



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD NORBERT WIENER
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL
SERVICIO DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS – HOSPITAL II ESSALUD**

LUIS NEGREIROS VEGA-CALLAO, 2021

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

PRESENTADO POR:

LIC. ZAMORA EFFIO, ZOILA ROXANA

ASESOR:

MG. MARIA HILDA CARDENAS DE FERNANDEZ

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi amada familia.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios por haberme puesto como padre a un ser amoroso y fuerte a mi familia que siempre nos empuja a seguir adelante.

ASESORA DE TESIS: Mg. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR

Presidente : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz
Secretario : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles
Vocal : Mg. Jeannette Giselle Ávila Vargas Machuca

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA	10
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.4. Justificación de la investigación	13
1.5. Delimitaciones de la investigación	15
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes	15
2.2 Bases teóricas	18
3. METODOLOGÍA.....	24
3.1 Método de investigación	24
3.2 Enfoque de investigación	24
3.3 Tipo de investigación.....	24
3.4 Diseño de investigación	24
3.5 Población	25
3.6 Variables, operacionalización	26
3.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	30
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9 Aspectos éticos	31
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL PROYECTO	33
4.1 Cronograma de actividades	33
4.2 Presupuesto	34
REFERENCIAS	35

Resumen

El estrés ocupacional resulta principalmente de situaciones inesperadas o problemas que requieren un compromiso personal; por ello, el personal de enfermería a menudo se enfrenta a diversos factores estresantes asociados con las actividades ocupacionales, que reducen la eficiencia del trabajo; ante ello, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao; dicho esto la metodología que se utilizará será bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental-trasversal y de nivel correlacional; asimismo, la muestra será equivalente al mismo número de población, es decir se trabajará con 30 profesionales de enfermería a quienes se les aplicará un cuestionario para ambas variables.

Palabras clave: estrés laboral, agotamiento, desempeño profesional

Abstract

Occupational stress mainly results from unexpected situations or problems that require a personal commitment; For this reason, nursing staff often face various stressors associated with occupational activities, which reduce work efficiency; In view of this, the present study aims to determine the relationship between the level of work stress and professional performance in nurses of the intensive care unit service of Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao; Having said this, the methodology that will be used will be under the quantitative approach, with a non-experimental-transversal design and a correlational level; Likewise, the sample will be equivalent to the same number of the population, that is, it will work with 30 nursing professionals to whom a questionnaire will be applied for both variables.

Keywords: job stress, burnout, professional performanc

1. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

La atención de la salud es un campo exigente, con un alto nivel de responsabilidad y exposición a peligros emocionales y físicos. Los altos niveles de estrés pueden provocar depresión, ansiedad, síndrome de agotamiento y, en casos extremos, trastorno de estrés postraumático (1).

El estrés es una parte habitual y normal de la vida diaria, es una reacción física normal a una presión interna o externa que se ejerce sobre el sistema de una persona. Los períodos prolongados de estrés pueden causar cambios destructivos en el cuerpo, como depresión, enfermedades cardíacas, cáncer, derrames cerebrales, úlceras, dolor de espalda, dolores de cabeza, aumento de la presión arterial, indigestión y varios otros problemas (2).

El estrés, puede ser aludido como una de las principales causas de absentismo en las empresas europeas, y aproximadamente un 12% de los trabajadores de este continente se ven afectados hoy en día por el síndrome de burnout; dicho esto, es de suma importancia identificar a los trabajadores desmotivados y estresados tanto en establecimiento de salud grandes (hospitales y clínicas) como en los más pequeños (postas, consultorios) con la finalidad de proporcionar las medidas preventivas y sobre todo garantizar intervenciones tempranas cuando se presente este cuadro clínico (3).

El estrés ocupacional resulta principalmente de situaciones inesperadas o problemas que requieren un compromiso personal; por ello, el personal de enfermería a menudo se enfrenta a diversos factores estresantes asociados con las actividades ocupacionales, que reducen la eficiencia del trabajo (4). Además, en Arabia, la prevalencia del estrés, la ansiedad y la

depresión entre los trabajadores sanitarios de primera línea que atienden a pacientes es alta con más del 65%; por tanto, los responsables de las políticas sanitarias deben tomar medidas para controlar y prevenir los trastornos mentales en el personal del hospital (5).

La mala salud mental a menudo interrumpe las actividades regulares de las personas, lo que las hace incapaces de trabajar de manera efectiva, lo que resulta en un rendimiento deficiente y una alta intención de rotación. Ante ello, en Ghana el 52% de trabajadores de una entidad pública han presentado niveles altos de estrés causando probabilidades de tener depresión y ansiedad (6).

Además, en Londres, las relaciones laborales, la comunicación y, quizás lo más importante, la carga de trabajo que representan es más del 70% de los factores de influencia del estrés; como tal, la mayoría de organismos de salud, buscan mejorar estas condiciones de trabajo en el personal administrativo (7). De igual manera, en Finlandia, el estrés se ha transformado en un importante problema en los trabajadores administrativos que pertenecen al sector salud (8)

A nivel nacional, ante la pandemia por COVID-19, el personal de salud enfrenta muchos retos, siendo uno de ellos, la precariedad del sistema de salud; por ello, el personal de salud, hoy en día, presenta niveles de estrés que afecta sin duda alguna su rendimiento laboral y sobre todo la calidad en la atención (9).

Bajo esa misma perspectiva, el 46% de personal enfermero presenta un nivel alto de estrés laboral, el cual el ausentismo por enfermedad es un factor que aumenta la carga de trabajo de los enfermeros que se ven obligados a trabajar como sustitutos de sus compañeros ausentes (10). Además, en Lima Metropolitana, existen niveles altos de estrés en el personal enfermero, manifestado mediante las reacciones físicas, como son la alteración del apetito, agotamiento y sueño; siendo el profesional de enfermería femenino y del sector público del

Ministerio de Salud, quienes presentan los más altos niveles de estrés, al igual que el personal enfermero más joven (11). Asimismo, el estrés laboral es una de las patologías más recurrente en el ámbito laboral; es por ello, que la prevalencia de agotamiento en Huancavelica es del 32%, dado por la insatisfacción del horario de trabajo y por la demanda que se tiene al trabajar en establecimientos de nivel II y III. (12)

A nivel local, en el Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao, no es ajeno a esta situación, debido a que el personal de salud, sobre todo los profesionales enfermeros, están expuestos a presentar este cuadro clínico, debido a diversos factores como: sobrecarga laboral, falta de apoyo entre colaboradores y jefe del servicio, poco profesional especializado en el área, problemas en el flujo comunicativo, manejo de conflictos en las relaciones interpersonales, escasos recursos materiales y alta presión laboral; dicho esto, los enfermeros que laboran en el cuidado al paciente en el área de la Unidad de Cuidados Intensivos, se muestran, frustrados, cansados cansancio, presentan constantes dolores de cabeza y cambios de humor; ya que, este servicio (UCI) demanda de mucha carga laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe en el nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño profesional en el Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en el Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación de la dimensión agotamiento emocional con el desempeño profesional del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao
- Identificar la relación de la dimensión realización personal con el desempeño laboral del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao
- Identificar la relación de la dimensión despersonalización con el desempeño laboral el Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao.

1.4.Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La justificación teórica es contributiva porque analizará el estrés laboral y desempeño laboral en un servicio de UCI, el cual, puede servir de insumo para desarrollar propuestas de mejora para unidades críticas de otros hospitales y así buscar la mejora continua basada en la calidad de atención.

Las definiciones de ambas variables permitirán alcanzar un mejor conocimiento relacionado a la presencia de estrés laboral, y así como su desempeño, basado en un contexto determinado, siendo, el caso del área de Unidad de Cuidados Intensivos de un centro hospitalario de nivel III en el Perú; por ello, la finalidad de conocer esta situación se ha especificado en el marco teórico, a raíz, de la búsqueda exhaustiva de las fuentes fidedignas respecto a las variables en mención, estando a disposición del personal de enfermería y sobre todo los que participan directamente en dicha área; además, es importante mencionar que este estudio se compone como una fuente teórica, la cual genera, ideas nuevas de investigación.

1.4.2. Metodológica

Recoger información sobre la asociación que existe entre el desempeño profesional y estrés laboral; permitiendo evaluar las variables en el servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao, asimismo, se ejecutará cuestionarios ya validados, los mismos que estarán a disposición de otros investigadores que deseen estudiar acerca del presente tema abordado.

1.4.3. Práctica

La investigadora aportará con los resultados del estudio que permitan conocer las potencialidades y debilidades encontradas en el estrés laboral y así como su desempeño profesional; el enfermero (a) así mismo debe estar capacitado para ofrecer un apropiado cuidado de calidad a la familia y al paciente, el cual se puede constituir como un aporte valioso a la comunidad para una mejor atención a los pacientes que acuden al servicio de Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Se llevará a cabo en el año 2022.

1.5.2. Espacial

Se efectuará en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao-Perú.

1.5.3. Recursos

Con respecto a este punto, para llevar a cabo el presente proyecto se necesitará el uso y manejo las tecnologías a través de equipos computarizados; es decir, se utilizará una laptop. Asimismo, se contará con un presupuesto para llevar a cabo cada una de las actividades y lo más importante se va a requerir el tiempo suficiente para la realización del estudio.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Onofre L (13)-2021, en su estudio realizado en Quito, tiene como objetivo “determinar el grado de asociación entre el estrés laboral como variable independiente, y el desempeño laboral como variable dependiente en el servicio de UCI,”, el cual se utilizó un estudio correlacional y la muestra fue aplicada a 96 personas a quienes se les aplicó una encuesta. Como principal resultado se tiene que existe relación entre las variables analizadas con un valor de $p = 0.000$; además, el estrés en la Dirección de Talento Humano en su mayoría es bajo (47 %); lo cual

significa que el personal se encuentra desempeñando sus funciones con eficiencia, manteniendo control del estrés que no afecta a su rendimiento labor

Medina A (14)-2018, en su tesis desarrollada en Guayaquil, presenta como objetivo “determinar los factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería en la unidd de cuidados intensivos”; la investigación fue de tipo descriptivo con enfoque prospectivo; como principal resultado se tiene que el 25% de las personas siempre perciben la carga laboral, el 70% se enfrentan a las exigencias de los supervisores, falta de apoyo de los coordinadores y no tienen turnos rotativos. El 65% a veces tienen el material para realizar procedimientos seguros. La mayoría del personal encuestado sintió dolores musculares (57%) y desmotivación (45%) en el cargo de licenciados de Enfermería.

Ahmad L et al. (15)-2018, en su tesis desarrollada en Indonesia, presenta como finalidad “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital de Makassar.” Se trata de una investigación cuantitativa con el método observacional mediante estudio transversal. Se tomaron muestras de hasta 36 personas y se les aplicó un cuestionario. Por lo tanto, como principal resultado se tiene que el personal enfermero en la UCI que sufrieron estrés laboral severo, fueron un 91.7% tienen; es decir tienen un menor desempeño. Además, existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en los hospitales de la ciudad de Makassar. La falta de personal y la falta de sueño se consideran factores de estrés físico que pueden reducir el desempeño de las enfermeras de UCI.

Nacionales

Gallegos H (16)-2018; en su estudio realizado en Puno, presenta como finalidad “establecer el grado de estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios críticos en hospitales estatales”. Por ello, el estudio fue de tipo correlacional y se trabajó con 58 enfermeras quienes respondieron un cuestionario. Como principal resultado se tiene que, las enfermeras presentan con mayor prevalencia estrés severo, en un 17.5% o estrés moderado en un 35.0%. Se concluyó que no existe relación entre las variables analizadas.

Choque M, Lopez S (17)- 2021, en su tesis desarrollada en Arequipa, presenta como objetivo “determinar el grado de asociación de los estresores laborales con el desempeño de las enfermeras del servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza”; por el cual, como componente metodológico se trabajó con el enfoque correlacional, constando con una muestra de 18 trabajadores; por ello, como principal resultado se tiene que la mayoría presenta estresores laborales a un nivel medio, mientras que el 38.9% a un nivel bajo y en relación al desempeño, va de muy satisfactorio en un 50% hasta satisfactorio en un 50%, siendo posible gracias a que dicho profesional impide que los estresores laborales impacten en la ejecución de sus funciones cotidianas por la relevancia que desempeñan y el grado de dependencia de los pacientes por su gravedad y la ambigüedad de situaciones de emergencia que puede acontecer en el servicio.

Morales D (18)-2021, en su tesis desarrollada en Lima, presenta como objetivo “determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo. La población está constituida por 117 enfermeros de UCI, la muestra fue de 90 enfermeros, a

quienes se aplicó un cuestionario sobre las dos variables. Los resultados fueron que el $P = 0.000$ siendo menor que al planteado ($p > 0,05$) por lo que existe una correlación negativa moderada entre las variables analizadas, se concluyó que el 54.4% presentan nivel alto de estrés laboral, indicando que los enfermeros están expuestos a factores estresores que afectan negativamente su desempeño al brindar el cuidado a los pacientes críticos, esto se confirma con la presencia de un 57.8% de nivel de desempeño medio que tienen estos enfermeros.

2.2 Bases teóricas

Estrés laboral

EL estrés laboral se compone como un problema ocupacional de gran importancia en la medida en que se desarrollan las intervenciones en los centros laborales, además, lo conceptualiza como reacciones dañinas que los profesionales de salud poseen ante las demandas, presiones y/o preocupaciones que se les presenta en el trabajo (19).

De igual manera, se puede mencionar que el estrés laboral es como una de las respuestas en que los trabajadores pueden llegar a tener cuando se les muestran presiones y demandas laborales que no se encuentran acorde con sus habilidades y competencias y que desafían su capacidad de afrontamiento (20).

Modelos teóricos del estrés laboral

El modelo de ajuste persona-entorno propuestos por French y Kahn (21) pretende que el estrés asociado con el trabajo se puede presentar a raíz de que el personal perciba una discrepancia entre los requerimientos personales y la manera en que el contexto laboral satisface las necesidades de los colaboradores. Por otro lado, Karasek (22) refiere que el modelo de demanda-control-apoyo sostiene que la cantidad de estrés vivido en un trabajador depende mucho del nivel de demanda o

trabajo que tengan; además, depende también del control percibido para el cumplimiento de las tareas y la cantidad de apoyo disponible para el personal en su profesión.

Asimismo, según la teoría de la equidad planteada por Adams (23) señala que el estrés laboral se puede presentar a raíz de que el personal perciba una discrepancia entre los requerimientos personales y la manera en que el contexto laboral satisface las necesidades de los colaboradores.

Consecuencias del estrés laboral

Por su parte, Stranks (24) señala que el estrés laboral, tiende a producir patologías físicas, como es el caso de enfermedades mentales y angustias psicológicas; asimismo, el incremento reciente del estrés está asociado con los procesos de la recesión mundial y nacional, intensidad laboral y sobre todo la inseguridad; ya que, todo ello conlleva a una carga laboral mayor y más conflictos interpersonales, produciendo un impacto en la salud mental de las personas.

Además, Ismail (25) señala que las personas que experimentan angustia no podrán cumplir con las demandas laborales y esto puede motivarlas a disminuir la calidad de vida laboral (por ejemplo, insatisfacción y valores morales negativos); por ello, en los últimos años, diversas organizaciones internacionales han creado conciencia sobre los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo.

Dimensiones del estrés laboral

Por otro lado, en cuanto al diagnóstico del estrés, según Maslach y Jackson abarca tres dimensiones, la primera de ella es el agotamiento emocional ya que se caracteriza por la desmotivación y la fatiga en el cumplimiento de las actividades del trabajo.

Los trabajadores pasan por una serie de sensaciones de desgastes e incapacidad de recuperarse, con escasas energías para afrontar nuevos proyectos. Como segunda dimensión se tiene a la despersonalización, debido a que en esta etapa, se tiene a las reacciones de inconsciencia en relación a las necesidades de los demás trabajadores y los pacientes, ocasionando conflictos de aislamiento e interpersonales. Y como tercera dimensión se tiene a la baja realización personal, que radica en el hecho de sentir que las tareas que realizan en el trabajo son obstáculos para que el personal pueda alcanzar las metas y logros profesionales, con una autopercepción negativa, originando problemas en su desempeño (26).

Desempeño laboral

Robbins señala que el desempeño laboral está encaminado a la capacidad de organizar y coordinar las acciones ya que al integrarse forman los comportamientos de los individuos implicados en el proceso productivo (27)

Por su parte, Leitao señala que el rendimiento del personal en el lugar de trabajo está asociado a una serie de factores que intervienen en los hábitos, la salud y contexto ambiental de la fuerza laboral, el bienestar y la calidad de vida organizacional. (28)

Además, el desempeño organizacional es multidimensional, está conectado con sus metas y objetivos, y puede definirse como la capacidad de una organización para usar sus recursos de manera eficiente y producir resultados que sean consistentes con sus objetivos y relevantes para sus usuarios (29)

Teoría sobre desempeño laboral

Se basará bajo la teoría planteada por Herzberg quien trazó su enfoque teórico de los factores, el cual, ha dividido dos elementos importantes, siendo el primero de ellos, los componentes extrínsecos (higiénicos) integrados por las condiciones físicas y

ambientales del trabajo, el tipo de supervisión o dirección que el personal reciben por parte de sus jefaturas, los salarios, las ventajas sociales, políticas físicas de la institución y las normativas internas de la organización. Por otro lado, se tiene al segundo componente que son los intrínsecos, de los cuales integran las necesidades de autorrealización, reconocimiento y desarrollo personal. Ante ello, esta teoría planteada es de gran utilidad para este estudio, debido a que contribuyen los dos factores claves que repercuten en el crecimiento de la organización; resaltando en el primero de ellos el ambiente laboral y su desempeño, mientras que el segundo es esencial para el desarrollo personal y profesional (30).

Factores del desempeño laboral

Al mismo tiempo, en relación a los factores del desempeño laboral según Bain (31) quien sostiene que existen dos elementos indispensables que favorecen a un mejor rendimiento laboral en las instituciones; por ello, los factores internos, están bajo las condiciones de sufrir modificaciones con mucha más rápidas que otros, dividiéndose en dos grupos: blandos y duros; por ello, el primero de ellos contiene el equipo, las materias primas, los productos y la tecnología; mientras que los factores blandos, lo conforman los sistemas, procedimiento, métodos, estilos de dirección y la fuerza laboral (32).

Importancia del desempeño laboral

Asimismo, Sing et al. (33) considera que un lugar de trabajo extremadamente exigente puede hacer que los trabajadores sean susceptibles a sentimientos de incertidumbre y baja autoestima. Además, se puede mencionar que la satisfacción laboral se le atribuye como una respuesta multidimensional al trabajo y al contexto

laboral, el cual, depende de varios factores donde afecta el comportamiento de los colaboradores, y a su vez afecta la funcionalidad de la organización

Sumado a ello, Moreno et al. (34) refiere que el talento humano es el activo más indispensable en toda organización, el cual, gestiona los impactos de las personas con una gran influencia en el desempeño de las instituciones. Por lo tanto, la gestión en los rendimientos laborales se compone como procedimientos perennes de desarrollo, medición e identificación del desempeño de los equipos y las personas con las metas estratégicas de la institución.

Dimensiones del desempeño laboral

Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral según Freeman y Gilbert mencionan que para evaluar las dimensiones del desempeño laboral, en la actualidad se basan en las capacidades y los niveles de competencias que poseen los trabajadores asociados al trabajo, quienes consideran que los componentes a evaluar radican en la calidad del trabajo desarrollado en términos de responsabilidad, eficiencia y directivas propias de la gestión a cargo, además, se tiene a la implicancia del trabajo en equipo estableciendo el compromiso institucional (35).

Por ello, como primera dimensión se tiene a la calidad de trabajo, el cual, Freeman y Gilbert, señala que se le atribuye como un procedimiento longitudinal y dinámico en el tiempo que el trabajador maneja las habilidades, conocimientos y buen juicio, relacionados a la profesión. Como segunda dimensión se tiene, a la dimensión responsabilidad laboral, refiriéndose a las aptitudes y recursos que posee un individuo para desempeñar una tarea determinada. En este sentido, está vinculada

directamente con el buen desempeño, siendo este último un proceso de incorporación de herramientas nuevas para desarrollarse en el mundo (35).

En cuanto, al trabajo en equipo, se compone como la tercera dimensión del desempeño laboral, la cual, en el contexto de las funciones administrativas, hacer mención a la calidad del trabajo de la fuerza laboral, como atender a los conocimientos y saberes. Corroborar que las experiencias son formativas y de que en equipo se pueden conseguir a lo largo de la vida activa (36).

Finalmente, se tiene al compromiso institucional, donde Freeman y Gilbert, se refiere a la capacidad de sentimientos o compromiso encuadrada dentro de la calidad profesional del trabajo, son las emociones que irradia el colaborador, destacada en cada uno de ellos, a través de su rendimiento laboral que se demuestran en el día a día con las diferentes insuficiencias de la necesidad humana que presentan los usuarios adscritos en los servicio (37).

2.3 Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao, 2021

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao, 2021.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

En el presente proyecto se trabajará con el método hipotético-deductivo debido a que se observará el fenómeno a estudiar, es decir se analizará la relación entre las variables antes mencionadas; asimismo, sean generados hipótesis para la explicación de dicho fenómeno (38)

3.2 Enfoque de investigación

El presente estudio, será de enfoque cuantitativo, ya que (39) señala que estos estudios se encargan de recolectar y analizar información numérica; asimismo, son utilizados para realizar pronósticos a poblaciones más extensas

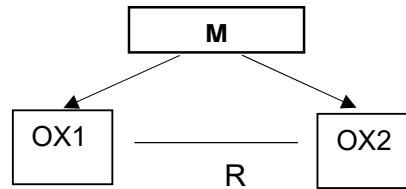
3.3 Tipo de investigación

Además, será un estudio aplicado porque según Ñaupas et al. (40) tiene como finalidad generar conocimiento basado en la aplicación directa a los problemas de la sociedad, bajo un fundamento de hallazgos tecnológicos del estudio básico, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto.

3.4 Diseño de investigación

En cuanto al diseño de la investigación será observacional porque, lo que se pretende realizar en la investigación es registrar y observar la realidad tal y como sucede; es decir, se analizará el estrés laboral y el desempeño profesional en un servicio crítico como es la UCI. Asimismo, es de nivel correlacional, porque se medirá la relación de las variables presentadas que son la programación de roles médicos y la atención

en consulta externas, además evaluará una relación estadística (es decir, la correlación) entre ellas. A continuación, se presenta el esquema de la correlación: (41



M: Muestra

OX1: estrés laboral

OX2: desempeño profesional

3.5 Población

Población: En relación a este punto, la población lo conformaran todo el personal de enfermería del Hospital II-Luis Negreiros Vega-Callao, siendo un total de 90 enfermeras.

Criterios de inclusión:

Personal de enfermería que labora en dicho hospital.

Personal que realiza funciones presenciales

Personal técnico y profesional de enfermería

Criterios de exclusión:

Personal que se encuentra realizando trabajo remoto.

Personal con licencias y vacaciones.

Personal que laboran en otros servicios.

3.6 Variables, operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición operacional: Puede provocar en el personal de salud trastornos físicos o psicológicos, y será medido a través de tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; por el cual se aplicará mediante un cuestionario, bajo la siguiente escala de medición 0=Nunca, 1=pocas veces al año; 2= Una vez al mes o menos; 3= Varias veces al mes; 4= Una vez a la semana; 5= Varias veces a la semana y 6=Todos los días.

Tabla 1 Matriz operacional de la variable 1

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Agotamiento emocional	Cansancio emocional	Ordinal	Alto: 118-132 Medio: 102-117 Bajo: 0- 101 ÍTEMS (1-22)
	Frustración por el trabajo		
	Sentimiento a dedicación demasiado a su trabajo.		
	Cansancio al trabajar en contacto con las personas.		

Realización personal	Desarrollo personal	Ordinal	Alto: 118-132
	Desempeño		Medio: 102-117
	Capacitación		Bajo: 0- 101
	Innovación		ÍTEMS (1-22)
Despersonalización	Nivel de información.	Ordinal	Alto: 118-132
	Relaciones interpersonales		Medio: 102-117
	Canales de comunicación		Bajo: 0- 101
	Nivel cooperativo		ÍTEMS (1-22)

Variable 2: Desempeño laboral

Definición operacional: se refiere al rendimiento de los trabajadores, siendo evaluado a través de una encuesta, tomando como dimensiones calidad de trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo y compromiso institucional, con una escala de medición de 1 = siempre 2 = casi siempre 3 = a veces 4 = casi nunca 5 = nunca; y con una escala valorativa de bajo, moderado y alto

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Calidad de trabajo	Cumplimiento de objetivos	Ordinal	Bajo Moderado Alto
	Nivel de iniciativas		
	Nivel de desempeño		
	Adaptación del cambio		
Responsabilidad laboral	Trasmisión de la información	Ordinal	Bajo Moderado Alto
	Nivel de autonomía		
	Nivel de afrontamiento		
Trabajo en equipo	Nivel de responsabilidad	Ordinal	Bajo

	Orientación al logro		Moderado
	Trabajo en equipo		Alto
Compromiso institucional	Nivel de comprensión	Ordinal	Alto: 100- 155; medio: 55- 99 bajo: 1-54
	Respeto hacia los demás		

3.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Como técnica se desarrollará una encuesta para ambas variables, el cual va a consistir en una serie de preguntas, que van a tener como finalidad dar respuesta a la pregunta de investigación; por el cual como instrumento se hará uso de un cuestionario.

Descripción:

Para medir el estrés laboral se tomará el instrumento de Cubas (35) que consta con un total de 22 preguntas, el cual se utilizó la escala likert que consistió en: Nunca le corresponde el valor 0; pocas veces al año le constituye la valoración 1; una vez al mes le corresponde el valor 2; unas pocas veces al mes es igual al valor de 3; una vez a la semana está conformado por la valoración 4; pocas veces a la semana le corresponde la escala 5 y todos los días es equivalente a 6. Además, para medir esta variable se realizó de la siguiente manera, estrés Alto: 118-132; estrés medio: 102-117 y estrés bajo: 0- 101

Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral, el instrumento fue tomado del autor, el cual, ha seguido los mismos lineamientos en relación al primer instrumento (estrés laboral). Ante ello, la escala de Likert utilizada fue: siempre=1; casi siempre=2; a veces=3; casi nunca=4 y nunca=5. Además, para medir esta variable se realizó de la siguiente manera: alto: 100- 155; medio: 55- 99 y bajo: 1-54.

Validez: De igual manera, para la validez se realizó a través del juicio de expertos que consistió en la firma de expertos sobre el tema abordado en la presente investigación. Asimismo, en relación al segundo instrumento, para la confiabilidad, se realizó a través de una prueba piloto a 10 trabajadores del centro hospitalario en estudio; por ello, como resultado se obtuvo un valor de 0.90 del cual se puede deducir que el instrumento es confiable.

Confiabilidad: Con respecto al primer instrumento, estrés laboral, en relación a la confiabilidad, consiste en una prueba piloto a 10 trabajadores del centro hospitalario en estudio; por ello, como resultado se obtuvo un valor de 0.90 del cual se puede deducir que el instrumento es confiable. De igual manera para este instrumento, la validez se realizó a través del juicio de expertos, que consistió en la firma de 3 magister que conocen y que tienen experiencia en gestión de los servicios de la salud.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

En esta parte, para el análisis de la data obtenida de los cuestionarios de ambas variables, se realizará mediante la prueba de Chi cuadrado que tiene como finalidad medir la relación de las variables propuestas (estrés laboral y desempeño profesional) en el estudio. De igual manera, todos los datos procesados son presentados en tablas y figuras; y todo ello, se lleva a cabo mediante el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Versión. 22. Además, se trabajará con el análisis descriptivo para toda la información obtenida.

3.9 Aspectos éticos

Con respecto a los aspectos éticos en esta investigación estarán establecidos para salvaguardar y proteger a los sujetos informantes que participan en una

investigación; por ello, el presente estudio se llevará a cabo teniendo en cuenta los principales aspectos éticos como son:

Principio de justicia, donde todos los participantes del estudio (médicos) tendrán la misma oportunidad de ser evaluados.

Principio de transparencia, debido a que toda la información obtenida será analizada tal y como los participantes han dado sus respuestas.

Principio de respeto, debido a que el investigador trató con amabilidad y cortesía a los participantes del estudio.

Principio de confidencialidad, porque toda la data que los sujetos informantes brindan al estudio será solo con fines investigativos del presente estudio.

4.2 Presupuesto

Descripción	Cantidad	Costo unitario	Total
Bienes de inversión			
USB	01	S/. 30.00	S/. 30.00
Impresora	01	S/. 550.00	S/. 550.00
Cartucho de tinta	01	S/. 40.00	S/. 40.00
Bienes de consumo:			
Papel bond A4	02 mill.	S/ 17.00	S/. 34.00
Engrapador	01 unid.	S/. 10.00	S/. 10.00
Lápices	03 unid.	S/. 1.00	S/. 3.00
Borrador	03 unid.	S/. 1.00	S/. 3.00
Servicios			
Internet	5 Meses	S/. 45.00	S/. 225.00
Consumo de energía	5 meses	S/. 65.00	S/. 325.00
Telefonía	5 meses	S/ 30.00	S/. 150.00
Total			S/ 1370.00

REFERENCIAS

1. Vahedian A, Hajiesmaeili M, Kangasniemi M, Fornés J, Hunsucker R, Rahimibashar F, et al. Effects of Stress on Critical Care Nurses: A National Cross-Sectional Study. *J Intensive Care Med.* abril de 2019;34(4):311-22.
2. Kumar A, Pore P, Gupta S, Wani A. Level of stress and its determinants among Intensive Care Unit staff. *Indian J Occup Environ Med.* 2018;20(3):129-32.
3. García J, Puebla M, Herrera P, Daudén E. Burnout Syndrome and Demotivation Among Health Care Personnel. *Managing Stressful Situations: The Importance of Teamwork. Actas Dermo-Sifiliográficas (English Edition).* 1 de junio de 2018;107(5):400-6.
4. Dobnik M, Maletič M, Skela B. Work-Related Stress Factors in Nurses at Slovenian Hospitals – A Cross-sectional Study. *Zdr Varst.* 2020;57(4):192-200.
5. Salari N, Khazaie H, Hosseinian A, Khaledi B, Kazeminia M, Mohammadi M, et al. The prevalence of stress, anxiety and depression within front-line healthcare workers caring for COVID-19 patients: a systematic review and meta-regression. *Human Resources for Health.* 17 de diciembre de 2020;18(1):100.
6. Saah F, Amu H, Kissah K. Prevalence and predictors of work-related depression, anxiety, and stress among waiters: A cross-sectional study in upscale restaurants. *PLOS ONE.* 15 de abril de 2021;16(4):e0249597.
7. Ravalier J, McVicar A, Boichat C. Work Stress in NHS Employees: A Mixed-Methods Study. *Int J Environ Res Public Health.* septiembre de 2020;17(18):6464.
8. De Hert S. Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. *Local Reg Anesth.* 28 de octubre de 2020;13:171-83.
9. Mejia C, Chacon J, Enamorado O, Garnica L, Pedraza S. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo.* 2020;28(3):23-12.
10. Arquíñego G. Estresores laborales y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos neonatales. *Revista Ciencia y Arte de Enfermería.* 30 de septiembre de 2018;3(1/2):55-9.
11. Marquina R, Casas R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería.* 16 de diciembre de 2020;7(2):35-42.
12. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina.* julio de 2017;78(3):270-6.
13. Onofre L. 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 [Internet] [Tesis de posgrado]. Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. Disponible en:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
14. Medina A. Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. [Internet] [Tesis de posgrado]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2018 [citado 14 de abril de 2022]. Disponible en:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8987>
 15. Ahmad E, Maidin A, Abdullah T, Naiem F, Buraerah S, Handayanif R, et al. Relationship of Work Stress to the Performance of Intensive Care Unit Nurses in Makassar. *American Journal of Public Health Research*. 22 de enero de 2018;6(1):18-20.
 16. Gallegos H. El estrés y su influencia en el Desempeño Laboral del Personal Profesional de Enfermería en Servicios Críticos Hospitales, Nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca del Departamento de Puno – 2014. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez [Internet]. 2018 [citado 3 de octubre de 2021]; Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2384876>
 17. Choque M, Lopez S. Estresores laborales y desempeño de las enfermeras, servicio de cuidados intensivos, Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa. 2019 [Internet] [Tesis de posgrado]. [Arequipa - Perú]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11988/SEchqumm%26choqumm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 18. Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 14 de abril de 2022]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74361>
 19. Bhui K, Dinos S, Galant M, de Jongh B, Stansfeld S. Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bull*. diciembre de 2016;40(6):318-25.
 20. Maulik P. Workplace stress: A neglected aspect of mental health wellbeing. *Indian J Med Res*. octubre de 2017;146(4):441-4.
 21. French J, Kahn RL. A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health1. *Journal of Social Issues*. 1962;18(3):1-47.
 22. Karasek R. Healthy work : stress, productivity and the reconstruction of working life. 1990; Disponible en: <https://lib.ugent.be/en/catalog/rug01:000211014>
 23. Adams S. Inequity In Social Exchange. En: Berkowitz L, editor. *Advances in Experimental Social Psychology* [Internet]. Academic Press; 1965 [citado 20 de septiembre de 2021]. p. 267-99. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0065260108601082>

24. Stranks J. Stress at Work. Routledge; 2015. 243 p.
25. Ismail A, Yao A, Yunus N. Relationship Between Occupational Stress and Job Satisfaction: An Empirical Study in Malaysia. 2009;2(34):27.
26. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia & trabajo. abril de 2017;19(58):59-63.
27. Robbins S. Comportamiento organizacional. Pearson Educación; 2004. 672 p.
28. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. Int J Environ Res Public Health. octubre de 2019;16(20):3803.
29. Peterson W, Gijsbers G, Wilks M. An Organizational Performance Assessment System for Agricultural Research Organizations: Concepts, Methods, and Procedures [Internet]. ISNAR Archive. CGIAR > International Food Policy Research Institute (IFPRI); 2010 jun [citado 21 de noviembre de 2021]. (ISNAR Archive). Report No.: 310698. Disponible en: <https://ideas.repec.org/p/ags/isnara/310698.html>
30. Herzberg F. The motivation to work. New York: Transaction Publishers.; 1959.
31. Bain D. La productividad. Colombia - Bogotá: McGraw-Hill; 2003.
32. Pashanasi B, Gárate J, Palomino G. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Comuni@cción. julio de 2021;12(3):163-74.
33. Singh T, Kaur M, Verma M, Kumar R. Job satisfaction among health care providers: A cross-sectional study in public health facilities of Punjab, India. J Family Med Prim Care. 31 de octubre de 2019;8(10):3268-75.
34. Moreno E, Ávila M, García R. Can gender be a determinant of organizational performance and knowledge sharing in public sector organizations? AD-minister. junio de 2018;(32):137-60.
35. Cubas R. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, Centro de Salud la Victoria Sector II, Chiclayo 2018. Repositorio Institucional - USS [Internet]. 2018 [citado 15 de septiembre de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5414>
36. Costello M, Rusell K, Coventry T. Examining the average scores of nursing teamwork subscales in an acute private medical ward. BMC Nursing. 31 de mayo de 2021;20(1):84.
37. Orgambidez A, Almeida H, Alejandro. Predictores del compromiso organizacional en enfermería: Resultados desde Portugal. Investigación y Educación en Enfermería [Internet]. abril de 2018 [citado 20 de noviembre de 2021];36(1). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-53072018000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es

38. Hernandez R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México: Mc. Graw Hill; 2018 [citado 30 de septiembre de 2021]. Disponible en:
https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+las+rutas+cuantitativa+cualitativa+y+mixta&hl=es&sa=X&redir_esc=y
39. Baena G. Metodología de la investigación [Internet]. México: Grupo Editorial Patria; 2017. Disponible en:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
40. Ñaupas H, Valdivia M, Pañacios J. Metodología de la Investigación. Cuantitativa? Cualitativa y Redacción de la Tesis. [Internet]. 5ª Edición,. Colombia: Ediciones De La U; 2018 [citado 11 de diciembre de 2021]. Disponible en:
<https://www.buscalibre.pe/libro-metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5-edicion/9789587628760/p/50606399>
41. Muñoz C. Metodología de la Investigación [Internet]. Oxford. México; 2015. Disponible en: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problemas general: ¿Qué relación existe en el nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión agotamiento emocional en el Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar de estrés laboral según la dimensión agotamiento emocional en el Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao.</p>	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao, 2021</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: - Agotamiento laboral. -Realización personal. -Despersonalización.</p> <p>Variable 2: Desempeño profesional</p> <p>Calidad de trabajo. Responsabilidad laboral Trabajo en equipo Compromiso institucional</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa</p> <p>Metodo y diseño de la investigación: Deductivo-hipótesis. No experimental-trasversal</p> <p>Población: 30 enfermeros</p> <p>Muestra: Será equivalente a la población.</p>

<p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión realización personal en el Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao?</p>	<p>Identificar el estrés laboral según dimensión realización personal el Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao.</p>	<p>profesional en enfermeros del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos- Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao, 2021.</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión despersonalización el Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao?</p>	<p>Identificar el estrés laboral según dimensión despersonalización el Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao.</p>			

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para el estrés laboral

I. DATOS GENERALES.

Edad:

Sexo: M () F ()

Área donde labora:

Tiempo laboral:

II. INSTRUCCIONES:

Estimados participantes, el cuestionario en mención, tiene como única finalidad evaluar el estrés laboral en el centro hospitalario donde labora, para discernir los niveles de agotamiento laboral. Por lo cual, solicito su participación a través de este instrumento garantizándole que los datos que Ud. brinde serán de carácter anónimo y reservado. Agradeciéndole por anticipado su colaboración. Ante ello, todo en cuenta la siguiente escala la valoración de cada pregunta:

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

Preguntas	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente cansado							
2. Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado							
4. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente							
5. Siento que trato a algunos pacientes como si fuera 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 a la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10. Siento que me vuelvo más duro con las personas.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo							
12. Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que me dedico demasiado a mi trabajo							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18. Me siento estimulado después de hacer trabajo 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 por sus problemas							

Cuestionario para medir el desempeño laboral

INSTRUCCIONES: Estimado (a) participante la encuesta siguiente tiene por finalidad conocer el desempeño laboral en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos que usted brinda. Por lo tanto, 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 ves
4. Casi nunca
5. Nunca

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Produce o realiza un trabajo sin errores					
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
03	Realiza un trabajo ordenado					
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
06	Produce o realiza un trabajo metódico.					
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
08	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
09	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					

Anexo 3. Consentimiento informado

Estimado colaborador (a). Mi nombre es Zamora Effio, Zoila Roxana estudiante de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Norbert Wiener Especialidad de Unidad de Cuidado Intensivos. Me dirijo a Usted para pedirle su apoyo en la presente investigación Titulada: **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS – HOSPITAL II ESSALUD LUIS NEGREIROS VEGA-CALLAO ,2021.** Con el objetivo general de: determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao, 2021.

Por cuanto pido a Usted la firma del presente en señal de conformidad y de aceptación a participar voluntariamente en la presente investigación. Haciendo saber que está en la libre decisión de abandonar su participación cuando lo crea conveniente. Así mismo indicarle que la información que usted brinde será solamente para fines de la presente investigación.

Yo....., identificada con DNI N° , después de haber recibido información sobre el trabajo de investigación a realizar por la Maestrante Zamora Effio, Zoila Roxana acepto ser entrevistada(o) y doy el consentimiento de colaboración por mi propia voluntad, y así brindar la información solicitada por el investigador de manera personal.

Chiclayo,.....de.....del 2021.

Entrevistado

Investigador

Anexo 4. Validez de los instrumentos

FICHA TÉCNICA ESTRÉS LABORAL

1. **Autora** : Zoila Roxana Zamora Effio
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Enfermeros que laboran en el Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos – Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega.

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 ítems 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:

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

Donde:

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.

Además, se puede observar la confiabilidad en cada una de sus dimensiones.

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

FICHA TÉCNICA DESEMPEÑO LABORAL

1. **Autora** : Zoila Roxana Zamora Effio
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Enfermeros que laboran en el Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos – Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega.

5. Consigna

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 31 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems 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:

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

Donde:

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
,980	31

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
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

VALIDACIONES

Validación 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL PROYECTO:

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS – HOSPITAL II ESSALUD LUIS NEGREIROS VEGA-CALLAO, 2021.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
						S	N	S	N	S	N	S	N	
Clima laboral	Agotamiento emocional	- Cansancio emocional.	1. Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo					✓	✓	✓	✓			
		- Sentimiento vacío.	2. Cuando termino mi jornada me siento vacío(a)					✓	✓	✓	✓			
		- Cansancio al levantarse y durante el día.	3. Cuando me levanto por la mañana y enfrente a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).					✓	✓	✓	✓			
			4. Siento que trabajar todo el día con las personas me cansa					✓	✓	✓	✓			
		- Frustración por el trabajo	5. Me siento frustrado por mi trabajo					✓	✓	✓	✓			
		- Sentimiento a dedicación demasiado a su trabajo.	6. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo laboral					✓	✓	✓	✓			
		- Cansancio al trabajar con personas todo el día	7. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					✓	✓	✓	✓			
		- Trato eficaz ante problemas de las personas.	8. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					✓	✓	✓	✓			
		- Cansancio al trabajar todo el día.	9. Siento que el trabajo que realizó todos los días me cansa					✓	✓	✓	✓			

	- Nivel de iniciativas	hora de enfrentar situaciones de trabajo.				✓	✓	✓	✓		
		6. Produce o realiza un trabajo metódico				✓	✓	✓	✓		
	- Nivel de pro actividad	7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros				✓	✓	✓	✓		
		8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor				✓	✓	✓	✓		
	- Adaptación al cambio	9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				✓	✓	✓	✓		
		10. Demuestra interés a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en sus funciones				✓	✓	✓	✓		
	- Trabajo individual	11. Puede trabajar independientemente				✓	✓	✓	✓		
Responsabilidad	- Nivel de compromiso	12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				✓	✓	✓	✓		
	- Nivel de comunicación	13. Mantiene a la Jefatura informada del progreso en el trabajo y de los problemas.				✓	✓	✓	✓		
		14. Transmite esta información oportunamente				✓	✓	✓	✓		
	- Nivel de autonomía	15. Demuestra autonomía y resuelve imprevistos al interior del Centro				✓	✓	✓	✓		
	- Manejo de conflictos	16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.				✓	✓	✓	✓		
17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes					✓	✓	✓	✓			
Trabajo en equipo	- Colaboración las tics	18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital				✓	✓	✓	✓		
	- Actitudes	19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas por sus superiores.				✓	✓	✓	✓		
		20. Conoce la Misión y Visión del servicio del Centro de Salud				✓	✓	✓	✓		
	- Nivel de exigencias	21. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital.				✓	✓	✓	✓		
- Nivel de	22. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital.				✓	✓	✓	✓			

Compr omiso instituci onal	colaboración	23. Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías																					
	- Flujo comunicativo	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																					
	- Clima laboral	26. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.																					
	- Asertividad	27. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.																					
		- Nivel de respeto a los demás.	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																					

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Firma

45203592

Post firma
DNI

Lic. Saucedo Honores Leslie D.M.
ENF. ESP. CUIDADOS
INTENSIVOS DEL ADULTO
C.E.P. N° 071311 - RNE: 022985

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estrés laboral y desempeño profesional.

OBJETIVO: Determinar la relación entre nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao.

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 :

SAUCEDO HONORES LESLIE DIANE MELISA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

LICENCIADA EN ENFERMERÍA -
SEGUNDA ESPECIALIDAD UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL ADULTO



Post firma

DNI

45203592

Lic. Saucedo Honores Leslie D.M.
ENF. ESP. CUIDADOS
INTENSIVOS DEL ADULTO
C.E.P. N° 071311 - RNE: 02205

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

Validación 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DEL PROYECTO:

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS – HOSPITAL II ESSALUD LUIS NEGREIROS VEGA-CALLAO, 2021.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A.Vezes	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
						S	N	S	N	S	N	S	N		
Clima laboral	Agotamiento emocional	- Cansancio emocional.	1. Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo			/		/		/		/			
		- Sentimiento vacío.	2. Cuando termino mi jornada me siento vacío(a)			/		/		/		/			
		- Cansancio al levantarse y durante el día.	3. Cuando me levanto por la mañana y enfrente a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).			/		/		/		/			
			4. Siento que trabajar todo el día con las personas me cansa			/		/		/		/			
		- Frustración por el trabajo	5. Me siento frustrado por mi trabajo			/		/		/		/			
		- Sentimiento a dedicación demasiado a su trabajo.	6. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo laboral			/		/		/		/			
		- Cansancio al trabajar con personas todo el día	7. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa			/		/		/		/			
		- Trato eficaz ante problemas de las personas.	8. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada			/		/		/		/			
		- Cansancio al trabajar todo el día.	9. Siento que el trabajo que realizó todos los días me cansa			/		/		/		/			

	Realiza ción person al	- Comprensión a los pacientes	10. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.			✓	✓	✓	✓		
		- Trato eficaz ante problemas de las personas.	11. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes			✓	✓	✓	✓		
		- Influencia en la vida de los demás.	12. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.			✓	✓	✓	✓		
		- Me siento muy activo.	13. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo								
			14. Me siento estimulado después de hacer trabajo con mis pacientes.			✓	✓	✓	✓		
		- Ambiente relajado	15. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes			✓	✓	✓	✓		
		- consecución de metas	16. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo			✓	✓	✓	✓		
	- Sentirse al límite	17. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades			✓	✓	✓	✓			
	Despersonalización	- Trato impersonal a pacientes	18. Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales			✓	✓	✓	✓		
		- Insensibilidad con la gente.	19. Siento que me he vuelto más dura(o) con las personas			✓	✓	✓	✓		
		- Sentimientos emocionalmente	20. Me preocupa que esté trabajando me esté endureciendo emocionalmente			✓	✓	✓	✓		
		- Despreocupación por el servicio.	21. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes			✓	✓	✓	✓		
- Culpabilidad de parte de los pacientes		22. Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas			✓	✓	✓	✓			
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	- Cumplimiento de metas	1. Produce o realiza un trabajo sin errores.			✓	✓	✓	✓		
			2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa			✓	✓	✓	✓		
		- Eficacia en el trabajo	3. Realiza un trabajo ordenado			✓	✓	✓	✓		
			4. Realiza un trabajo en los tiempos establecidos			✓	✓	✓	✓		
			5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la			✓	✓	✓	✓		

		- Nivel de iniciativas	hora de enfrentar situaciones de trabajo.				✓	✓	✓	✓	
			6. Produce o realiza un trabajo metódico				✓	✓	✓	✓	
		- Nivel de productividad	7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros				✓	✓	✓	✓	
			8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor				✓	✓	✓	✓	
		- Adaptación al cambio	9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				✓	✓	✓	✓	
	10. Demuestra interés a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en sus funciones					✓	✓	✓	✓		
	- Trabajo individual	11. Puede trabajar independientemente				✓	✓	✓	✓		
	Responsabilidad	- Nivel de compromiso	12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				✓	✓	✓	✓	
		- Nivel de comunicación	13. Mantiene a la Jefatura informada del progreso en el trabajo y de los problemas.				✓	✓	✓	✓	
			14. Transmite esta información oportunamente				✓	✓	✓	✓	
		- Nivel de autonomía	15. Demuestra autonomía y resuelve imprevistos al interior del Centro				✓	✓	✓	✓	
- Manejo de conflictos		16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.				✓	✓	✓	✓		
		17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes				✓	✓	✓	✓		
Trabajo en equipo	- Colaboración las tics	18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital				✓	✓	✓	✓		
	- Actitudes	19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas por sus superiores.				✓	✓	✓	✓		
		20. Conoce la Misión y Visión del servicio del Centro de Salud				✓	✓	✓	✓		
	- Nivel de exigencias	21. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital.				✓	✓	✓	✓		
	- Nivel de	22. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital.				✓	✓	✓	✓		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estrés laboral y desempeño profesional.

OBJETIVO: Determinar la relación entre nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao.

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 :

Cabezas Torres Martina Mirtha.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctor, Magister - Segunda Especialidad Unidad de Cuidados Intensivos Adulto.

Firma


Post firma

DNI 32833451

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

Validación 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DEL PROYECTO:

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS – HOSPITAL II ESSALUD LUIS NEGREIROS VEGACALLAO, 2021.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A Vezes	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							S	N	S	N	S	N	S		N
Clima laboral	Agotamiento emocional	- Cansancio emocional.	1. Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo				X		X		X		X		
		- Sentimiento vacío.	2. Cuando termino mi jornada me siento vacío(a)				X		X		X		X		
		- Cansancio al levantarse y durante el día.	3. Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).				X		X		X		X		
			4. Siento que trabajar todo el día con las personas me cansa				X		X		X		X		
		- Frustración por el trabajo	5. Me siento frustrado por mi trabajo				X		X		X		X		
		- Sentimiento a dedicación demasiado a su trabajo.	6. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo laboral				X		X		X		X		
		- Cansancio al trabajar con personas todo el día	7. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa				X		X		X		X		
		- Trato eficaz ante problemas de las personas.	8. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada				X		X		X		X		
		- Cansancio al trabajar todo el día.	9. Siento que el trabajo que realizó todos los días me cansa				X		X		X		X		

	Realiza ción person al	- Comprensión a los pacientes	10. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.			X	X	X	X		
		- Trato eficaz ante problemas de las personas.	11. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes			X	X	X	X		
		- Influencia en la vida de los demás.	12. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.			X	X	X	X		
		- Me siento muy activo.	13. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo			X	X	X	X		
			14. Me siento estimulado después de hacer trabajo con mis pacientes.			X	X	X	X		
		- Ambiente relajado	15. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes			X	X	X	X		
		- Consección de metas	16. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo			X	X	X	X		
	Desper sonal ización	- Sentirse al límite	17. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades			X	X	X	X		
		- Trato impersonal a pacientes	18. Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales			X	X	X	X		
		- Insensibilidad con la gente.	19. Siento que me he vuelto más dura(o) con las personas			X	X	X	X		
		- Sentimientos emocionalmente	20. Me preocupa que esté trabajando me esté endureciendo emocionalmente			X	X	X	X		
		- Despreocupación por el servicio.	21. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes			X	X	X	X		
	Desempe ño laboral	Calidad de trabajo	- Culpabilidad de parte de los pacientes	22. Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas			X	X	X	X	
			- Cumplimiento de metas	1. Produce o realiza un trabajo sin errores.			X	X	X	X	
				2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa			X	X	X	X	
			- Eficacia en el trabajo	3. Realiza un trabajo ordenado			X	X	X	X	
				4. Realiza un trabajo en los tiempos establecidos			X	X	X	X	
			5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la			X	X	X	X		

	- Nivel de iniciativas	hora de enfrentar situaciones de trabajo.			X	X	X	X	
		6. Produce o realiza un trabajo metódico			X	X	X	X	
	- Nivel de proactividad	7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros			X	X	X	X	
		8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor			X	X	X	X	
	- Adaptación al cambio	9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.			X	X	X	X	
		10. Demuestra interés a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en sus funciones			X	X	X	X	
	- Trabajo individual	11. Puede trabajar independientemente			X	X	X	X	
Responsabilidad	- Nivel de compromiso	12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones			X	X	X	X	
	- Nivel de comunicación	13. Mantiene a la Jefatura informada del progreso en el trabajo y de los problemas.			X	X	X	X	
		14. Transmite esta información oportunamente			X	X	X	X	
	- Nivel de autonomía	15. Demuestra autonomía y resuelve imprevistos al interior del Centro			X	X	X	X	
	- Manejo de conflictos	16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.			X	X	X	X	
17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes				X	X	X	X		
Trabajo en equipo	- Colaboración las tics	18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital			X	X	X	X	
	- Actitudes	19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas por sus superiores.			X	X	X	X	
		20. Conoce la Misión y Visión del servicio del Centro de Salud			X	X	X	X	
	- Nivel de exigencias	21. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital.			X	X	X	X	
- Nivel de	22. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital.			X	X	X	X		

	colaboración	23. Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías				X		X		X		X		
	- Flujo comunicativo	24. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.				X		X		X		X		
		25. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente				X		X		X		X		
	- Clima laboral	26. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.				X		X		X		X		
Compro miso institucional	- Asertividad	27. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.												
	- Nivel de respeto a los demás.	28. Demuestra respeto hacia los usuarios				X		X		X		X		
		29. Demuestra respeto a sus superiores												
		30. Demuestra respeto a sus colegas												
		31. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo												

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere


Firma

Post firma
DNI 45422366

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estrés laboral y desempeño profesional.

OBJETIVO: Determinar la relación entre nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital II EsSalud Luis Negreiros Vega-Callao.

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 :

LIC. G. GOMEZ ROSAS MELODY JANETT.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

LIC. ENF. SEGUNDA ESPECIALIDAD UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO

Firma

Post firma

DNI 45423866

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