

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de
Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023**

Trabajo Académico

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

Por:

Roxy Estefanía Inoñan Rodriguez

Hayde Marleni Quispe Medina

Asesor:

Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

Lima, 1 de abril del 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Luz Victoria Castillo Zamora, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE ESSALUD DE IQUITOS, 2023”** de los autores Inoñan Rodríguez, Roxy Estefanía y Quispe Medina, Hayde Marleni tiene un índice de similitud de 14% 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 día 1 del mes de abril del año 2024

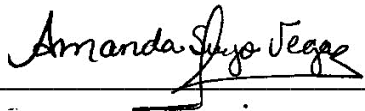


Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023

Trabajo Académico

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

A handwritten signature in black ink, reading "Amanda Suyo Vega", written over a horizontal line.

Dra. Josefina Amanda Suyo Vega
Dictaminador

Lima, 1 de abril de 2024

Tabla de Contenido

Planteamiento del Problema	1
Identificación del Problema.....	3
Formulación del Problema	4
Objetivos de la Investigación	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos	4
Justificación.....	5
Justificación Teórica.....	5
Justificación Metodológica.....	5
Justificación Práctica y Social	5
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	7
Antecedentes de la Investigación.....	7
Antecedentes Nacionales	9
Marco Conceptual	12
Estrés Laboral	12
Bases Teóricas	17
Metodología	19
Descripción del Lugar	19
Población y Muestra	19
Población	19
Tipo de Investigación	20
Diseño de Investigación	20

Formulación de Hipótesis.....	21
Hipótesis General.....	21
Hipótesis Especificas	21
Identificación de Variables.....	21
Operacionalización de Variables.....	22
Tabla 1	22
Operacionalización de variables	22
Tabla 2	23
Variable: Desempeño profesional de enfermería.....	23
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	25
Técnica.....	25
Instrumento	25
Proceso de Recolección de Datos	26
Procesamiento y Análisis de Datos	27
Consideraciones Éticas	27
Administración del Proyecto de Investigación	29
Cronograma de Ejecución	29
Presupuesto.....	30
Tabla 4	30
Presupuesto para la ejecución de la investigación	30
Referencias Bibliográficas	31
Apéndices.....	37

Resumen

El estrés laboral pone en riesgo el buen funcionamiento de la organización y el cumplimiento de los resultados porque dificulta obtener el mejor desempeño de su personal en un entorno cada día más competitivo, esto afecta la supervivencia de la organización porque provocará un aumento del ausentismo, una disminución del compromiso con el trabajo, una disminución del rendimiento y la productividad y prácticas laborales inseguras. El presente trabajo tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023. Es un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, la muestra estará conformada por 40 profesionales de enfermería que cumplan los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizará dos instrumentos, el primero evalúa la variable estrés laboral y el segundo la variable desempeño laboral, ambos instrumentos cumplen los criterios de validez y confiabilidad.

Palabras claves: Estrés laboral, desempeño laboral, profesionales de enfermería.

Abstrac

Work stress puts at risk the proper functioning of the organization and the fulfillment of results because it makes it difficult to obtain the best performance from its staff in an increasingly competitive environment. This affects the survival of the organization because it will cause an increase in absenteeism, a decreased commitment to work, decreased performance and productivity, and unsafe work practices. The general objective of this work is to determine the relationship that exists between work stress and professional performance in nurses in the Intensive Care Unit of an EsSalud hospital in Iquitos, 2023. It is a study with a quantitative, descriptive, cross-sectional approach. , the sample will be made up of 40 nursing professionals who meet the inclusion and exclusion criteria. For data collection, two instruments will be used, the first evaluates the variable job stress and the second the variable job performance, both instruments meet the criteria of validity and reliability.

Keywords: Work stress, job performance, nursing professionals.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), señaló que existe el riesgo de que uno de cada cuatro profesionales enfermeros(as) que trabajan muchas horas en ambientes de alto estrés experimente depresión o ansiedad e insomnio, afectando el desempeño profesional dentro de su área de trabajo.

Se encontró que la mala organización y gestión del trabajo son los culpables del estrés en el trabajo y la parte administrativa de distribución del personal, presiones excesivas que generan situaciones estresantes conllevando a un trabajo insatisfecho con pocas condiciones laborales y ausencia del apoyo de las colegas y de parte de los inspectores de turno (OMS, 2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirmó que el estrés prolongado se ha convertido en destructivo y debilitante para el profesional de enfermería donde pueden estar desencadenados una serie de factores emocionales, físicos y sociales que requieren de una respuesta de cambio. (OMS, 2023).

Así mismo en América Latina, aproximadamente el 50% de los trabajadores de la salud contribuyen al trabajo para garantizar el máximo desempeño profesional y productividad, en el que se presentan niveles de estrés por las condiciones laborales y la demanda de los pacientes que repercuten en la salud, donde la enfermería es el principio fundamental para brindar un cuidado humano al paciente. Organización Panamericana de Salud (OMS, 2020).

En un estudio realizado en Chile, sobre el estrés en los profesionales de enfermería, demostró que el 48.6% de los estresores están relacionados con carga laboral, dado por la realización de tareas que no corresponden a enfermería y la falta de tiempo para dar apoyo emocional a los pacientes (Molina et al., 2019).

A nivel nacional, según el reporte, señala que el 60% de la población sufre estrés y el 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral, de ellos las edades que sufren más se encuentran entre los 25 a 40 años (Zavala, 2021), donde las causas suelen la falta de empatía, la existencia de problemas personales e interpersonales entre los trabajadores de salud (Campos y Guerra, 2023).

Dentro de la realidad local, en especial en un hospital de EsSalud de Iquitos; las enfermeras que laboran en el área de cuidados intensivos, durante las horas de trabajo; algunos refieren estrés por la demanda de trabajo con pacientes y la existencia de la necesidad de contar con más personal para estas áreas críticas donde la mayoría de los colegas trabajan bajo presión dentro de su turno diurno de 12 horas. Esto ha afectado el rendimiento profesional, en el desempeño de realizar sus funciones o actividades diarias que han ido desencadenando inasistencias a los turnos, tardanza para la entrega del reporte, entre otros.

Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023.

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre el estrés laboral en el ambiente físico y el desempeño profesional de enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023.

Identificar la relación entre el estrés laboral en el ambiente psicológico y el desempeño profesional de enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023.

Identificar la relación entre el estrés laboral en el ambiente social y el desempeño profesional de enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023.

Justificación

Justificación Teórica

Este estudio de investigación es de interés, porque servirá de base teórica para los profesionales de enfermería que cumplen sus labores en cuidados intensivos; ya que aportará nuevos conocimientos actualizados sobre el estrés laboral; para el logro de un adecuado ambiente laboral, un armonioso equipo de trabajo y por ende un adecuado estado de salud integral del profesional de enfermería que se desempeña a diario en las áreas críticas de hospitalización; esto repercutirá positivamente en la atención humanizada y de calidad a todos los usuarios.

Justificación Metodológica

Con relación al aporte metodológico enriquecerá a la línea de investigación de enfermería porque se aplicarán instrumentos desarrollados en diversos estudios siendo confiables para utilizar en la población estudiada.

Justificación Práctica y Social

En cuanto a la justificación planteada se evidenciarán los resultados de las dos variables estudiadas, esto servirá para la identificación en forma oportuna de problemas que puedan interferir las buenas prácticas del cuidado de la salud; mejorando las reacciones emocionales, canalizando en forma apropiada la ansiedad y estrés laboral que atraviesan los enfermeros en las áreas críticas, esto traerá consecuentemente un beneficio social con un alto desempeño laboral,

con mejores condiciones, horarios de trabajo y baja carga laboral que aporten un cuidado optimo al paciente crítico.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Rodríguez et al. (2022) en Cuba, realizaron un estudio sobre “Estrés laboral en los profesionales de enfermería en una unidad quirúrgica en tiempos de COVID-19”, el objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de desgaste profesional de enfermería en el Hospital Dr. Joaquín Duany Cuba, con una metodología descriptivo, transversal con un total de 28 enfermeros y como instrumento se utilizó una encuesta basada en el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Resultados: el 85,7% de los encuestados fueron mujeres y pasaban los 10 años con experiencia en el trabajo, el 10,7% tuvieron niveles altos en la dimensión despersonalización, el 14,3% de ellos reveló el cansancio emocional, el 21,4% tuvo un bajo nivel en cuanto a la realización personal ya que ningún trabajador tuvo el diagnóstico de desgaste profesional. Conclusiones: se ha demostrado una alteración en los trabajadores en sus áreas de trabajo ya sea por el ambiente hospitalario, o presencia de factores externos o internos que estresan al profesional.

Onofre (2021) en Ecuador, realizó un estudio sobre la “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas”, Ecuador, el objetivo fue determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, con una metodología descriptivo de correlación conformado por un total de 40 trabajadores de salud y se aplicó como instrumento el “Cuestionario de Estrés laboral” desarrollado por la Organización Mundial de la Salud y validado en Latinoamérica por Samuel Medina Aguilar en el año 2007. Resultados que el 47% de los encuestados tuvo un nivel bajo de afectación por el estrés, y el 37% nivel medio de estrés, y sólo un 16,0% nivel alto; por lo tanto, afectando al desempeño laboral en un 30%.

Conclusiones, que los profesionales enfermeros, sufren de estrés moderado en más de un tercio en su centro laboral, y no existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral siendo variables independientes aceptando la hipótesis nula.

Dueñas (2020) en Ecuador, realizó un estudio sobre “El estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes”, Guayaquil, el objetivo fue analizar la relación entre el estrés laboral y desempeño del personal de salud, con una metodología de método deductivo, descriptivo correlacional con un total de 76 colaboradores, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta; que permitió evaluar el nivel de estrés y desempeño laboral y como instrumento se utilizó el cuestionario. Resultados: el 69.7% de los trabajadores indicaron sentirse agotados emocionalmente al final de la jornada laboral, el 68.4% se siente insatisfecho con la retribución recibida por la institución, el 42.1% indicaron poner en práctica de las funciones laborales que influye en la satisfacción profesional y el 50% indicaron que han encontrado un error en el desarrollo de su trabajo. Conclusiones: que en el estrés laboral existen factores influyentes en el desempeño y la productividad laboral de los profesionales de la salud se ven afectados por factores: sobrecarga de trabajos, la falta de reconocimientos, falta de compensaciones y la falta de motivación.

Sailema (2018) en Ecuador, realizó un estudio sobre “El estrés laboral y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Alvarado Ortiz Constructores”, Ecuador. El objetivo fue identificar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el área administrativa de institución, con una metodología de enfoque cualitativo y cuantitativo conformada por 300 trabajadores, se utilizó como instrumentos de investigación dos encuestas: Test F-psico 31 y Evaluación 360. Resultados que el 53% siempre tienen cargas de trabajo, el 28% se esfuerza por atender a los pacientes afectando en el 50% el estrés en el trabajo, y el 44%

tiene la claridad del desempeño del rol como parte de enfermería. Conclusiones: que la hipótesis de la relación de las variables, fue contrastada estadísticamente mediante la prueba de Chi-cuadrado, evidenciando causas de sobrecarga de trabajo, ambiente laboral inadecuado.

Antecedentes Nacionales

Ramírez et al. (2022) en el Perú, realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II- 2-Tumbes”; fue un estudio cuantitativo, descriptivo nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal; la muestra estuvo conformado por 33 licenciados en enfermería del servicio de emergencia, para medir, se utilizó un cuestionario autoadministrado y una Guía observacional de la práctica del enfermero. Los resultados muestran, que el 78,8% de los encuestado presentó un nivel medio de estrés y sólo un 9,1% presentó bajo nivel de estrés, obteniendo un desempeño laboral de nivel regular; para comprobar la hipótesis se utilizó la correlación de Spearman. Se concluye que existe relación significativa inversa entre las dos variables; obteniendo valores de $RHO = -.579$ y $P = -.000$.

Borja y Salas (2022) en el Perú, realizaron un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID- 19”; fue un estudio con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, no experimental y de corte trasversal. la muestra fue 36 profesionales de enfermería del servicio de emergencia; técnica para la recogida de datos fue la encuesta y se utilizó como instrumento 1 cuestionario con respuestas múltiples y para medir el estrés laboral se utilizó la escala “THE NURSING STRESS SCALE (NSS)”, y para el desempeño profesional una ficha de observación desempeño profesional. Resultados: el 75 % presentó nivel bajo de estrés, 19,0 % nivel medio y 5,6 % nivel alto; respecto al desempeño profesional 69,0 % presentaron un nivel alto y 27,8 % nivel desempeño

bajo. El estudio concluye que no existe una relación significativa entre el estrés las 2 variables, la relación se determinó mediante el estadístico chi-cuadrado.

Pumapillo (2022) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación del estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021. Fue un estudio de tipo básica, cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal; la muestra fue de 70 profesionales de enfermería del servicio de emergencias del mencionado hospital: la técnica fue la encuesta y como instrumento fue utilizado el cuestionario; los resultados mostraron que el 43,0% de participantes presentaron un estrés laboral del nivel bajo y con igual porcentaje de nivel medio, y solo un 14,0% de profesionales enfermeros mostraron un estrés laboral de nivel alto; respecto al rendimiento laboral un 43,0% presentan un nivel regular, el 41,0% de nivel deficiente y sólo el 16,0% de nivel bueno; El estudio determinó la existencia de relación entre ambas variables de estudio.

Choque y Lopez (2021) realizaron un estudio con el objetivo general de establecer la relación de los estresores laborales con el desempeño de las enfermeras del servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa; fue un estudio correlacional, transversal, con una población de 18 profesionales, se utilizó como instrumento el cuestionario “Nursing Stress Scale (NSS)”; y otro cuestionario con el Desempeño. Resultados: los estresores laborales relacionados con el desempeño van desde muy satisfactorio en un 50% a satisfactorio en un 50%, con la mayoría de los estresores en un nivel medio (38,9% en un nivel bajo). En conclusión, los estresores laborales afectan la realización de las tareas diarias por su relevancia y la dependencia de los pacientes por su gravedad.

Machacuay y Vera (2020) en Perú, realizaron un estudio, con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020”; fue un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y transversal, el método fue hipotético – deductivo. La muestra fue conformada por 30 personal de enfermería del servicio de emergencia, la técnica que utilizó fue la encuesta, y el cuestionario, “Nursing Stress Scale (NSS)”; los resultados presentaron que el 76,67% de los encuestados tiene un alto nivel de estrés y solo el 23,33% reveló un bajo nivel de estrés. En conclusión, se pudo demostrar que el estrés laboral si tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia; el grado de relación fue de -0,430, interpretando, a mayor estrés menor nivel de desempeño y viceversa.

Quispe (2019) realizó un estudio “Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud El Bosque, La Victoria”, Chiclayo, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de Salud del Centro de Salud, estudio descriptivo correlacional con un total de 45 profesionales de salud, como instrumentos se utilizaron dos: Maslach Burnout Inventory relacionado a estrés laboral y otro Alfa de Cronbach para desempeño laboral. Resultados El nivel de estrés de los profesionales de la salud es 77,8% bajo y 22,2% medio en la dimensión agotamiento emocional, donde los profesionales del centro de salud se desempeñan a un nivel 82,2% eficiente y 22,2% regular en cuanto a la calidad del trabajo. Conclusiones: estar de acuerdo con la hipótesis H1, que afirma que existe una conexión entre los niveles de estrés y el desempeño laboral.

Marco Conceptual

Estrés Laboral

La pandemia en curso ha tenido un impacto significativo en la profesión de enfermería en términos de estrés laboral. La OMS (2023) lo definió como un estado de ansiedad o cierta tensión psíquica que el individuo puede experimentar ante las exigencias y presiones laborales o producido por una situación desafiante que lo deja abrumado y pone a prueba su capacidad para afrontar la situación en la que se encuentra en el lugar de trabajo.

Por otro lado, la OIT concluye que cuando las exigencias y la presión en el trabajo no coinciden con los conocimientos y habilidades de una persona, ésta reaccionará bajo estrés, lo que pondrá a prueba su capacidad para manejar la situación (OIT, 2018, citado por Carrillo et al., 2018).

En ese sentido el estrés laboral pone en riesgo el buen funcionamiento de la organización y el cumplimiento de los resultados porque dificulta obtener el mejor desempeño de su personal en un entorno cada día más competitivo, esto afectará la supervivencia de la organización porque provocará un aumento del ausentismo, una disminución del compromiso con el trabajo, una disminución del rendimiento y la productividad y prácticas laborales inseguras (OMS, 2020).

Según Cortés et al. (2020) afirmaron que existe tres tipos de estrés laboral clasificado, dado que el estrés agudo es el tipo más común y resulta de las presiones que las personas enfrentan a diario, puede ser breve y tiene pocos o ningún efecto negativo en su salud.

El estrés episódico agudo puede ser intenso y episódico, y ambos resultados pueden tener un impacto negativo en la salud física y emocional de una persona (Cortés et al., 2020).

Por último, el estrés crónico, es el más temible, hace que una persona sea más vulnerable y propensa a desarrollar enfermedades cada vez más graves, que en ocasiones pueden resultar en

la muerte; también en el tiempo se manifiesten una serie de síntomas, desgastando a la persona que los experimenta y dejándola exhausta (Lorenzana, 2020).

Dimensiones del Estrés Laboral.

Ambiente Físico. Son características que se relacionan con la naturaleza del trabajo que se está realizando, cuánto de él está involucrado y el entorno en el que se realiza, cuando un enfermero decide tomar decisiones sobre su trabajo, pero se abstiene de hacerlo por falta de confianza y pericia en lo que está haciendo, situación que es contraria al buen funcionamiento de la profesión (Choque y Lopez, 2021).

Así mismo, representa los rasgos del desarrollo profesional; no dependen de la organización en la que trabajan; más bien, son un factor externo que trastorna el trabajo del profesional porque interfiere en su capacidad para concentrarse en su quehacer principal del momento y realizarla de la mejor manera posible (Jiménez, 2022): en donde la expectativa del trabajador incluye la motivación para realizar su trabajo con mayor eficacia (Huamán, 2018).

Las condiciones laborales rotativas, que abarcan aspectos como la frecuencia, duración y calidad de los turnos, con frecuencia resultan en jornadas laborales largas y extenuantes (Riquelme et al., 2022). Estas condiciones son responsables de los trastornos del sueño y sus consecuencias asociadas; por lo tanto, las exigencias laborales, tanto en términos de cantidad (trabajar con muchas personas al mismo tiempo genera fatiga) como en términos de calidad (que involucra valoraciones sobre la formación y habilidades necesarias para llevar a cabo la tarea, así como su nivel de dificultad y complejidad), tiene un impacto directo en el bienestar laboral del profesional en su entorno de trabajo (Chung y Salas, 2018).

De acuerdo a la OMS, siendo el desarrollo de la profesión de enfermería en sus múltiples aspectos, las condiciones de trabajo son parte potencial del estrés y ocurren a partir del contacto

con las diversas etapas de desarrollo en la recuperación de un paciente (OMS, 2018, citado por Camarena y Lozano, 2021), así como su sufrimiento y muerte; ello debido a que los enfermeros tienen como característica fundamental la gestión del cuidado, son reconocidos como los únicos cuidadores permanentes durante el proceso de cuidar (Simón et al., 2022).

Ambiente Psicológico. El enfermero en este escenario evalúa su salud mental en relación con el desarrollo de su trabajo profesional y actividades diarias, lo que le ayuda a comprender que la salud mental es similar a un estado de bienestar donde examina su capacidad para manejar el estrés de manera regular (Simón et al., 2022; Huamán, 2019).

El trabajo de una enfermera implica realizar procedimientos dolorosos, hablar o escuchar a los pacientes y sus familias, con frecuencia sobre experiencias cercanas a la muerte. En ese sentido, la muerte de un paciente después de haber formado una relación cercana, vivir con el sufrimiento todos los días y estar en contacto constante con los deprimidos resulta en el desarrollo de una resistencia emocional en el profesional de la salud, es a la vez satisfactorio y estresante para el profesional ayudar a los pacientes a manejar su dolor y encontrar esperanza (Choque y Lopez, 2021).

De igual manera La falta de apoyo en las actividades, la sobrecarga de tareas y responsabilidades puestas en una persona supera su capacidad de apoyo emocional y físico, y se incrementa el grado de responsabilidad, además, la ambigüedad de las demandas relacionadas con el rol y las demandas del rol se debe a la falta de definición de tareas y la sobrecarga de actividades y responsabilidades (Morales, 2018).

Ambiente Social. El estrés en el lugar de trabajo es un tema de gran relevancia tanto a nivel social como económico. Los efectos negativos que tiene en la salud de los empleados y en la eficiencia de las empresas son múltiples y de gran alcance, como la reducción de

productividad y la reducción de rentabilidad; además, de la reducción de capacidad de competencia frente a los demás (Cortés et al., 2020).

Al respecto, la crisis financiera y la globalización, junto con los factores tecnológicos, demográficos y sociales, han transformado de manera significativa la forma en que las empresas operan, cómo las personas trabajan y cómo se estructura el contexto laboral. Estos cambios continúan desarrollándose a medida que la sociedad sigue evolucionando en respuesta a estos factores (Aldazabal, 2020).

Por consiguiente, la comunicación abierta, el respeto mutuo, la ética profesional y los valores personales sólidos son elementos cruciales para mantener un ambiente de trabajo armonioso y eficaz en el campo de la salud. Un equipo de atención médica bien coordinado y colaborativo puede ofrecer un cuidado óptimo a los pacientes y reducir la tensión y el estrés entre los profesionales de la salud (Bleda, 2021).

Desempeño Profesional. El desempeño laboral es fundamental en el éxito de una empresa. Cada empleado tiene un papel clave en el logro de los objetivos organizacionales al evaluar los costos y beneficios de su participación, y al poner en juego sus habilidades y capacidades individuales (Gaspar, 2021). Las empresas que fomentan un entorno de trabajo motivador, brindan oportunidades de desarrollo y reconocen los logros de los empleados tienden a experimentar un mejor desempeño en general (Bautista et al., 2020).

Por otro lado, el comportamiento del empleado en relación con el logro de sus metas establecidas; este es un componente de la estrategia personal para cumplir metas; en ese sentido, el "desempeño laboral" está definido como el conjunto de acciones concernientes con la

productividad que realizan los empleados que se dedican a implementar los planes y estrategias planteados en el trabajo (Machacuay y Vera, 2020).

Dimensiones del Desempeño Profesional.

Motivación. La motivación es un motor interno que impulsa a las personas a actuar y perseguir objetivos (Machacuay y Vera, 2020). Los componentes, como las necesidades, los deseos, las expectativas y la aceptación del esfuerzo, se combinan para formar una comprensión integral de cómo la motivación influye en el comportamiento humano y en el proceso de aprendizaje (Padovan, 2020).

Responsabilidad. Las personas que experimentan una gestión deficiente tienden a eludir la responsabilidad y transferir la carga a terceros a menudo avanzando en la jerarquía organizativa (Edu et al., 2022). Por otro lado, aquellos que toman la responsabilidad de tomar decisiones, independientemente de si resultan acertadas o no, suelen enfrentar críticas, especialmente por parte de aquellos que originalmente delegaron dichas decisiones (Ramdhan et al., 2022). Esto puede dar lugar a un ciclo pernicioso de críticas y delegación en constante repetición. Una explicación conjetural de las dos dimensiones de la responsabilidad (moral) es que cuán importante es que las personas realmente se desempeñen de manera competente debido a lo mucho que importa es que sean capaces de vivir y trabajar juntos con éxito (Taylor, 2023).

Liderazgo y Trabajo en Equipo. Significa que, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales, los integrantes de una organización necesitan participar de manera voluntaria y entusiasta, guiados por un líder. En consecuencia, el liderazgo se configura como un proceso que abarca la implicación activa, el ejercicio de influencia y la capacidad para intervenir en el seno de un grupo (Campos et al., 2020). Por lo tanto, es crucial tomar en cuenta aspectos como las dinámicas laborales, la cohesión, la dirección y la comunicación (Ansah et al., 2023).

Formación y Desarrollo Personal. El crecimiento profesional y el desarrollo personal implica el proceso continuo de automejora, crecimiento y evolución en diversos aspectos de la vida. Esto incluye aspectos como habilidades, conocimientos, emociones, relaciones, valores y más. El enfoque en el desarrollo personal implica establecer metas y objetivos personales, trabajar en la superación de desafíos y obstáculos, y buscar un mayor autoconocimiento y autorreflexión (Hidalgo et al., 2021).

Bases Teóricas

La investigación se fundamenta en el modelo de sistemas de Betty Neuman que es una teoría de enfermería que se enfoca en el cuidado holístico de los individuos y se basa en la idea de que los seres humanos son sistemas abiertos que interactúan constantemente con su entorno. Esta teoría tiene en cuenta tanto los aspectos físicos como los psicosociales de la salud y considera que los seres humanos buscan mantener un equilibrio dinámico con su entorno (Raile, 2023a).

En el contexto del modelo de Neuman, la enfermería proactiva y la intervención temprana pueden estar alineadas con la prevención secundaria, mientras que el diagnóstico y el tratamiento eficaz en situaciones de crisis podrían relacionarse con la prevención terciaria. En general, el modelo de Neuman proporciona un marco teórico que puede guiar a los profesionales de enfermería en la comprensión y abordaje de la complejidad de la salud y la enfermedad en relación con el entorno y los sistemas interdependientes (Raile, 2023b).

Los elementos estresantes son estímulos o situaciones que provocan tensión o desencadenan respuestas de estrés en las personas. Estos elementos pueden variar ampliamente de una persona a otra, y que para uno puede considerarse estresante puede no afectar de la misma manera a otra persona: Algunos ejemplos comunes de elementos estresantes incluyen: a) Presión laboral (exceso de trabajo, plazos ajustados, responsabilidad); b) problemas personales

(problemas financieros, conflictos familiares, rupturas de relaciones); c) cambios importantes (mudanzas, cambios de trabajo); d) eventos traumáticos (accidentes, pérdidas y desastres naturales; y e) sobrecarga de información (Maldonado y Mosquera, 2021).

La teoría define los metaparadigmas como la persona, familia y comunidad que están en constante interacción entre aquellos y también con su entorno, el cual contiene factores psicológicos, fisiológicos y socioculturales (Montenegro y Castro, 2022); la teoría de Betty Neuman se centra en la idea de que el individuo y su entorno están en constante interacción y que la enfermería tiene un papel fundamental en ayudar a las personas a mantener un equilibrio saludable frente a los factores estresantes presentes en su vida (Raile, 2023c).

Metodología

Descripción del Lugar

El presente proyecto de investigación se llevará a cabo en un hospital de EsSalud de Iquitos, que cuenta con servicios de Cirugía General, Ginecología y Obstetricia, Pediatría, Medicina Interna, Emergencias y otros. La investigación se realizará en el Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos, que cuenta con un total de 10 camas conformado por un área de star de enfermería y médico, además cuenta con 10 ventiladores mecánicos operativos.

Población y Muestra

Población

La población de estudio estará constituida por 40 profesionales de enfermería que trabajan en las áreas críticas de cuidados intensivos.

Muestreo

Para el presente estudio el muestreo considerado será de tipo no probabilístico por conveniencia y se tomará en cuenta al total de la población participante en el estudio. Al respecto, este tipo de muestreo es utilizado, cuando existe el deseo del investigador de la elección a una población considerando sus características comunes; además es utilizado en estudios con poblaciones muy pequeñas (menos de 100 individuos); asimismo, “el muestreo no probabilístico involucra la selección de las unidades que serán observadas de acuerdo al criterio escogido por el investigador”(Arias et al., 2022, p. 95).

Criterio de Inclusión

Profesional de enfermería con experiencia mínima de 6 meses en el servicio de unidad de cuidados intensivos.

Profesional de enfermería de labor asistencial en el servicio de unidad de cuidados intensivos.

Criterios de Exclusión

- ✓ Profesional de enfermería que se encuentren laborando en parte administrativa del servicio de unidad de cuidados intensivos.
- ✓ Profesional de enfermería que se encuentren con licencia o descanso médico.
- ✓ Profesional de enfermería que se encuentre de vacaciones.
- ✓ Profesionales de enfermería que no han firmado el consentimiento informado
- ✓ Profesionales de enfermería que no hayan llenado correctamente el cuestionario.

Tipo de Investigación

El presente estudio será de tipo observacional porque no se intervendrá en el curso natural del objeto de investigación, descriptivo porque la información es recolectada sin cambiar el entorno y es no experimental; y de corte transversal porque los datos se tomaran en un solo momento y con enfoque cuantitativo, una “investigación cuantitativa permite medir variables o fenómenos a través de valores numéricos y un procesamiento estadístico descriptivo y/o inferencia; asimismo, su fin es probar una hipótesis planteada en la investigación” (Arias et al., 2022, p. 59).

Diseño de Investigación

El diseño en el presente estudio, será no experimental de nivel correlacional y de corte transversal; puesto que es un tipo de investigación en el cual se examina la relación entre dos o más variables; en el presente caso de estudio, será comprobar la asociación entre el “estrés laboral del profesional de enfermería y el desempeño profesional de enfermería”, y sin la manipulación ninguna de dichas variables. En otras palabras, no hay intervención ni control

directo sobre las variables en estudio (Arias et al., 2022); significa que, que las variables son: “medidas en una sola vez y con esa información se realiza el análisis; se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento específico, sin evaluar la evolución de esas unidades” (Risco, 2020, p. 4).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud Iquitos, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud Iquitos, 2023.

Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud Iquitos, 2023.

Existe relación significativa entre el ambiente psicológico y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud Iquitos, 2023.

Existe relación significativa entre el ambiente social y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud Iquitos, 2023.

Identificación de Variables

Variable 1

Estrés laboral del profesional de enfermería

Variable 2

Desempeño profesional de enfermería

Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral se define como una reacción física, psicológica y conductual del trabajador el cual no es capaz de adaptarse a los estímulos de su entorno de trabajo. (Linzan, 2021)	Es una descripción específica y medible de los componentes y manifestaciones del estrés que se pueden observar, cuantificar y evaluar en un entorno laboral como físico, psicológico y social.	Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> – Interrupciones laborales – Criticas – Cuidados de enfermería – Impotencia – Supervisión 	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
		La evaluación final de la variable será: Nivel alto: (103 a 136) pts.	Ambiente psicológico	<ul style="list-style-type: none"> –Escucha activa –Muerte –Problemas –Miedo –Tratamiento excesiva –Sentimientos de culpabilidad –Conflictos de roles 	6, 7,8,9,10, 11,12,13, 14,15, 16,17, 18,19 y 20	Politómica Valoración: Nunca = (1) A veces = (2), frecuentemente = (3) Muy frecuentemente = (4).

Nivel Medio: (69 a 102) pts.	Ambiente social	–Relaciones interpersonales	21,22,23,24,25, 26,27,28,29,
Nivel Bajo: (34 a 68) pts.		–Trabajo grupal	30,31,32,33 y 34
		–Cohesión y conflicto grupal	
		–Falta de comunicación	

Tabla 2

Variable: Desempeño profesional de enfermería

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño profesional de enfermería	Es la forma en que el empleado se comporta para el logro de los objetivos y metas propuestos. Este es un componente de la estrategia de cada individuo para lograr las metas que se ha propuesto para encontrar la realización profesional en su	Es un conjunto de acciones observables realizadas por el personal de enfermería en un contexto de atención médica, con el objetivo de lograr metas y estrategias predefinidas. Estas acciones son evaluadas en términos de motivación, Responsabilidad, Liderazgo y formación, que son las cuatro	Motivación	– Ideas creativas e innovadoras – Logro del trabajo – Evaluación de tareas – Desarrollo personal	1,2,3,4,5,6 y 7	Ordinal Politómica
			Responsabilidad	– Trabajo sin errores e independiente – Trabajo ordenado – Puntualidad – Objetivos trazados	8,9,10,11,12, 13, 14 y 15	Valoración: Nunca = (1) A veces = (2) Frecuentemente = (3) Siempre = (4).
			Liderazgo y trabajo en equipo	– Necesidades – Reacciones calmadas	16,17,18, 19, 20, 21 y 22	

lugar de trabajo. (Machacuay y Vera, 2020).	dimensiones que caracterizan esta variable. La evaluación final es: Nivel Alto: (85 a 112) ptos. Nivel Medio: (57 a 84) ptos. Nivel Bajo: (28 a 56) ptos.	Formación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> – Respuestas claras y oportunas – Métodos de trabajo – Desarrollo de capacidades – Capacitaciones 23, 24, 25, – Logro de metas 26, 27 y 28 – Desarrollo personal – Experiencias – Trabajo
---	--	---------------------------------------	--

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

En el presente estudio, como técnica se empleará la encuesta para las dos variables de estudio. Al respecto, según López & Fachelli (2015) la encuesta puede ser utilizada como técnica o como método. Como técnica, permite la recogida de los datos por medio de la interrogación que se realiza al encuestado con el propósito de que brinden información requerida para la investigación (Arias et al., 2022, p. 73).

Instrumento

Como instrumento se utilizará 2 cuestionarios:

El instrumento de la variable “estrés laboral” se utilizará como referencia el cuestionario sobre estrés laboral utilizado por (Huamán, 2019), en un estudio en donde fue aplicado en Chíncha lo cual ha sido validado por jueces expertos por la adaptación del instrumento. El cuestionario consta de 34 reactivos, divididos en 3 dimensiones: Dimensión Ambiente físico que tiene 5 indicadores y serán medidos por los ítems (1,2,3,4 y 5); Dimensión Ambiente psicológico consta de ocho indicadores y serán medidos por los ítems (6, 7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17, 18,19 y 20); y la tercera Dimensión Ambiente social con 4 indicadores y serán medidos por los ítems (21,22,23,24,25, 26,27,28,29, 30,31,32,33 y 34); la valoración será en escala ordinal, politómica de tipo Likert y los reactivos serán dados con un valor: a) Nunca = (0), b) A veces = (1), c) Frecuentemente = (2), y d) Muy frecuentemente = (3). Y finalmente la evaluación final se dará de la siguiente manera: Nivel Alto = (103 a 136) ptos, Nivel Medio de (69 a 102) ptos. Y Nivel Bajo de (34 a 68) ptos.

En cuanto al instrumento 2 de la segunda variable sobre el desempeño profesional se tomó como referencia el “cuestionario de desempeño profesional de enfermería” utilizado en un estudio por Machacuay & Vera (2020), el instrumento está dividido en 4 dimensiones o factores:

Dimensión Motivación, con 4 indicadores y serán medidos por los ítems (1,2,3,4,5,6 y 7), Dimensión Responsabilidad con 4 indicadores y serán medidos por los ítems (8,9,10,11,12, 13, 14 y 15), Dimensión de Liderazgo y trabajo en equipo con 5 indicadores y serán medidos por los ítems (16,17,18, 19, 20, 21 y 22) y Dimensión de Formación y desarrollo personal con 5 indicadores y que serán medidos por los ítems (23, 24, 25, 26, 27 y 28); el cuestionario es de escala ordinal con respuestas politómicas de tipo Likert, la valores es la siguiente: Nunca = (0), A veces = (1), Frecuentemente = (2), y Siempre = (3); asimismo, se realizará la prueba de Stanones estadísticos con media aritmética y desviación estándar para los valores finales o la categorización de la variable: Nivel Alto de (85 a 112) puntos; Nivel Medio de (57 a 84) puntos y Nivel Bajo (28 a 56) puntos.

Validez del Instrumento. Para la validez de constructo de los 2 instrumentos, se realizó mediante la participación de 07 jueces expertos, para dar su opinión respecto a la construcción de los ítems de ambos instrumentos, los mismos que fueron consolidados según la prueba binomial para determinar el valor final, para ver la concordancia de los jueces expertos, en donde los resultados mostraron una calificación promedio de “Muy buena” para ambos instrumentos; por lo tanto, los instrumentos tiene un nivel de aceptable para su aplicación.

Confiabilidad del Instrumento. Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, se obtuvo mediante la aplicación a un aprueba piloto a 20 participantes en otra institución de similares características del presente estudio, los resultados fueron procesados mediante el Alfa de Cronbach obteniendo el valor de 0.874 para el instrumento de estrés laboral y 0.761 para el instrumento de desempeño profesional.

Proceso de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se solicitará el permiso respectivo mediante un documento dirigido al director del hospital III EsSalud Iquitos, con la finalidad de obtener las facilidades

para el recojo de la información, luego se realizarán las coordinaciones con la jefa de departamento de enfermería para solicitar una reunión con el grupo de participantes de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos con la finalidad de presentar los objetivos del estudio a los participantes.

Luego se ejecutará las encuestas en un tiempo que tendrá una duración de cuatro semanas para recabar la información, siendo que no será posible hacerlo en un sólo día, para no interrumpir las labores de los profesionales de enfermería; para lo cual, previamente se solicitará la firma del consentimiento informado, la aplicación del instrumento, tendrá un tiempo que durará 15 minutos por cada cuestionario y el horario será de 8 a 10 am.

Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez recolectado los datos de los participantes se realizará una revisión exhaustiva de cada encuesta al cual se efectivizará un control de los datos para ser codificados, tabulados y procesados mediante la hoja de Excel y luego serán transferidos a SPSS versión 25 para su proceso estadísticos correspondiente y según los objetivos del estudio, para ello se solicitará al sistema que generen los resultados en tablas, frecuencias y porcentajes de cada variable; asimismo, se realizará la prueba estadística de rho Spearman y tablas cruzadas para medir la relación de dichas variables que respondan a los objetivos propuestos en la investigación.

Consideraciones Éticas

En el presente estudio, la investigación se realizará conforma a los principios éticos aceptados universalmente, en la investigación científica, incluido el consentimiento informado, así como el principio de autonomía, la no maleficencia- beneficencia y justicia (Solis et al., 2023):

Principio de Autonomía

Significa que los participantes tienen la libertad para tomar sus propias decisiones y la libertad para expresar sus emociones con la participación voluntaria de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos dando el permiso correspondiente, por medio del consentimiento informado; en ese sentido, se sostiene que todas las personas han de ser tratadas como sujetos autónomos (Solis et al., 2023).

Principio de la No Maleficencia

Con este principio a los profesionales de enfermería se les dará la seguridad de que los resultados del estudio no serán perjudiciales para su salud física ni psicológica, siempre que se considere necesario para proteger el anonimato de los participantes; en donde está referido, en que ha de evaluarse siempre los riesgos y beneficios, maximizando estos últimos (Solis et al., 2023).

Principio de Beneficencia

Los hallazgos serán entregados a los administradores del hospital III EsSalud para que sugieran un plan estratégico para disminuir los niveles de estrés laboral que experimentan las enfermeras en las unidades de cuidados intensivos, que son áreas críticas con necesidad de enfermeras; basado en que el paciente sea tratado con humanización, que tenga buena salud mental, asegurando un buen desempeño profesional; por lo que se buscará el bienestar de los participantes del estudio (Donoso, 2023).

Principio de Justicia

Mediante este principio se planteará en el estudio un trato de igualdad a todos los participantes sin hacer alguna distinción ni discriminación por características diferentes que tengan los profesionales de enfermería (Donoso, 2023).

Presupuesto

Tabla 4

Presupuesto para la ejecución de la investigación

Rubros	Cantidad	Aporte Monetario	
		Gasto Unitario	Subtotal
Material de escritorio:			
Papel bond A4	1millar	S/.30.00	S/.30.00
Lapiceros	10	S/.1.00	S/.10.00
Empastados	5	S/.30.00	S/.150.00
Impresiones	1millar	S/.0.30	S/.300.00
Copias	500	S/0.10	S/.50.00
Servicios			
Internet	300 hrs.	S/.1.00	S/.300.00
Pasajes	40	S/.20.00	S/.800.00
Solicitud de asesor y pago de sustentación	1		
		S/.500.00	S/.500.00
	Global		
Otros		S/.800.00	S/.800.00
TOTAL			S/.2940.00

Referencias Bibliográficas

- Aldazabal Puma, Y. (2020). Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un Hospital COVID-19 en Lima. *Revista Científica Ágora*, 7(2), 107–113. <https://doi.org/10.21679/ARC>
- Ansah Ofei, A. M., Barnes, T. y Paarima, Y. (2023). Strategic Leadership in Nursing. In *Nursing - New Insights for Clinical Care* (pp. 1–18). IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.104512>
- Ansah Ofei, A.M., Barnes, T. y Paarima, Y. (2023). Liderazgo estratégico en enfermería. En *Enfermería: nuevos conocimientos para la atención clínica* (1ra ed.). IntechOpen.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bleda García, S. (2021). *Los valores profesionales en el grado de enfermería* [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672546/sbg1de1.pdf;jsessionid=5D018D5F2465F12E95919AFBF96CC2E3?sequence=1>
- Borja Chuqui, Y. K. y Salas Lirio, C. S. (2022). Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088>
- Camarena Casas, L. L. y Lozano Orihuela, P. (2021). *Impacto de la salud mental en el desempeño laboral del profesional de enfermería en tiempo de pandemia en el área de Emergencia del Hospital Ramiro Prialé Prialé, Huancayo - 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6124>

- Campos Casas, M. A. y Guerra Lévano, J. (2023). *Estrés y satisfacción laboral del personal de salud en la emergencia sanitaria del Centro de Salud Quilmana, año 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/2036>
- Campos, J. A., Aubert, A., Guo, M. y Joanpere, M. (2020). Improved Leadership Skills and Aptitudes in an Excellence EMBA Program: Creating Synergies With Dialogic Leadership to Achieve Social Impact. *Frontiers in Psychology*, *11*(17), 1–11.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.00017/BIBTEX>
- Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M. I., Escudero Fernández, L. y Martínez Roche, M. E. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, *17*(2), 304–324.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
- Choque Quispe, M. M. y Lopez Dinos, S. C. (2021). *Estresores laborales y desempeño de las enfermeras, Servicio de Cuidados Intensivos, Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad nacional San Agustín de Arequipa].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e3b5d18d-ac37-4edc-8fa2-7eeda274743c/content>
- Chung Monteluis, K. S. y Salas Torres, J. M. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Emergencia - Hospital Regional Docente de Trujillo 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4349>
- Cortés Hernández, P., Bedolla Cortes, M. y Pecina Rivas, E. M. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Revista de Investigación Latinoamericana En Competitividad Organizacional*, *7*, 1–8.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>
- Donoso Sanz, M. de los Á. (2023). Principios éticos en investigación clínica y tecnologías emergentes: implicaciones en poblaciones vulnerables. *Revista Española Endocrinología Pediátrica* -, *14*(Suppl 1), 17–24.
<https://doi.org/10.3266/RevEspEndocrinolPediatr.pre2023.Mar.797>

- Dueñas Navarrete, F. A. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780 1-27. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Gaspar-Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo Del Conocimiento*, 6(8), 318–329.
<https://doi.org/10.23857/PC.V6I8.2942>
- Hidalgo-Ibarra, I., León-Román, M., Sempertegui-Vera, O., y Prieto-López, Y. (2021). Modelo comunicacional para potenciar el crecimiento personal y profesional durante un emprendimiento. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6–1), 590–604.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.937>
- Huamán Heredia, R. E. (2018). Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital rene toche groppo de la provincia de Chincha 2018 [Tesis de bachillerato, Universidad Inca Garcilazo de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3163>
- Jiménez Arévalo, J. G. (2022). *Influencia del estrés en la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el Hospital León Becerra de Milagro durante el primer semestre del 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro. Ecuador].
[https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6146/3/JIMENEZ AREVALO JOSELIN.pdf](https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6146/3/JIMENEZ%20AREVALO%20JOSELIN.pdf)
- Linzán Meza, E. P. y Meza Intriago, H. A. (2021). Estrés laboral: afectaciones en las familias del personal sanitario del Centro de Salud Santa Ana. *MIKARIMIN Revista Multidisciplinaria, Edición Es(7)*, 135–146.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8605715&info=resumen&idioma=ENG>
- Lorenzana Díez, T. (2020). *El estrés laboral en el personal sanitario como consecuencia de la pandemia del COVID-19* [Trabajo Académico de bachillerato, Universidad de León].

<https://buleria.unileon.es/handle/10612/13249>

Machacuay Castellón, J. P., & Vera Balbín, G. (2020). *Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de La Merced, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional.

<https://buleria.unileon.es/handle/10612/13249>

Maldonado vega, R. H. y Mosquera Guachilema, G. E. (2021). *Percepción de enfermería en el manejo del stress del adulto mayor en tiempos de Pandemia* [Tesis de bachillerato, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/58460/1/TESIS-1796-MALDONADO-MOSQUERA LIC. KETTY SANCHEZ.pdf>

Molina-Chailán, P. M., Muñoz-Coloma, M. y Schlegel-San Martín, G. (2019). Work-Related Stress in Nurses at Critical Care Units. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 65(256), 177–185. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2019000300177&script=sci_arttext

Montenegro Jinesta, B., & Castro Chinchilla, J. (2022). *Intervención de enfermería en salud mental, para fortalecer las estrategias de afrontamiento al estrés en tiempos de COVID-19, dirigido al personal del Laboratorio Clínico de la Universidad de Costa Rica* [Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica]. Repositorio institucional.

<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/86589>

Morales Villagomez, M. G. (2018). Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de uci adulto del hospital de emergencias Villa El Salvador – 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3342>

OMS (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. Recuperado de:

<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

OMS (2023). *Estrés*. Organización Mundial De La Salud - OMS. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Onofre Pérez, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N° 1, Quito, en el año 2019* [Tesis de MAESTRÍA, Universidad Andina Simón Bolívar].

- Repositorio institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la Motivación Aplicación Práctica* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza].
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-pretica.pdf
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? What is job stress and how to measure it? *Revista Salud UniNorte*, 35(1), 156–184.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Pumapillo Layme, R. (2022). *Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa - Perú 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106543>
- Quispe Delgado, Y. (2019). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6475>
- Raile Alligood, M. (2023). *Modelos y Teorías de Enfermería. Recopilación y Adaptación del Libro: “Teorías y Modelos de Enfermería* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Rosario. Argentina]. https://fcm.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2023/05/TEORIAS-Y-MODELOS-2DA-PARTE_compressed.pdf
- Ramdhan, R. M., Winarno, A., Kisahwan, D. y Hermana, D. (2022). Corporate social responsibility internal as a predictor for motivation to serve, normative commitment, and adaptive performance among State-owned Enterprises’ employee. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2093486 1-18. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2093486>
- Ramírez Labán, E. M., Godos Castillo, G. M. G., Silva Sandoval, C. I. y Delgado Medina, L. M. (2022). Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. *RECIAMUC*, 6(1), 2–14.
[https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(1\).enero.2022.2-14](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(1).enero.2022.2-14)
- Riquelme, L., Pizarro, F., Oyarzo, M. y Muñoz, T. (2022). Serie Proyectos de Investigación e

- Innovación Superintendencia de Seguridad Social Santiago - Chile. *Superintendencia de Seguridad Social - Chile*. https://www.suseso.cl/619/articles-704004_archivo_01.pdf
- Risco, A. A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima*. Recuperado de: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota Académica 2C - Clasificación de Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Rodríguez González, Z., Ferrer Castro, J. E., y De la Torre Vega, G. (2022). Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. *MEDISAN*, 26(5), e4306 1-15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192022000500008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Sailema Sailema, C. F. (2018). *El estrés laboral y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Alvarado Ortiz Constructores Cia. Ltda. en la ciudad de Ambato, de la provincia de Tungurahua* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato - Ecuador]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28734>
- Simón Melchor, A., Jiménez Sesma, M. L., Solano Castán, J., Simón Melchor, L., Gaya-Sancho, B. y Bordonaba Bosque, D. (2022). Análisis del impacto psicoemocional de la pandemia del COVID-19 entre los profesionales de enfermería. *Enfermería Global*, 21(2), 184–209. <https://doi.org/10.6018/eglobal.489911>
- Solis Sánchez, G., Alcalde Bezhold, G. y Alfonso Farnós, I. (2023). Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *Anales de Pediatría*, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2023.06.005>
- Taylor, M. (2023). Two Dimensions of Responsibility: Quality and Competence of Will. *Journal of the American Philosophical Association*, 1–14. <https://doi.org/10.1017/apa.2023.2>
- Zavala, K. (2021). Rosa Cornejo: En esta pandemia vivimos una soledad impuesta. *Universidad de Piura*. Recuperado de: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2021/04/rosa-cornejo-en-esta-pandemia-vivimos-una-soledad-impuesta/>

Apéndices

Apéndice A. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

“Estrés laboral en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en el hospital III EsSalud Iquitos, Loreto, 2023”

La presente investigación tiene por objetivo conocer sus expectativas del profesional de salud y a través de ello nos permita determinar la relación que existe entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermería donde les solicito contestar todas las preguntas formuladas con la sinceridad y voluntad. Muchas gracias por su colaboración.

I. DATOS GENERALES:

- a) Edad:.....años
- b) Sexo: Masculino () Femenino ()
- c) Experiencia laboral: menor a 2 años () de 3 a 5 años () de 6 a 10 años () de 11 a 15 años () Mayor a 15 años ()
- d) Nivel de Instrucción: Licenciado () Maestría () Doctorado ()
- e) Especialidad: SI () No ()

II.DATOS ESPECÍFICOS:

A continuación, se le presenta una serie de enunciados con sus respectivas alternativas, de las cuales Ud. deberá escoger y marcar con un aspa(x) la respuesta que crea conveniente; información que será confidencial solo para fines de investigación.

N: NUNCA **AV:** A VECES **F:** FRECUENTEMENTE **MF:** MUY FRECUENTEMENTE

	ENUNCIADOS DE ESTRÉS LABORAL	N	AV	F	MF
1.	Tengo interrupciones frecuentes en la realización de mis funciones.				
2.	Recibo constantemente críticas de un médico.				
3.	Realizo procedimientos de enfermería que pueden resultar ser doloroso para el paciente.				
4.	Me siento impotente cuando un paciente no evoluciona favorablemente.				
5.	Tengo problemas con un supervisor				
6.	Hablo con el paciente cuando tiene la sensación de muerte cercana.				

7.	Me niego a hablar abiertamente con otros compañeros de trabajo sobre problemas en el servicio.				
8.	Me siento afectado por la muerte de un paciente				
9.	Tengo problemas con uno o varios médicos				
10.	Temo cometer errores en los procedimientos de enfermería				
11.	Tengo ocasión para compartir experiencias y/o vivencias con otros compañeros del servicio				
12.	Tuve una experiencia de muerte de un paciente con quien he llegado a establecer un vínculo afectivo.				
13.	Me angustio cuando un médico no está presente al momento del fallecimiento de un paciente.				
14.	Estoy en desacuerdo con el manejo terapéutico de algún paciente				
15.	Me siento insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16.	Evito expresar a mis compañeros del servicio, mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (ej.: pacientes conflictivos, hostiles).				
17.	Recibo información insuficiente del médico, acerca del estado clínico de un paciente				
18.	Rehúyo dar respuestas satisfactorias a preguntas hechas por un paciente.				
19.	Tomo la decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20.	Percibo el sufrimiento de los pacientes.				
21.	Me niego a la rotación temporal a otros servicios por falta de personal				
22.	Tengo dificultad para trabajar con compañeros de otros servicios				
23.	Me siento insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
24.	Recibo críticas de un supervisor				
25.	Tengo rol de trabajo y turnos imprevisibles.				
26.	Me niego a administrar un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27.	Realizo demasiadas tareas en corto tiempo.				
28.	Eludo dar apoyo emocional al paciente.				
29.	Tengo dificultad para trabajar con compañeros del servicio.				
30.	Tengo tiempo insuficiente para realizar todas las funciones de enfermería.				
31.	Evidencio cuando el médico no está presente en una emergencia.				
32.	Tengo dificultad para referir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33.	No tengo conocimiento adecuado sobre el manejo y funcionamiento de los equipos especializados que se usan en el servicio.				
34.	Me falta la ayuda de colegas para cubrir adecuadamente el servicio.				

Cuestionario de “Desempeño profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en el hospital III EsSalud Iquitos, Loreto, 2023”

N°	ENUNCIADOS DE DESEMPEÑO PROFESIONAL	N	AV	F	MF
1.	Fomento la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2.	Me siento feliz por los resultados que logro en el trabajo.				
3.	Ofrezco retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4.	Tengo motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5.	Hago evaluaciones en el trabajo para mejorar mis tareas.				
6.	Cumplo con tareas diarias en el trabajo, lo cual impulsa mi desarrollo personal.				
7.	Procuro altos niveles de desempeño.				
8.	Realizo el trabajo de acuerdo al tiempo establecido y sin errores.				
9.	Puedo trabajar de forma independiente.				
10.	Realizo el trabajo en forma metódica y ordenada.				
11.	Cumplo con el horario y registro de puntualidad.				
12.	Asumo con responsabilidad las consecuencias negativas de mis acciones.				
13.	Defino claramente la responsabilidad de mi puesto.				
14.	Informo y consulto oportunamente al jefe sobre cambios de turno que me afecten.				
15.	Promuevo un adecuado rendimiento y buen nivel de trabajo				
16.	Me anticipo a las necesidades y problemas futuros.				
17.	Reacciono efectivamente y de forma calmada frente a dificultades				
18.	Afronto positivamente las situaciones conflictivas.				
19.	Respondo de forma clara y oportuna las dudas del personal de la institución.				
20.	Demuestro respeto a mis jefes y compañeros de trabajo.				
21.	Valoro y respeto las ideas de todo el equipo de trabajo.				

22.	Desarrollo al máximo mis capacidades con la realización de mi trabajo				
23.	Estoy atento al cambio, e implemento nuevas metodologías de trabajo.				
24.	Me preparo adecuadamente para realizar cambios positivos.				
25.	Participo con frecuencia en las capacitaciones promovidas por la jefatura.				
26.	Me siento satisfecho con el logro de mis metas como profesional.				
27.	La institución promueve el desarrollo personal.				
28.	Estoy de acuerdo con cambios convenientes para el servicio.				

Muchas gracias por su colaboración

Apéndice B. Validez de los instrumentos

Cálculo de categorización puntajes con escala de Stanones

Estrés laboral	D1	D2	D3	Total
Alto	16-20	46-60	43-56	103-136
Medio	11-15	31-45	29-42	69-102
Bajo	5-10	15-30	14-28	34-68

Estrés laboral

MIN: 34

MAX: 136

$$A = \bar{X} - 0.75 (DS)$$

$$B = \bar{X} + 0.75 (DS)$$

$$A = 68.5 - 0.75 (39.40)$$

$$B = 68.5 + 0.75 (39.40)$$

$$A = 68.5 - 29.5$$

$$B = 68.5 + 29.5$$

$$A = 68$$

$$B = 102$$

D1 ambiente físico

MIN: 10

MAX: 20

$$A = \bar{X} - 0.75 (DS)$$

$$B = \bar{X} + 0.75 (DS)$$

$$A = 10.5 - 0.75 (5.91)$$

$$B = 10.5 + 0.75 (5.91)$$

$$A = 10.5 - 4.43$$

$$B = 10.5 + 4.43$$

$$A = 10$$

$$B = 15$$

D2 ambiente psicológico

MIN: 30

MAX: 60

$$A = \bar{X} - 0.75 \text{ (DS)}$$

$$B = \bar{X} + 0.75 \text{ (DS)}$$

$$A = 30.5 - 0.75 \text{ (17.4)}$$

$$B = 30.5 + 0.75 \text{ (17.4)}$$

$$A = 30.5 - 13.05$$

$$B = 30.5 + 13.05$$

$$A = 30$$

$$B = 45$$

D3 ambiente social

MIN: 28

MAX: 56

$$A = \bar{X} - 0.75 \text{ (DS)}$$

$$B = \bar{X} + 0.75 \text{ (DS)}$$

$$A = 28.5 - 0.75 \text{ (16.3)}$$

$$B = 28.5 + 0.75 \text{ (16.3)}$$

$$A = 28.5 - 12.2$$

$$B = 28.5 + 12.2$$

$$A = 28$$

$$B = 42$$

Desempeño laboral	Total
Alto	85-112
Medio	57-84
Bajo	28-56

Desempeño laboral

MIN: 28

MAX: 112

$$A = \bar{X} - 0.75 \text{ (DS)}$$

$$B = \bar{X} + 0.75 \text{ (DS)}$$

$$A = 54.5 - 0.75 \text{ (31.3)}$$

$$B = 54.5 + 0.75 \text{ (31.3)}$$

$$A = 54.5 - 23.5$$

$$B = 54.5 + 23.5$$

$$A = 56$$

$$B = 84$$

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS DE LA SALUD
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: AREVALO CACHIQUE CINTIA JAHATTA
- 1.2. Grado académico: LICENCIADA DE ENFERMERIA
- 1.3. Cargo e institución donde labora: LICENCIADA ASISTENCIAL
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de enunciados estrés laboral.
- 1.5. Autor(a) del instrumento:
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
- a. De 01 a 09: (No válido, reformular) c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) e. De 18 a 20: (Válido aplicar)
- b. De 10 a 12: (No válido, modificar) d. De 16 a 17: (Válido, precisar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.				✓	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño para lograr probar las hipótesis.					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					✓

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0,4):

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Iquitos, 10 de Mayo del 2022DNI N° 71947754 Teléfono: 997 664011

Pan
UNIVERSIDAD PERUANA UNION
 Licenciada en Enfermería
 CEP: 00902

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS DE LA SALUD
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Valles Flores Mercedes Reubinda
- 1.2. Grado académico: lic. Enfermería - Residente 1º año
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Hospital Regional Lambayeque
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **cuestionario de enunciados desempeño profesional.**
- 1.5. Autor(a) del instrumento:
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
- a. De 01 a 09: (No válido, reformular) c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) e. De 18 a 20: (Válido aplicar)
- b. De 10 a 12: (No válido, modificar) d. De 16 a 17: (Válido, precisar)

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy buena (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.			✓		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.				✓	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las variables de la hipótesis.				✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.				.	✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño para lograr probar las hipótesis.			✓	.	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.				✓	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0,4):

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Iquitos, 09-03- del 2022

DNI N° 43979163 Teléfono: 929551294

[Firma]
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS DE LA SALUD
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Valles Flores Mercedes Natividad
 1.2. Grado académico: Lic. Enfermería - Residente 1º año
 1.3. Cargo e institución donde labora: Hospital Regional Loreto
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de enunciados estrés laboral.
 1.5. Autor(a) del instrumento:
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 a. De 01 a 09: (No válido, reformular) c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) e. De 18 a 20: (Válido aplicar)
 b. De 10 a 12: (No válido, modificar) d. De 16 a 17: (Válido, precisar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.			✓		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.				✓	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las variables de la hipótesis.				✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño para lograr probar las hipótesis.			✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.				✓	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0,4):

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Iquitos, 09 . 03 del 2022

DNI N° 45949165 Teléfono: 929551294

Muf
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Mercedes Valles Flores
 CEP. N° 87228

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS DE LA SALUD
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CLÓNTGGUI RIVERA JAYME
- 1.2. Grado académico: Lic. ESP. EN PSICOLOGIAS Y DEDOSTRGS
- 1.3. Cargo e institución donde labora: ENF. ASIST. ESC. LUD. JQUITUS
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de enunciados estrés laboral.
- 1.5. Autor(a) del instrumento:
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
- a. De 01 a 09: (No válido, reformular) c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) e. De 18 a 20: (Válido aplicar)
- b. De 10 a 12: (No válido, modificar) d. De 16 a 17: (Válido, precisar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.			✓		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.			✓		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.			✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.			✓		
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las variables de la hipótesis.				✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.				✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño para lograr probar las hipótesis.				✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.				✓	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0,4):

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Iquitos, 10 de Marzo del 2022DNI N° 40602542 Teléfono: 965310757

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

OPINION DE APLICABILIDAD:

Iquitos, 10 de Marzo del 2022

DNI N°..... Teléfono:

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS DE LA SALUD
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: OLÓRTEGUA RIVERA SAIME
 1.2. Grado académico: MA. ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
 1.3. Cargo e institución donde labora: EJE. ASIST. ESSALUD. IQUITOS
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: cuestionario de enunciados desempeño profesional.
 1.5. Autor(a) del instrumento:
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 a. De 01 a 09: (No válido, reformular) c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) e. De 18 a 20: (Válido aplicar)
 b. De 10 a 12: (No válido, modificar) d. De 16 a 17: (Válido, precisar)

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.				✓	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales			✓		
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las variables de la hipótesis.				✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.				✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde a una metodología y diseño para lograr probar las hipótesis.				✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.				✓	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0,4):

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Iquitos, 12.11.2022 del 2022

DNI N° 40602542 Teléfono: 965310757

[Firma]
(P: 46550)
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS DE LA SALUD
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Glendy Chambi Herrera
- 1.2. Grado académico: Especialista en Epidemiología
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Asesor. Salud. UCI
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario de enunciados estrés laboral.
- 1.5. Autor(a) del instrumento:
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
- a. De 01 a 09: (No válido, reformular) c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) e. De 18 a 20: (Válido aplicar)
- b. De 10 a 12: (No válido, modificar) d. De 16 a 17: (Válido, precisar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buono (13-15)	Muy bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.				✓	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño para lograr probar las hipótesis.				✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					✓

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0,4):

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Iquitos, 10 de Mayo del 2022DNI N° 43350837 Teléfono: 940494578

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

54080

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS DE LA SALUD
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Glendy Chamoli Henares
- 1.2. Grado académico: Espejalista en Psicología
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Es Salud Iquitos - UCI
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **cuestionario de enunciados desempeño profesional.**
- 1.5. Autor(a) del instrumento:
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
- a. De 01 a 09: (No válido, reformular) c. De 13 a 15: (Válido, mejorar) e. De 18 a 20: (Válido aplicar)
- b. De 10 a 12: (No válido, modificar) d. De 16 a 17: (Válido, precisar)

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-17)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.				✓	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					✓
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar las variables de la hipótesis.				✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.				✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño para lograr probar las hipótesis.				✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					✓

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0,4):

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Iquitos, 10 marzo del 2022DNI N° 43350837 Teléfono: 940494578

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

54080

Apéndice C. Confiabilidad de los instrumentos

Para ambas variables de estrés laboral y desempeño profesional se utilizó ALFA DE CROMBACH:

Se realizó una prueba piloto al 10% de la población total

Resumen de procesamiento de casos para la variable de estrés laboral

		N	%
Casos	Válido	4	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	4	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad mediante alfa de Cronbach de la variable de estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	34

Fuente: base de datos SPSS de la prueba piloto

Se observa en la tabla que el valor de alfa de Cronbach fue de 0.854 lo cual significa que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

Resumen de procesamiento de casos para la variable de desempeño profesional

		N	%
Casos	Válido	4	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	4	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad mediante alfa de Cronbach de la variable de desempeño profesional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	28

Fuente: base de datos spss de la prueba piloto

Se observa en la tabla que el valor de alfa de Cronbach fue de 0.761 lo cual significa que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

I/P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	TOTAL
1	2	2	2	4	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	60
2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	2	3	2	2	70
3	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	72
4	2	2	2	4	1	4	4	2	1	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	1	1	2	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	56	

Prueba piloto para la variable de estrés laboral

Prueba piloto para la variable de desempeño profesional

I/P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	88
2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	78
4	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77

Desempeño laboral

NOMBRES	1	2	3	4
1	1	1	2	2
2	2	2	2	2
3	2	2	2	1
4	2	1	1	1
5	2	2	2	2
6	2	2	2	2
7	2	2	1	0
8	2	2	2	2
9	2	2	2	1
10	2	3	2	2
11	2	2	2	2
12	2	2	2	2
13	3	2	2	2
14	2	2	2	2
15	3	2	2	0
16	2	2	1	2
17	2	2	1	2
18	1	2	1	2
19	2	2	2	2
20	2	2	3	2
21	2	2	3	2
22	2	2	3	2
23	3	2	2	2
24	2	2	1	2
25	2	2	2	2
26	3	2	1	2
27	2	2	1	2
28	2	2	1	2

Apéndice D. Consentimiento informado

Yo.....identificada (o), con
DNI..... mediante el presente documento expreso mi voluntad de participar
en la presente investigación titulada, Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros de la
Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023.

Así mismo declaro que he sido informada (o) claramente de los objetivos de dicha investigación,
teniendo la seguridad de que la información que se brindó en la encuesta será exclusivamente para
fines académicos en la investigación, en la cual brindo mi consentimiento para participar en el
estudio.

Nombres y apellidos

DNI.....

Apéndice E. Matriz de consistencia

Tabla 6

Matriz de consistencia

Título: “Estrés laboral y el desempeño profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en el hospital III EsSalud Iquitos, Loreto, 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Marco c
<p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el ambiente físico y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023. Determinar la relación que existe entre el ambiente psicológico y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023. Determinar la relación que existe entre el ambiente social y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023.</p>	<p>Ha: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023. Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos, 2023.</p>	<p>Variable laboral Dimen • Amb • Amb psic • Amb</p> <p>Variable profesio Dimen • Mot • Resp • Lide en e • Form desa</p>