> <p>Alto: 40 - 56 puntos. Medio: 34 - 39 pts. Bajo: 0 - 33 puntos.</p>
--	--	--	--	---	---------------------------------------	--

				<p>Satisfacción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si cometo errores los reporto en forma de informes para su posterior corrección. - Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión. - Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo. - Participó activamente para llegar a una meta en común. - Tengo capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar conjuntamente. - Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo. 	<p>15, 16, 17, 18, 19, 20</p>	
--	--	--	--	--	---------------------------------------	--

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO ESTRÉS LABORAL

I. PRESENTACIÓN

Buenos días, soy estudiante de la especialidad de emergencia y desastres de la universidad María Auxiliadora, en esta ocasión en coordinación con el director médico de las unidades médicas Volcan, me encuentro realizando una investigación que lleva por título: “Relación del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en las unidades médicas Volcan”.

II. INSTRUCCIÓN GENERALES

A continuación, se muestran los enunciados a los cuales deberá contestar encerrando con una (x) a lo que considera adecuado, mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial.

DATOS GENERALES

Edad:

Sexo: F () M ()

Estado civil:

Tiempo que labora en el servicio:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL		0	1	2	3	4	5	6
1	Siento que mis emociones se agotan por mi trabajo.							
2	Termino agotado al finalizar mi trabajo.							
3	Siento fatiga al levantarme por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4	El Trabajo de todo el día con mucha gente me produce un esfuerzo.							
5	Percibo que mi trabajo me está agotando.							
6	Siento frustraciones en mi trabajo.							

7	Siento estar muy recargado en mi trabajo.							
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
9	Me siento muy agotado.							

DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN		0	1	2	3	4	5	6
10	Creo que veo a las personas como si fueran objetos y no personas.							
11	Me he vuelto más indolente con las personas desde que ejerzo esta profesión.							
12	Me preocupa al saber que el trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
13	Soy indiferente a los problemas de los demás.							
14	Siento que las personas con las que trato me culpan de algunos de sus problemas.							

DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL		0	1	2	3	4	5	6
15	Percibo con facilidad sentimientos de las personas.							
16	Trato con eficacia los problemas de los demás.							
17	Veo que soy influyente y positivo con mi trabajo en la vida de las personas.							
18	Me siento muy activo.							
19	Con facilidad puedo crear clima acogedor con las personas a las que doy servicio.							
20	Siento satisfacción después de trabajar con otras personas.							
21	He alcanzado muchos objetivos en mi profesión.							
22	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma.							

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Sexo: F () M ().

Edad:

Fecha:

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente de manera clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con una X en solo uno de los cuadros de la pregunta.

1	2	3	4	5
Nunca	Alguna vez al año	Alguna vez al mes	Alguna vez a la semana	siempre

DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
1	Acato los lineamientos y normas establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas.					
2	Me encuentro permanente en mi puesto de trabajo.					
3	Ayudo a mis compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieren.					
4	Propongo acciones y procedimientos para mejorar la atención.					
5	Realizo con responsabilidad mis funciones y deberes sin requerir supervisión.					
6	Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo.					
7	Estoy absolutamente seguro(a) de todas mis acciones en el trabajo.					
8	Soy prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados.					
9	Considero que los chismes influyen negativamente en el trabajo.					
10	Tengo gran capacidad para resolver problemas laborales.					
11	Me siento feliz, satisfecho(a) y completo(a) con mi trabajo.					
12	Comprendo los fundamentos de los procedimientos y técnicas de trabajo.					
13	Aplico los conocimientos adquiridos por experiencia laboral.					
14	Aplico las normas de control de calidad cuando es necesario.					

15	Si cometo errores los reporto en forma de informes para su posterior corrección.					
16	Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión.					
17	Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo.					
18	Participó activamente para llegar a una meta en común.					
19	Tengo la capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar conjuntamente.					
20	Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo.					

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

Título del proyecto: Relación del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en las unidades médicas Volcan.

Nombre y apellidos de los investigadores principales: Jhonny Anderson Pérez Pinedo

Propósito del estudio: Establecer la relación del estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en las unidades médicas Volcan.

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

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Jhonny Pérez Pinedo Acosta coordinadora del trabajo de investigación (teléfono móvil 940256836) o al correo electrónico: jhonnyb8@hotmail.com

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, ubicada en la, correo electrónico:

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Jhonny Anderson Perez Pinedo	
Nº de DNI	
44444971	
Nº teléfono móvil	
940256836	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

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

.....
Firma del participante