

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2023

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos

Autores:

Milagros Gretel Pinedo Flores

Mayra Daniela Quiñonez Rodriguez

Asesor:

Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

Lima, octubre de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Luz Victoria Castillo Zamora, docente de la Unidad de Posgrado de la Segunda Especialidad de Enfermería, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS, 2023”** de las autoras Milagros Gretel Pinedo Flores y Mayra Daniela Quiñónez Rodríguez tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 04 días del mes de octubre del año 2023.



Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

**Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería en
los servicios críticos del Hospital Santa Gema de
Yurimaguas, 2023**

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos



Dr. Antonio José Castellanos Vásquez
Dictaminador

Lima, 24 de noviembre de 2023

Tabla de contenido

Tabla de contenido	4
Resumen	6
Capítulo I.....	8
Planteamiento del problema	8
Identificación del Problema	8
Formulación del Problema	12
<i>Problema general</i>	12
<i>Problemas específicos</i>	12
Objetivos de la Investigación	12
<i>Objetivo General</i>	12
<i>Objetivos Específicos</i>	12
Justificación.....	13
<i>Justificación teórica</i>	13
<i>Justificación metodológica</i>	14
<i>Justificación práctica y social</i>	14
Presuposición filosófica	14
Capítulo II	17
Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	17
Antecedentes de la investigación	17
Marco conceptual	21
Bases teóricas	26

Definición conceptual	27
Capítulo III	29
Metodología	29
Descripción del lugar de ejecución	29
Población y muestra	29
Criterios de inclusión.	30
Criterios de exclusión.....	30
Tipo y diseño de investigación.....	30
Formulación de hipótesis	30
Identificación de variables	31
Operacionalización de variables.....	32
Técnica e instrumentos de recolección de datos	34
Proceso de recolección de datos.....	35
Procesamiento y análisis de datos	36
Consideraciones éticas	36
Capítulo IV	38
Administración del proyecto de investigación	38
Cronograma de ejecución.....	38
Referencias bibliográficas	40
Apéndice.....	46

Índice de apéndices

Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos	47
Apéndice B. Validez de los instrumentos	52
Apéndice C. Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)	55
Apéndice D. Consentimiento informado	58
Apéndice E: Matriz de consistencia.....	59

Resumen

El estrés laboral es problema de salud ocupacional que genera consecuencias de agotamiento, ansiedad, que afecta el desempeño laboral del personal de salud. El objetivo del estudio es determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital Santa Gema de Yurimaguas. Esta investigación tendrá un diseño de investigación no experimental, transversal, de tipo correlacional en un nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, la muestra se realizará mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia a un total de 38 enfermeros. Además, se empleará dos cuestionarios, previa firma de consentimiento informado, los datos serán ingresados, codificados en la base de datos Excel para el procesamiento de los resultados, posteriormente serán transferidos al paquete estadístico SPSS, finalmente para la correlación de las variables se utilizará el estadístico Rho Spearman. Se espera encontrar relación positiva y significativa entre las variables.

Palabras clave: Estrés laboral, Desempeño laboral, Profesional de enfermería.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) precisa el estrés como un problema global, una acción fisiológica y reacción emocional, haciendo que el cuerpo reaccione frente a un estímulo, donde el personal de salud es el más afectado, disminuyendo su estabilidad emocional, bajo rendimiento al realizar las acciones, generando agotamiento y deterioro produciendo consecuencias en el desempeño laboral (OMS, 2020).

Estas consecuencias pueden ser físicas tales como trastornos intestinales, respiratorios, endocrinos, cardiovasculares, sexuales, musculares y dermatológicos. Las consecuencias psicológicas como el consumo de sustancias psicoactivas, mal humor y estar expuestos a accidentes; dentro de las consecuencias organizacionales tenemos dificultades en la convivencia laboral, ausentismo y bajo desempeño laboral (Arango et al., 2020).

Cabe resaltar que, al mencionar el desempeño laboral, Bohórquez et al., (2020) lo definen como rendimiento de un trabajador al realizar tareas asignadas, desenvolvimiento en su actuar y las destrezas que busca para alcanzar metas. Por ello, la importancia de medir el desempeño laboral y conocer si el estrés laboral perturba en el desempeño de los recursos humanos (Bohorquez et al., 2020).

El estrés en los profesionales de enfermería no era considerado un tema prioritario, actualmente tomó relevancia, debido a que existen condiciones muy críticas y estresantes en su ambiente laboral, ocasionando consecuencias como el desgaste mental, ansiedad, incertidumbre en el trabajo afectando su desempeño laboral (Piñar et al., 2020).

El estudio del estrés laboral y su relación con el desempeño del profesional de enfermería ha despertado mucho interés en muchos investigadores, así como el estudio ejecutado por Woo et al., (2020), quienes examinaron en enfermeras de todo el mundo la prevalencia de los síntomas de agotamiento, usando 8 bases de datos de investigación académica. Entre las medidas de agotamiento, especialidades y regiones geográficas, encontraron diferencias significativas, en Asia central y Europa tuvo la prevalencia más baja de síntomas de estrés, a diferencia de la región de África que obtuvo la más alta, encontrando características significativas que afectan el rendimiento laboral y el desempeño, como sentimientos de agotamiento, baja producción laboral y rechazo hacia la profesión, otro factor es la carga familiar que también influye en el estrés (Woo et al., 2020).

Es así que, Pakistán no es ajeno al estrés laboral en el sector salud, el agotamiento físico y emocional es muy alto, más del 46% muestran frustración, extenuación en sus labores cotidianas y sobre todo rendimiento laboral bajo (Asghar et al., 2019).

Por su parte un estudio realizado en Etiopía refirieron que la incidencia del estrés en los profesionales de salud que trabajan en entidades públicas es del 32% (Bhagavathula et al., 2018)

Mientras que, en Ecuador, otro estudio mostró que 76% del personal de salud, trabaja en hospitales públicos experimentando agotamiento emocional alto, pues trabajan en área de cuidados intensivos, demandando más esfuerzo laboral trascendiendo en su desempeño (Rivera et al., 2021).

De manera que las compañías valoran el desempeño de sus empleados, y esto no es ajeno en Cuba ni al sector salud, según un estudio publicado en una revista científica sobre “Motivación y Desempeño Laboral: El capital Humano como factor”, discuten cuán importante es medir el desempeño de un trabajador y cómo de ello depende el logro de las metas

institucionales, por tanto, es preciso saber si el estrés laboral interviene en su desempeño (Bohorquez et al., 2020).

En el estudio “estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud de emergencia de la Clínica San Juan de Dios”, Chucle et al. (2019) obtuvieron un nivel de estrés medio con 95.9% y 87.5% regular desempeño laboral, concluyendo que hay una relación significativa, causando en el trabajador desmotivación, bajo rendimiento y afectando su desempeño laboral (Chucle et al., 2019).

La organización de la salud en Perú aseguró que 44,1% padece de estrés laboral, considerándose un problema de salud pública muy relevante, generando incapacidad física y mental, debido al gran compromiso que toman en el cuidado a pacientes críticos con múltiples patologías, considerándose como causas del estrés al mal clima laboral y la sobre carga laboral, concluyendo que el estrés afecta la calidad de atención, por eso es importante que organismos competentes mejoren las políticas dadas y velen por la salud mental de los profesionales de la salud (Valderrama y Polino, 2020).

En la ciudad de Yurimaguas, en el Hospital Santa Gema, no se hallaron investigaciones acerca del nivel de estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería. Sin embargo, se han observado el mal humor, sobre carga laboral, continuas guardias, manifestaciones de agotamiento por largas jornadas de trabajo, trabajo bajo presión, conflictos interpersonales, quejas de familiares de los pacientes y la labor rutinaria en algunos profesionales de enfermería, quienes verbalizan frases como: “me siento cansada”, “tenemos demasiada carga laboral”, “hay demasiados pacientes críticos”, “hoy tengo guardia y no quisiera ir”, “hoy trabajo 24 horas”, entre otras.

Se evidencia que el personal ejerce sus actividades en un contexto tenso, trayendo consecuencias a su salud como ansiedad, absentismo, disminución de la motivación, falta de trabajo en equipo, considerados como posibles estresores, los mismos que afectan la productividad, el desempeño personal, profesional y la calidad de atención.

En tiempos de pandemia se observó en el profesional de enfermería temor de adquirir COVID – 19, puesto que laboraban en un contexto tenso, de incertidumbre y con muchas deficiencias, sobre todo a la hora de contar con equipos de protección, la falta de ventiladores mecánicos, baja de personal de salud por fallecimiento o contagio del corona virus, las largas jornadas laborales y los múltiples reclamos de familiares, sumado a eso el desconocimiento para afrontar a la enfermedad, haciendo que el profesional de enfermería se sienta agotado, desmotivado, incluso con problemas psicológicos, ansiedad, depresión.

En este mismo contexto, se encontraron diferentes hospitales del país y del mundo, tal como lo afirma Alcalá y Orejitas en su estudio Estrés y desempeño laboral de las enfermeras en el área de emergencia del COVID – 19 del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador, Lima, en donde se encontró que las enfermeras han incrementado la responsabilidad y la carga laboral, afectando enormemente su desempeño laboral, ya que presentaban tardanzas, faltas al trabajo, aduciendo malestares físicos los mismo que podrían ser especificados como estrés, poco compromiso y pobre criterio para la toma de decisiones, sumado a esto se intensificaron las medidas de bioseguridad, el miedo a lo desconocido y el peligro a enfermarse (Alcalá y Orejitas, 2021).

En este proyecto, se pretende establecer la relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral. Luego de analizar las variables, se planteó la siguiente interrogante:

Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023?

Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023?

¿Cuál es el nivel de desempeño del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023?

¿Cuál es la relación entre el agotamiento del estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023?

¿Cuál es la relación entre la despersonalización del estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023?

¿Cuál es la relación entre la falta de realización personal del estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023.

Objetivos Específicos.

Identificar el nivel de estrés del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023

Identificar el nivel de desempeño del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023.

Identificar la relación entre agotamiento emocional del estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023.

Identificar la relación entre la despersonalización del estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023.

Identificar la relación entre la falta de realización personal del estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023.

Justificación

El estrés es un problema de salud pública frecuente que no solo afecta en el profesional de enfermería, sino también afecta a la institución y a los usuarios, alterando el desempeño del profesional de enfermería, por ello es necesario identificarlo a tiempo para tratarlo oportunamente. Este estudio se justifica fundamentalmente por las siguientes razones:

Justificación teórica.

El estrés afecta en gran parte a la población trabajadora, con más énfasis en el profesional de enfermería, quien lo padece presenta limitaciones en su desempeño laboral, generando deficiencia en su salud, de ahí la importancia del estudio para recopilar información vasta y actualizada concerniente a estrés y desempeño laboral, siendo ventajosa para fortificar el conocimiento, tomar medidas y adoptar actitudes frente al estrés del profesional de enfermería, teniendo en cuenta que un profesional de enfermería sano física y mentalmente, es garantía de un buen desempeño laboral.

Justificación metodológica.

El estudio surge del especial interés por mejorar y mantener la salud física y mental del profesional de enfermería, tendrá como propósito medir las variables estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería, aplicando instrumentos validados. Además, serán empleados por otros investigadores en estudios similares, sirviendo como antecedente para diversos establecimientos de salud y con ello se debe tomar medidas preventivas para mejorar la calidad de atención al usuario.

Justificación práctica y social.

Mantener la salud óptima del profesional de enfermería es una ardua labor, puesto que están 24 horas en la atención a pacientes en estado crítico, de esta manera el estudio tiene un aporte valioso, pues está encaminado a buscar alternativas, analizar y solucionar problemas, usando materiales y métodos de investigación que podrán utilizarse en estudios similares, con el fin de que se generen cambios en bien de las mejoras de la salud, reduciendo el estrés laboral, implementando planes de mejora para el buen desempeño laboral del personal de enfermería, permitiendo que sus funciones se cumplan con un alto nivel de calidad.

Presuposición filosófica

El estudio de investigación no solo tiene justificación teórica, práctica, social y metodológica, sino que además se cimienta en la cosmovisión bíblica, cristiana, teniendo así las siguientes citas bíblicas:

En 2 Samuel 22:7 menciona que “En mi angustia invoqué a Jehová, y clamé a mi Dios; Él oyó mi voz desde su templo, y mi clamor llegó a sus oídos” el gran evangelio de Cristo es hermoso, sentir su presencia en cada una de nuestras actividades fortalece nuestro espíritu y nos

hace saber que no importa en qué situación estemos, Él siempre nos oirá, acompañará y guiará desde su Templo Santo (Biblia Reina Valera, 1960)

Asimismo, en *Juan 16: 33* nos dice: “Estas cosas os he hablado para que en mi tengáis paz. En el mundo tendréis aflicción; pero confiad, yo he vencido al mundo” Dios nos ofrece alivio a nuestro estrés y ansiedad, nos da el discernimiento de poder decidir y afrontar situaciones complicadas, que en medio de la crisis debemos mantenernos confiados, así mismo nosotros como profesionales de enfermería debemos hacer que nuestros pacientes se mantengan confiados en el manejo de su salud (Biblia Reina Valera, 1960).

De la misma manera, en Colosenses 3:23 nos indica que, “Cuando hagan cualquier trabajo, háganlo de todo corazón, como si estuvieran trabajando para el Señor y no para los seres humanos” La cita Bíblica es muy exacta y en eso se fundamenta el trabajo del personal de enfermería, todo su esmero está basado en cuidar al ser humano, el mismo que fue creado a imagen y semejanza de Dios, así que todo lo que se haga en bien de nuestros usuarios es bien visto por Dios porque respetamos su obra divina (La Biblia: La Palabra de Dios para Todos).

Mientras que en Éxodo 23:12 señala que “seis días trabajarás, pero el séptimo día dejarás de trabajar, para que descansen tu buey y tu asno, y para que el hijo de tu sierva coma, así como el extranjero renueven sus fuerzas” La creación de Dios es perfecta y vio que todo era bueno, examinó y evaluó y complacido con el resultado descansó. Asimismo, es necesario el descanso después de cada jornada laboral, para que el cuerpo y la mente repose y renueve sus fuerzas (La Biblia de las Américas).

Agregando a lo anterior en *Salmo 27:1* “El Señor es mi luz y mi salvación; ¿A quién temeré? El Señor es la fortaleza de mi vida. ¿De quién tendré miedo? Dios está presente en cada uno de nosotros y en todo momento nos acompaña, siendo nuestro guía y fortaleza en momentos

de desesperación y aflicción, Él es quien nos brinda una mano amiga y nos consuela (La Biblia de las Américas).

En conclusión, el profesional de enfermería en el trabajo que realiza, debe poner a Dios como guía para realizar las intervenciones exactas, buscando la excelencia como resultado de una atención de calidad, un trato humanizado. El estrés no puede ser evitado, pero con la guía de Dios podemos afrontarlo y nos ayudará a crecer en carácter y en fe, enfrentando la vida con sabiduría.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

El estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería son variables de estudio frecuentemente estudiadas, pues han sido fuente de investigación de muchos autores a nivel internacional, nacional y en este caso muy poco estudiada a nivel local, despertando nuestro gran interés en la problemática con la finalidad de que puedan ser utilizadas como apoyo teórico para otros investigadores y poder contribuir al mejoramiento y mantenimiento de la salud del profesional de enfermería. Dentro de las investigaciones relacionados con las variables de estudio tenemos:

Internacionales

Alinejad et al. (2023) realizaron un estudio sobre “Evaluación del estrés ocupacional y el desempeño laboral en enfermeras iraníes: el efecto mediador de la inteligencia moral y emocional”, cuyo objetivo fue determinar el efecto del estrés ocupacional en el desempeño laboral del enfermero y el impacto mediador de la inteligencia moral y emocional en los hospitales universitarios de Urmia, Irán, el estudio fue de tipo transversal, con muestreo por cuotas seleccionando a 621 enfermeras, se aplicaron cuestionarios demográficos, analizaron los datos en SPSS 23 y SmartPLS 2, obteniendo como resultados que el estrés tuvo un efecto positivo, directo y menor en el desempeño laboral de las enfermeras ($\beta=0,088$, valor $t=2,245$, $p < 0,01$). Los autores concluyeron en que el estrés ocupacional afecta levemente el desempeño laboral de las enfermeras.

Yaguar (2019), en su estudio titulado “Estrés laboral y su relación con el desempeño del personal del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue oeste, Guayaquil”,

Ecuador, buscó instituir la relación entre estrés laboral y desempeño profesional. Su estudio fue cualitativo-cuantitativo, con muestra probabilística, estratificada de 116 trabajadores. Los resultados evidencian que el 46,6% de los trabajadores de salud presentó estrés laboral bajo y 69,0% regular desempeño profesional, evidenciándose asociación estadística entre variables ($p < 0,05$). En la conclusión, muestran que existe relación estadísticamente significativa.

Molina et al. (2019), en la revista *Medicina y Seguridad del Trabajo*, publicaron “Estrés laboral en el profesional de enfermería en unidades críticas de Chile”, el objetivo fue reconocer estresores laborales que crean peligros en la salud del personal de enfermería. La metodología fue descriptivo transversal, con una muestra por conveniencia de 37 trabajadores, utilizaron Nurses Stress Scale de Gray – Toft y Anderson. Encontraron resultados que, 86,5% son mujeres trabajando en turnos con 8.9 ± 7.6 años de antigüedad, los estresores fueron asociados a carga laboral, ejecución de labores que no competen a enfermería y necesidad de tiempo para brindar soporte emocional a los pacientes representado por 48,6%. En la conclusión, señalan en que el factor detonante de estrés es la sobrecarga laboral, conllevando a un mal control de los cuidados de enfermería.

Deng et al. (2019), en su artículo “Cómo el estrés por desafío y por impedimento influyen en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos”, presentaron como objetivo indagar como el estrés del desafío y el estrés del impedimento intervienen en el desempeño del personal, probaron sus hipótesis haciendo uso de análisis estadístico descriptivo, análisis de correlación, ecuación estructural modelado y análisis de subgrupos, con muestra de 1594 trabajadores de la salud de hospitales estatales típicos en el este, centro y China occidental. Su principal resultado fue que las variables estuvieron fuertemente

correlacionadas, concluyendo en que el desempeño y el estrés laboral se sitúa en un nivel alto, con 41% y 53% respectivamente.

Ahmad et al. (2018), en su artículo titulado “Relación del estrés laboral con el desempeño de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos” en Makassar, Indonesia, determinó la relación entre estrés laboral y el desempeño, fue una investigación cuantitativa, observacional, transversal, usaron muestreo aleatorio, con una muestra de 36 enfermeros, los datos se recopilaron a través de cuestionarios, entrevista y observación, se utilizó la escala de estrés percibido (PSS-10) y los datos se analizaron con la prueba de Gamma y Somer. Obteniendo como resultado que 91.7% de los enfermeros sufrieron severo estrés laboral y por ende menor desempeño, con correlación estadísticamente significativa ($p = 0.001$). Los autores señalan en la conclusión en que, si existe relación entre las variables. Considerándose como estresores físicos que pueden reducir el desempeño a la deficiencia de personal y la falta de sueño en las enfermeras de UCI.

Nacionales

Zamora (2021), en su tesis “Estrés y Desempeño Laboral de Enfermeras del Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos, Hospital EsSalud III, Chimbote”, buscó establecer la relación entre estrés y desempeño laboral en enfermeras. Utilizaron metodología básico-correlacional, la muestra constituida por 30 enfermeros, aplicaron un cuestionario evaluando ambas variables. El principal resultado logrado fue que existe relación fuerte y negativa con un valor $p = 0,000 < 0,05$ entre las variables. En conclusión, presentó alto nivel de estrés laboral 63.3%, por la alta carga laboral, cansancio emocional, conflictos interpersonales, conductos comunicativos y bajo nivel del desempeño laboral 43,3% gracias a que existe trabajo en equipo.

Morales (2021), en su tesis “Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo”, tuvo el objetivo de establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI. Fue de enfoque cuantitativo, de corte transversal, nivel correlacional no experimental, la muestra lo conformaron 90 enfermeros, se administró un cuestionario valorando ambas variables. Con el programa SPSS21 se procesó la información, los resultados se muestran de manera descriptiva en tablas y gráficos, se utilizó el RHO de Spearman para comprobar la hipótesis, siendo el $P= 0,000$ menor que al propuesto ($p = > 0.05$), aceptando la hipótesis alterna, asimismo existe correlación negativa moderada entre las variables con un $r = -0,627$. En la conclusión, muestra que, el 54.4% presentaba nivel alto de estrés laboral y 57.8% nivel medio de desempeño, expresando que el estrés afecta el desempeño de los enfermeros negativamente.

Chucle et al. (2019), en su investigación “Estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud del área de emergencia de la clínica San Juan de Dios, San Luis Chincha, Perú”, el objetivo fue determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud. Fue un estudio de tipo aplicado, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal, 49 trabajadores de la salud conformaron su población, a los que se entrevistó mediante un cuestionario evaluando ambas variables. Los resultados obtenidos fue que 95,9% tiene un nivel medio de estrés, 87,5% regular desempeño laboral. En la conclusión, señalan que no existe relación entre las variables.

Huamán (2018) hizo una investigación sobre el “nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Rene Toche Groppo de la provincia de Chincha en Huaraz”, con el fin de investigar la relación entre el Nivel de estrés y desempeño laboral del Profesional de Enfermería, fue un estudio descriptivo, correlacional, transversal y de tipo cuantitativa,

conformaron su muestra 77 enfermeras. Aplicaron un cuestionario para ambas variables. Los resultados muestran en que el 29,87% presentó nivel alto de estrés, nivel medio el 50,65% y nivel bajo el 19,48%, el 33,77% mostraron nivel eficiente de desempeño laboral, 40,26% regular y 25,97% nivel deficiente. Además, se obtuvo una significancia estadística ($p = 0,001$), con una correlación de Spearman de 0,694 existiendo asociación directa y positiva entre las variables. En la conclusión, señalan que influye significativamente el nivel de estrés en el desempeño laboral.

Chung y Salas (2018), en su tesis “nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente de Trujillo”, el objetivo fue comprobar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros, la metodología fue de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 34 enfermeros, aplicaron dos cuestionarios. Encontrando como resultado que el 47% tienen bajo nivel de estrés y 53% medio; 6% tienen desempeño profesional bueno, 53% muy bueno y excelente 41%. Concluyeron que no hay relación entre las variables, ya que no existen evidencias suficientes para afirmarlo.

Marco conceptual

Estrés laboral: (Variable 1)

El estrés laboral se enfoca a la presión laboral presentando manifestaciones fisiológicas, cognitivas, conductuales, las mismas que se acompañan de agotamiento mental y físico, ansiedad y hasta imposibilidad para afrontar situaciones de estrés, desmotivación y agotamiento emocional (Cortes et al., 2020).

Cacpata et al., (2020) expresan que el estrés es un problema serio y debe solucionarse en cuanto haya sido identificado, ya que trae consigo problemas graves de salud, no siempre llega a ser una enfermedad; pero, si no se trata a tiempo, será un problema nocivo para la salud, existen

múltiples estresores como los estímulos ambientales que amenazan el bienestar y nos incapacita para enfrentarlos de forma apropiada, los cuales son factores de riesgo en el ámbito laboral, al que están expuestos los trabajadores en la actualidad (Cacpata et al., 2020).

Fisiopatología del estrés

Según Del Río (2020) identifica 3 signos; reacción de alarma, el cuerpo envía estímulos cuando algo anda mal, en este caso señales de estrés, diaforesis constante, pupilas dilatadas, fuerte tensión, afecciones sobre todo del sistema nervioso, produciendo adrenalina en el cuerpo; hay desgaste de energía y falta de voluntad para realizar las labores, las capacidades se reducen al mínimo. Estado de resistencia; el profesional se adecúa rápidamente a alguna situación que se le presenta, su capacidad decae, entra en una etapa más crítica o de consunción. Examinando sus principios, existen varias fuentes de estrés, afectando a las personas de su entorno y no alcancen sus objetivos (Del Río, 2020).

Factores que producen estrés laboral

El estrés laboral es una afección peligrosa y el más expuesto es el profesional de enfermería tanto en la parte física como mental, teniendo en cuenta que en la actualidad es considerado un problema de salud pública, se hace imprescindible estudiar el estrés y su comportamiento, para identificar cuáles son los factores que lo desencadenan.

Existen varios factores estresantes como los ambientales que incluyen iluminación inadecuada, ruidos excesivos o no agradables al oído, altas temperaturas, infraestructuras precarias, incluyendo la falta de material; además, el cambio a horario nocturno, discriminación e incomodidad al trabajar, la reubicación de puestos o áreas, situaciones de acoso por parte de un compañero o un superior, que afecta mayormente a mujeres y casi siempre termina en despido del trabajo, generando desequilibrio personal y familiar, atención a un gran número de pacientes,

sobre todo si son altamente demandantes, los salarios escasos que se divisan en relación al nivel de exigencia, son factores que terminan en un nivel de estrés alto (Vidal, 2019).

Dimensiones del estrés

Según Maslach y Jackson en 1981, el estrés se presenta en tres dimensiones:

Agotamiento emocional: cansancio y fatiga que puede ser físico, psíquico o combinadas. Describe a la desaparición o disminución de su capacidad del profesional, evidenciándose desinterés por el trabajo (Zamora, 2021).

Despersonalización: es el desarrollo de emociones y cualidades negativas, alejadas y poco humanizadas hacia los pacientes y sus compañeros de trabajo, acompañados de falta de motivación e irritabilidad, siente alejamiento de los usuarios y de sus compañeros, expresando actitud hiriente y desdeñosa, responsabilizándoles de sus frustraciones y bajo rendimiento profesional (Rodríguez y Ortunio, 2020).

Falta de realización personal: relacionados con la ejecución de una tarea, con uno mismo o con otros, es la necesidad de alcanzar la excelencia, combinadas con sentimientos de orgullo y de complacencia. Si ocurre lo contrario, resultaría en un fracaso dificultando el aprendizaje, baja productividad y baja autoestima (Zamora, 2021).

Consecuencias del estrés laboral

Vidal (2019) señala lo importante que son los costos sociales, financieros y sanitarios que provocan el estrés laboral, y a su vez efectos negativos en el individuo.

Aspectos psicológicos. Se manifiestan mediante sentimientos negativos como cansancio, tensión, irritabilidad, conflicto, ansiedad, depresión, insatisfacción laboral, baja autoestima personal y profesional, insatisfacción con la vida y disfunción sexual (Vidal, 2019).

Efectos fisiológicos, que pueden presentar son el aumento de la frecuencia cardiaca y la presión arterial, colesterol y las lipoproteínas elevadas, aumento de la liberación de catecolaminas, alteración en el funcionamiento pulmonar, cardiovascular e intestinal, trastornos del sueño y malestares corporales (Molina et al., 2019).

Efectos sociales, cuando se muestra el autoritarismo, jubilación anticipada, las huelgas, o cambios de y en el trabajo, el consumo de alcohol o drogas, el uso de cafeína, tabaco en el lugar de trabajo, comportamientos que no están contempladas en las normativas, abandono, desempeño de roles sociales inadecuado y dificultades en las relaciones sociales (Vidal, 2019).

Desempeño laboral (Variable 2)

Es el rendimiento (capacidad física e intelectual) y desenvolvimiento (actitudes) eficiente y eficaz de un trabajador al realizar sus actividades, de allí que es importante medir el desempeño laboral hacia el logro de objetivos y conocer si el estrés laboral lo afecta (Bohorquez et al., 2020).

En tal sentido, el desempeño laboral en enfermería debe ser adecuado para un buen manejo de los usuarios, aplicando metodologías y procedimientos correctos. También implica tener destrezas en gestión emocional y resolución de problemas, con responsabilidad ética y científica. Para un óptimo desempeño laboral, es necesario motivación, salud mental y física, preparación y práctica (Chambi y Tito, 2019).

Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral es un elemento primordial de una organización, por lo que corresponde prestar atención a los procesos de gestión. El rendimiento beneficia a la institución y a las personas al favorecer a la satisfacción de los empleados y avalar el resultado de las metas institucionales (Wu et al., 2020).

Dimensiones del desempeño laboral

Quispe (2019 cita a Stoner, Freeman y Gilbert) donde consideran que actualmente se requiere de capacidades y aptitudes concernientes al trabajo, y los componentes a valorar son la calidad del trabajo ejecutado con efectividad, responsabilidad en las funciones y directivas propias de la gestión y del trabajo en conjunto, estableciendo el compromiso institucional.

Calidad del trabajo.

Stoner, Freeman y Gilbert afirmaron que “es un proceso dinámico y prolongado en el tiempo mediante el cual una persona utiliza el conocimiento, las habilidades y el buen juicio, asociados con una profesión” (Zamora, 2021).

Responsabilidad laboral. Se define al cumplimiento de objetivos y compromisos institucionales, a través de la autodisciplina, cumpliendo en forma óptima y satisfactoria con las tareas programadas; debiendo fundamentarse en valores y experiencias como la toma de decisiones, generando bienestar personal e institucional (Hurtado, 2022).

Trabajo en equipo. Stoner, Freeman y Gilbert hacen referencia a la función administrativa, los trabajadores deben demostrar destreza y capacidad para laborar en equipo, promoviendo el liderazgo dentro la institución, atendiendo a los saberes y conocimientos (Quispe, 2019).

Compromiso institucional. Stoner, Freedman y Gilbert describen a la capacidad de “sentimientos” o compromisos inmersa en la calidad del trabajo profesional, es cuando el individuo expresa sus emociones, enfatizando en cada uno de los trabajadores a través de su desempeño laboral (Zamora, 2021).

Enfermería es una carrera que implica el desarrollo de múltiples actividades, exigiendo un mayor registro intelectual y emocional, está expuesta a situaciones estresantes como preservar

la vida de un paciente con mal pronóstico, necesidad de brindar cuidados intensivos prolongados requiriendo alta concentración y responsabilidad, acarreando deterioro físico y psíquico, requiriendo y manteniendo siempre el ánimo de participar con el usuario y la familia, estar las horas de sufrimiento, depresión y de dolor (Peralta, 2020).

Finalmente, es necesario enfatizar el papel de las enfermeras y el manejo del estrés en el trabajo, las áreas críticas necesitan profesional de enfermería con mayor adiestramiento, capacitación y mayor compromiso en el cuidado del paciente. Así como ya se ha visto en el desarrollo del marco conceptual, un profesional de enfermería sano física y mentalmente tendrá un mejor desempeño laboral.

Bases teóricas

Teoría y Prevención del Estrés de Betty Neuman: Modelo de sistemas (1982).

Fundadora en salud mental comunitaria de los años sesenta, su teoría se centraliza en el estrés y su reducción, en 1972 publicó el desarrollo de su modelo que nace en respuesta a la petición de sus alumnos de posgrado y en 1985 realizó un doctorado en Psicología.

Metaparadigmas desarrollados en la teoría:

Persona: definido como un sistema cliente acierto interactuando de manera mutua con el ambiente. Esta interrelacionado entre los factores orgánicos, psíquicos, socioculturales, espirituales y de desarrollo como un compuesto dinámico.

Salud: permanece en movimiento continuo por ser de naturaleza dinámica. Neuman asevera “Un bienestar o una estabilidad optimas indican que las necesidades totales del sistema están satisfechas”.

Cuidado o enfermería: la profesión de enfermería se encarga de todas las variables que perturban a la respuesta de todo individuo cuando enfrenta estrés, cuida a la persona en todas sus esferas.

Entorno: Son los factores intrínsecos y extrínsecos que envuelven e interactúan en el sistema cliente. Encontró 3 tipos: las que encierran todas las interacciones internas del cliente (interno), externo y creado el que se desenvuelve inconscientemente.

La enfermera en el modelo de Neuman, se representa como colaborador dinámico junto al cliente, interesada por la respuesta del cliente a los elementos estresantes.

Definición conceptual

Estrés laboral: Reacciones conductuales y psicológicas desfavorables producidas por las amenazas y quejas de los contratantes, usuarios u otros elementos, como el ambiente físico del centro de trabajo, acoso laboral o violencia (Cortes et al., 2020).

Desempeño laboral: evaluación del producto de un empleado en correspondencia a su trabajo (Bohorquez et al., 2020).

Personal de Enfermería: Persona que suministra cuidados de enfermería en instituciones u organismos. (Peralta, 2020).

Dimensiones de Estrés: Magnitud que, sirve para definir el tamaño o la extensión del estrés (Zamora, 2021).

Agotamiento Emocional: Reacción descomunal frente al estrés, provocado por un entorno que suele caracterizarse con sentimientos de agotamiento físico y emocional, además de frustración y fracaso (Zamora, 2021).

Despersonalización: es el estado en que la persona descubre o vivencia una emoción de fantasía, algo irreal respecto a si mismo o al contexto en el que está (Rodriguez & Ortunio, 2020)

Falta de Realización Personal: Es la predisposición a evaluarse a sí mismo y a la propia labor realizada. (Zamora, 2021).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El Hospital de Yurimaguas, es un hospital nivel II, 2, el cual se encuentra ubicado en la calle Ucayali Mz G lote 7, cuenta con diferentes servicios como son Emergencia y Cuidados Críticos, Medicina y sub especialidades, Cirugía y Traumatología, Gineco Obstetricia, Pediatría y Neonatología. Atención en consultorios externos, Farmacia, Banco de Sangre y Laboratorio.

Cabe resaltar que es un Hospital referencial, no tiene población asignada, además de brindar atención a población de la provincia de Alto Amazonas, también lo hace con la provincia del Datem del Marañón y parte de la Región San Martín, cuenta con 63 camas programadas y dispone de 114 camas físicas en los diferentes servicios arriba mencionados, los mismos que cuentan con un equipo multidisciplinario de salud. El departamento de Enfermería está constituido por 152 profesionales, 38 nombrados, 63 Cas Regular, 17 Cas Reasignación y 34 Locadores.

Población y muestra

Población.

En este estudio de investigación, se trabajará con la totalidad de enfermeros. Esto está conformado por 38 profesionales de enfermería que desempeñan sus labores en los servicios críticos del hospital Santa Gema de Yurimaguas, que en su mayoría son de sexo femenino, 7 en condición de nombrados, 20 Cas Regular, 11 locadores.

El muestreo será no probabilístico por conveniencia a criterio de los investigadores. Se trabajará con toda la población y se realizará la selección bajo los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

Para la participación en el estudio de investigación, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Profesionales de enfermería que deseen participar en forma voluntaria y que firmen el consentimiento informado.

Profesionales de enfermería que estén laborando más de 6 meses en los servicios críticos.

Criterios de exclusión.

De igual manera, no podrán participar del estudio los siguientes:

Profesionales de Enfermería que al momento de la investigación se encuentren de licencia, en su tiempo vacacional, desplazamiento por referencias o incluso descanso médico.

Tipo y diseño de investigación

De acuerdo al problema planteado en el estudio, la investigación es de enfoque cuantitativo, porque consiste en analizar y recolectar data numérica, el diseño será no experimental transversal, la recolección de datos se hará en un único momento. Descriptivo porque describen al fenómeno estudiado midiendo conceptos, especificando propiedades y características y además define variables. Correlacional, investiga la relación entre dos variables, dando predicciones y cuantificando la relación entre ellas.

Formulación de hipótesis**Hipótesis General:**

Existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023.

No existe relación significativa entre el estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos del hospital de Yurimaguas, 2023.

Identificación de variables

Variable I: Estrés Laboral

Variable II: Desempeño Laboral

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Variable I: Estrés Laboral	Cacpata et al. (2020), expresa que el estrés es un problema serio, que hay que solucionar con rapidez, porque trae consigo problemas graves, hay muchas situaciones que genera el estrés, a veces no llega a convertirse en una enfermedad; pero, si no se trata a tiempo, será un problema dañino para la salud.	El nivel de estrés se operacionalizará con la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), la misma que consta de 22 ítems con respuestas politómicas, tomando criterios de valoración de nivel de estrés Bajo = 0 – 33 Medio = 34 – 66 Alto = 67 – 99 Autor: Christina Maslach y Susan Jackson (1981)	Agotamiento emocional Bajo = ≤ 18 Medio = 19 – 26 Alto = ≥ 27	Cansancio emocional.	Escala de Likert de 7 niveles. 0= nunca 1= pocas veces al año o menos 2= una vez al mes o menos 3= varias veces al mes 4= una vez a la semana 5= varias veces a la semana 6= todos los días
				Frustración por el trabajo.	
				Sentimiento de dedicación demasiado a su trabajo.	
				Cansancio al trabajar en contacto con las personas.	
			Despersonalización Bajo = ≤ 5 Medio = 6 – 9 Alto = ≥ 10	Nivel de Información	
				Relaciones interpersonales	
				Canales de comunicación	
			Falta de Realización personal Bajo = ≥ 40 Medio = 34 – 39 Alto = ≤ 33	Nivel cooperativo	
				Desarrollo personal	
				Desempeño	
Capacitación					
				Innovación	
	Chambi et al., (2019) el desempeño	El desempeño laboral será	Calidad de trabajo	Cumplimiento de objetivos	Escala de likert de 5 niveles

Variable II: Desempeño Laboral	laboral en enfermería debe ser adecuado para un buen manejo de los usuarios, aplicando metodologías y procedimientos correctos. También implica tener destrezas en gestión emocional y resolución de problemas, con responsabilidad ética y científica. Para un óptimo desempeño laboral, es necesario motivación, salud mental y física, preparación y práctica.	operacionalizado, consta de 31 ítems. Evidenciando los niveles de la siguiente manera: Bajo = 1 – 54 Medio = 55 – 99 Alto = 100 – 155		Nivel de iniciativas	1= siempre 2= casi siempre 3= a veces 4= casi nunca 5= nunca
				Nivel de desempeño	
				Adaptación del cambio	
			Responsabilidad laboral	Transmisión de la información	
				Nivel de autonomía	
				Nivel de afrontamiento	
			Trabajo en equipo	Nivel de responsabilidad	
				Orientación al logro	
				Trabajo en equipo	
			Compromiso institucional	Nivel de comprensión	
Respeto hacia los demás					

Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica de estudio a utilizarse será la encuesta, mediante dos cuestionarios:

Cuestionario estrés laboral. El instrumento que se aplicará será el mismo que fue creado y validado en 1981 por Christina Maslach y Susan Jackson. Y en el Perú fue utilizado en un estudio que fue realizado por (Zamora, 2022).

Ficha técnica del Instrumento de medición de la variable estrés laboral

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el estrés laboral

Autor/es: Maslach, Jackson.

Forma de Administración: Individual

Tiempo de Aplicación: 10 a 15 minutos

Confiabilidad: Valor del alfa de Cronbach: 0,903

El inventario de Maslach Burnout Inventory presenta 22 items, divididos en 3 dimensiones: agotamiento emocional (bajo= ≤ 18 , Medio= 19-26 y alto ≥ 27) compuesto por 9 ítems 1,2,3,6,8,13,14,16,20. Además, posee una confiabilidad del valor del alfa de Cronbach de 0,92. Despersonalización (bajo= ≤ 5 , Medio= 6-9 y alto ≥ 10) 5 ítems 5,10,11,15,22, obtiene una confiabilidad del valor del alfa de Cronbach de 0,76. Y Realización Personal (bajo= ≥ 40 , Medio= 34-39 y alto ≥ 27) conformada por 8 ítems 4,7,9,12,17,18,19,21, obtiene una confiabilidad del valor del alfa de Cronbach de 0,55.

Cuestionario desempeño laboral. El instrumento que se aplicará fue elaborado y validado en el 2015 por el Ministerio de Salud del Perú, pero será tomado de Cubas 2018, que fue adaptado y ha mantenido los mismos lineamientos para el primer instrumento (estrés laboral) y medirá el desempeño laboral, consta de 31 ítems, dividido en 4 dimensiones: calidad de trabajo (1-11), responsabilidad (12-17), trabajo en equipo (18-26) y compromiso institucional (27-31).

Obtiene una confiabilidad del valor del alfa de Cronbach de 0.980. La escala de Likert usada fue: 1= siempre, 2= casi siempre, 3= a veces, 4= casi nunca, 5= nunca.

Ficha técnica del Instrumento de medición de la variable desempeño laboral

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el desempeño laboral

Autor/es: Ministerio de Salud (Minsa) Perú.

Adaptado: Rosa Cubas (2018)

Forma de Administración: Individual

Tiempo de Aplicación: 20 a 25 minutos

Confiabilidad: Valor del alfa de Cronbach: 0.980

El cuestionario está constituido de 31 ítems, con 4 dimensiones: Calidad del Trabajo 11 ítems, responsabilidad 6 ítems, trabajo en equipo 9 ítems, compromiso institucional 5 ítems. La escala de opciones de respuesta fue: 1= siempre, 2= casi siempre, 3= a veces, 4= casi nunca, 5= nunca.

Proceso de recolección de datos

Para la recolección de datos se realizarán diversos trámites administrativos en donde se solicitará el permiso pertinente a la Universidad Peruana Unión, a la dirección del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, se realizará la coordinación con los jefes del departamento de enfermería y de los servicios críticos, así como también se informará a la oficina de apoyo a la docencia e investigación, para la aprobación y autorización respectiva. Previo a la aplicación del instrumento se requerirá la firma del consentimiento informado de los participantes. La cogida de datos se realizará de manera individual a los profesionales de enfermería en cada turno, de lunes a viernes de 10 a 12 horas del día en un tiempo de 20 a 30 minutos. A cada uno de los participantes se les hará conocer los fines de la investigación.

Procesamiento y análisis de datos

Los datos se procesarán de forma numérica y porcentual, en cuadros unidireccionales, tablas de frecuencias, porcentajes y gráfico de barras, teniendo como referencia la definición operacional de las variables en estudio, se tendrá en cuenta el programa Microsoft Excel 2016, donde realizaremos la base de datos para tabular los datos obtenidos en los cuestionarios. Por otro lado, los promedios de las variables y dimensiones serán introducidos en el programa estadístico SPSS, el mismo que hará la prueba de Spearman para comprobar la correlación de las variables estrés y desempeño laboral. Cada uno de los cuestionarios pasarán por una evaluación previa para verificar si están completas o incompletas. Los datos conseguidos serán de uso propio para la investigación.

Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas serán establecidas para salvaguardar y proteger al profesional de enfermería que participará en la investigación, por ello se tendrá en cuenta los principales aspectos éticos como:

Autonomía: Principio bioético que se acoge en la libertad que todo individuo posee, de allí parte el respeto por esa autonomía. Los investigadores tratarán con amabilidad y cortesía a los participantes.

Confidencialidad: La información que se obtendrá serán utilizados solo con fines investigativos.

Beneficencia y No Maleficencia: Los participantes no estarán expuestos a daños, se respetarán sus decisiones y en todo momento se procurará su bienestar.

Justicia. Todos los profesionales de enfermería tendrán la misma oportunidad de participar en el estudio.

Transparencia. La información que se conseguirá se analizará tal y como los participantes den sus respuestas.

El consentimiento informado se realizará teniendo en cuenta los 3 elementos: información, comprensión y voluntariedad.

Presupuesto

Personal		
	Apoyo administrativo (digitador) (150 x mes)	600.00
	Asesoría	1000.00
	Sub Total	S/.1600.00
Materiales		
	2 millar de papel bond Atlas. Tamaño A4	80.00
	Tinta para impresora EPSON L3110	150.00
	01 Caja de lapiceros	14.00
	01 memoria USB 8 GB	60.00
	01 Kit de útiles de escritorio	50.00
	Sub Total	S/. 354.00
Servicios		
	Fotocopias	200.00
	Imprevistos	500.00
	Sub Total	S/. 700.00
	Total (soles)	S/. 2,654.00

Referencias bibliográficas

- Ahmad, E. H., Maidin, A., Abdullah, T., Naiem, F., Buraerah, S., & Handayanif, R. (2018). Relación del estrés laboral con el desempeño de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en Makassar. *Revista Americana de Investigación en Salud Pública*, 6(1).
<http://pubs.sciepub.com/ajphr/6/1/4/index.html>
- Alcalá, K., & Orejitas, V. (2021). Universidad nacional del callao. En *ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN EL ÁREA DE EMERGENCIA COVID-19 DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR – LIMA, 2021*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6174/TESIS_2DAESP_ALCALÁ_OREJITAS_FCS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alinejad, V., Parizad, N., Almasi, L., Cheraghi, R., & Piran, M. (2023). Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence. *BMC Psychiatry*, 23, 12.
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=8e4baa39-a54f-45b0-a64e-64874806f249%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT11ZHMtbG12ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=173148920&db=asx>
- Arango, F., Cordova, C., & Sulca, M. (2020). *ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ENFERMERO DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO, 2020*.
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5451/ARANGO%2C%20CORDOVA%2C%20SULCA%20FCS%202DA%20ESPEC%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asghar, A., Faiq, A., Shafique, S., Siddiqui, F., Asghar, N., Malik, S., Duaa, S., Hanif, A.,

- Qasmani, M., Ali, S., Munim, S., Solangi, A., Zafar, A., Sohail, M., & Aimen, A. (2019). Prevalence and Predictors of the Burnout Syndrome in Medical Students of Karachi, Pakistan. *Cureus, 11(6)*, 9.
https://assets.cureus.com/uploads/original_article/pdf/19961/1612428839-1612428835-20210204-30437-rnn094.pdf
- Bhagavathula, A., Abegaz, T., Belachew, S., Gebreyohannes, E., Gebresillassie, B., & Chattu, V. (2018). Prevalencia del síndrome de burnout entre los profesionales de la salud que trabajan en el Hospital Universitario Gondar, Etiopía. *J Educ Health Promot.*, *27(7)*, 145.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30596117/>
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EL CAPITAL HUMANO COMO FACTOR CLAVE EN UNA ORGANIZACION. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD | Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, 12*, 6. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cacpata, W., Acurio, G., & Paredes, W. (2020). ESTUDIO DE LOS CRITERIOS DEL ESTRÉS LABORAL UTILIZANDO MAPAS COGNITIVOS. *REVISTA INVESTIGACION OPERACIONAL, 41*, 10. <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/41520-11.pdf>
- Chambi, P., & Tito, N. (2019). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADO CON DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. HOSPITAL HONORIO DELGADO, AREQUIPA – 2019.*
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a34901b6-9137-4ac2-8c0f-03c3c761ae0d/content>
- Chucle, C., Masias, F., & Gutierrez, D. (2019). *ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN*

TRABAJADORES DE SALUD DEL ÁREA DE EMERGENCIA DE LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS – SAN LUIS, 2019.

https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/223/TITULO_223-CHUCLE-MASIAS-GUTIERREZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Chung, K., & Salas, J. (2018). *NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA–HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO 2018.*

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4349/1/RE_ENFE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF

Cortes, P., Bedolla, M., & Pecina, E. (2020). EL ESTRÉS LABORAL Y SUS DIMENSIONES A NIVEL INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 7, 8.

<https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>

Del Rio, J. (2020). *Fisiopatología del estrés*. 31 Enero.

<https://bmeditores.mx/avicultura/fisiopatologia-del-estres/>

Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). Cómo el estrés laboral influye en el rendimiento laboral entre los trabajadores de la salud chinos: un estudio transversal. *Salud Ambiental y Medicina Preventiva*, 24.

<https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>

Huaman, R. (2018). *NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL RENE TOCHE GROPPA DE LA PROVINCIA DE CHINCHA 2018.*

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3163/TESIS_HUAMAN

HEREDIA ROSA ELVIRA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Hurtado, D. (2022). “*ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2022*”.

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7348/T061_46243720_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Molina, P., Muñoz, M., & Schlegel, G. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *MEDICINAySEGURIDADdel trabajo*, 65(256), 9.

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>

Morales, D. (2021). *Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OMS. (2020). *World Health Organization Salud ocupacional: estrés en el lugar de trabajo*. 19, octubre. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35, 30.

<https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/81762945010.pdf>

Peralta, R. (2020). *NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED-CONCEPCIÓN - 2020*.

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6224/TESIS_2DAESP_PERA_LTA_FCS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Piñar, E., Cañadas, G., Gonzales, E., & Hueso, C. (2020). Ansiedad y estrategias de

afrontamiento ante el estrés en primeros intervinientes y personal sanitario de emergencias extrahospitalarias previas a la pandemia de COVID19. *Emergencias*, 32, 3.

file:///C:/Users/ASUSI5/Downloads/Emergencias-2020_32_5_371-373-373 (1).pdf

Quispe, Y. (2019). *FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Autora*.

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe Delgado](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20nivel%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral,compromiso%20institucional%20es%20100%25%20eficiente.)

Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El nivel de desempeño

laboral,compromiso institucional es 100%25 eficiente.

Rivera, A., España, J., Echeverry, D., & Moreno, P. (2021). Prevalence of burnout syndrome in trainee specialists and teachers of intensive care. *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, 21 Num. 3, 234-240. <https://www.elsevier.es/es-revista-acta-colombiana-cuidado-intensivo-101-articulo-prevalence-burnout-syndrome-in-trainee-S0122726220301117>

Rodriguez, A., & Ortunio, M. (2020). SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN TRABAJADORES DE LA SALUD DE UNA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UN HOSPITAL DEL ESTADO ARAGUA, VENEZUELA. *Comunidad y Salud*, 18, 9. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/fcs/cysv18n1/art02.pdf>

Valderrama, E., & Polino, Y. (2020). *Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica*.

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

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*.

[https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=g](https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gs_b_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
bs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Prevalencia global de síntomas de agotamiento

entre enfermeras: una revisión sistemática y metanálisis. *Revista de Investigación Psiquiátrica*, 123, 9-20.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022395619309057?via%3Dihub>

Wu, T., Gao, J., Wang, L., & Yuan, K. (2020). Explorando los vínculos entre la policronicidad y el desempeño laboral desde la perspectiva de ajuste persona-entorno-El papel mediador del bienestar. *Int J Medio Ambiente Salud Pública*, 17.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32466109/>

Yaguar, S. (2019). *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil*.

<https://core.ac.uk/download/486911480.pdf>

Zamora, Z. (2021). *Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apéndice

Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos

Estrés Laboral (Inventario elaborado por Maslach y Jackson)

I. DATOS GENERALES.

Edad:

Sexo: M () F ()

Área donde labora:

Tiempo laboral:

II. INSTRUCCIONES: Estimados colaboradores, el cuestionario en mención, tiene como único propósito evaluar el estrés laboral en los Servicios Críticos. Por lo cual, solicito su participación a través de este cuestionario y responda con veracidad a cada uno de los ítems, se le garantiza que la información que Ud. brinde serán de carácter anónimo y reservado. Se le agradece por anticipado su colaboración. Antes de continuar, tome en cuenta la siguiente escala para cada una de las preguntas: 0= Nunca 1= Pocas veces al año o menos 2= Una vez al mes o menos 3= Varias veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Varias veces a la semana 6= Todos los días

III. PREGUNTAS

Nº	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada me siento vacío (a).							
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada (o).							
4	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente.							
5	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.							

7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he vuelto más duro (a) con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
13	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.							
14	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
16	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado con mis pacientes.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.							

Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

INSTRUCCIONES: Apreciado (a) participante la encuesta siguiente tiene como fin conocer el desempeño laboral en los Servicios Críticos. Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta con la que se identifique:

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene al jefe del servicio informado de todo lo que sucede y de los problemas que puedan plantearse.					

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

A. Validez de los instrumentos

La validez representa al grado en que el instrumento mide lo que se pretende evaluar.

El inventario de Maslach y Jackson fue validado en diferentes contextos culturales y laborales. El cuestionario para evaluar el Desempeño laboral fue elaborado por el MINSA y adaptado por Rosa Cubas (2018). Ambos cuestionarios fueron sometidos a la evaluación de un panel de expertos (juicio de expertos), es decir ya fueron validados, y para la presente investigación se utilizará en su forma original, no se realizará variaciones o modificaciones.

Apéndice B. Validez de los instrumentos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estrés laboral y desempeño.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2022.

DIRIGIDO A: Personal enfermero del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos, del hospital antes mencionado.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : **GOMEZ ROJAS MELODY JANETT**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : **MAGISTER**


 Firma
 Post firma
 DNI
45422366

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estrés laboral y desempeño

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2022

DIRIGIDO A: Personal enfermero del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos, del hospital antes mencionado.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				✓

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LOLOY VILELA GIULIANA MARIBEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Firma

Post firma
DNI


 Dr. Loloy Vilela
 ENFERMERA
 CEP 31004
 R. EsSalud
 95193464

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponde (x)

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2022.

DIRIGIDO A: Personal enfermero del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos, del hospital antes mencionado.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CABERUDO TORRES MARTINA HIRTHA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA


Firma

Post firma

DNI

32833451

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Apéndice C. Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

Confiabilidad del instrumento

FICHA TÉCNICA ESTRÉS LABORAL

1. **Autora** : Maslach
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Enfermeros que laboran en el Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos – Hospital EsSalud III de Chimbote
5. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 22 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los items o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

6. **Baremación** : Autora
7. **Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_T = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	22

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

Mientras que la confiabilidad elemento a elemento es:

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	67,20	396,667	,848	,891
P2	67,92	399,577	,774	,893
P3	67,36	407,573	,575	,898
P4	67,32	388,977	,778	,892
P5	67,32	392,977	,751	,893
P6	67,56	403,757	,778	,893
P7	67,60	405,167	,705	,894
P8	67,88	390,443	,815	,891
P9	68,00	409,583	,799	,894
P10	68,52	437,177	,279	,904
P11	67,96	443,540	,120	,909
P12	67,80	438,250	,179	,908
P13	67,32	461,893	-,131	,912
P14	67,96	439,790	,272	,904
P15	67,56	456,757	-,051	,910
P16	68,24	432,773	,402	,901
P17	67,64	464,073	-,160	,913
P18	67,52	393,927	,745	,893
P19	67,72	388,793	,824	,890
P20	67,52	400,010	,688	,894
P21	68,24	409,940	,791	,894
P22	68,00	415,333	,552	,898

Mientras que la confiabilidad elemento a elemento es:

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1	106,92	1844,077	,863	,979
D2	107,68	1843,560	,815	,979
D3	107,04	1817,123	,886	,978
D4	107,04	1797,457	,967	,978
D5	107,04	1817,123	,886	,978
D6	107,04	1797,457	,967	,978
D7	107,04	1806,790	,941	,978
D8	107,28	1864,960	,729	,979
D9	107,32	1858,310	,728	,979
D10	107,60	1824,500	,835	,979
D11	107,76	1871,190	,794	,979
D12	108,32	1949,227	,102	,981
D13	107,72	1994,210	-,216	,983
D14	107,04	1817,123	,886	,978
D15	107,04	1797,457	,967	,978
D16	107,04	1806,790	,941	,978
D17	107,44	2023,257	-,475	,983
D18	107,40	1856,417	,612	,980
D19	107,04	1817,123	,886	,978
D20	107,04	1797,457	,967	,978
D21	107,04	1806,790	,941	,978
D22	107,04	1817,123	,886	,978
D23	107,04	1797,457	,967	,978
D24	107,04	1806,790	,941	,978
D25	108,12	1886,443	,633	,980
D26	107,88	1895,443	,450	,980
D27	107,04	1817,123	,886	,978
D28	107,04	1797,457	,967	,978
D29	107,04	1817,123	,886	,978
D30	107,04	1797,457	,967	,978
D31	107,04	1806,790	,941	,978

Apéndice D. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo.....identificado con DNI
N°..... declaro haber sido informado de manera clara, precisa y oportuna por las
investigadoras de los fines que busca la presente investigación titulada: **Estrés laboral y
desempeño laboral en el profesional de Enfermería delos Servicios Críticos del Hospital de
Yurimaguas2023.**

Los datos obtenidos de mi participación serán finalmente usados por la investigadora, la misma
que procesará en secreto y en estricta confidencialidad respetando mi intimidad.

Por lo expuesto concedo mi consentimiento a que se me realice la aplicación de los cuestionarios.

Yurimaguas.....de.....2023

Investigadora Responsable

Participante

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: *Estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital Santa Gema de Yurimaguas 2023.*

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas – 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas? ¿Cuál es el nivel de desempeño del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas – 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS: Identificar el nivel de estrés del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas. Identificar el nivel de desempeño del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas. Identificar la relación entre el agotamiento</p>	<p>TEÓRICA: Es importante porque realizará recopilación vasta y actualizada de la indagación concerniente a estrés y desempeño laboral, siendo ventajosa para fortificar el conocimiento, tomar medidas y adoptar actitudes frente al estrés del profesional de enfermería.</p> <p>PRÁCTICA Y SOCIAL: Tiene una aportación valiosa, pues está encaminado a buscar alternativas, analizar y solucionar problemas, haciendo uso de materiales y métodos de investigación que podrán utilizarse en estudios similares, con</p>	<p>Estrés laboral Fisiopatología del estrés Factores que producen estrés laboral Dimensiones del estrés Consecuencias del estrés</p> <p>Desempeño laboral Importancia del desempeño laboral Dimensiones del desempeño laboral</p>	<p>GENERAL: Ha: Existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas 2023. Ho: No existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas 2023.</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional del estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la despersonalización del estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas?</p> <p>¿Cuál es la relación del estrés en la dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas?</p>	<p>emocional del estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas. Identificar la relación entre la despersonalización del estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas. Identificar la relación entre la falta de realización personal del estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas.</p>	<p>la finalidad de que se puedan generar cambios en bien de las mejoras de la salud y para la reducción del estrés laboral, implementando planes de mejora para el buen desempeño laboral de los profesionales de enfermería, permitiendo cumplir sus funciones con un alto nivel de calidad.</p> <p>METODOLÓGICA: Tendrá como propósito medir las variables estrés y desempeño laboral en los profesionales de enfermería, aplicando instrumentos validados y confiables; los mismos, que también podrán ser utilizados por otros investigadores en estudios similares.</p>		
--	---	---	--	--

VARIABLES	TIPO/NIVEL DE ESTUDIO	ÁREA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN/ MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Estrés laboral Desempeño laboral	Es de enfoque cuantitativo, el diseño no experimental transversal. Descriptivo, Correlacional.	El Hospital de Yurimaguas, es un hospital nivel II – 2, es un Hospital referencial, cuenta con servicios de Emergencia y Cuidados Críticos, Medicina y sub especialidades, Cirugía y Traumatología, Gineco Obstetricia, Pediatría y Neonatología. Atención en consultorios externos. Cuenta con 63 camas programadas y El departamento de Enfermería cuenta 152 profesionales, 38 nombrados, 63 Cas Regular, 17 Cas Reasignación, Locadores 34. Los Servicios Críticos está constituido por 38 profesionales de enfermería. El tiempo de Ejecución del	Población. estará conformada por 38 profesionales de Enfermería que desempeñan sus labores en los Servicios Críticos del Hospital de Yurimaguas. Muestra. El muestreo será no probabilístico por conveniencia a criterio de los investigadores. Se trabajará con toda la población.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario para evaluar el estrés laboral Cuestionario para evaluar el desempeño laboral.

		presente proyecto será 2023.		
--	--	---------------------------------	--	--