



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

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

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

PRESENTADO POR:

HURTADO QUISPE DAVE WILLIAMS

ORCID: 0000-0002-5673-2548

ASESOR:

MG. AREVALO MARCOS, RODOLFO AMADO

ORCID: 0000-0002-4633-2997

LIMA- PERÚ

2022

Dedicatoria:

El presente trabajo está dedicado a mis padres que en todo momento me brindan el apoyo incondicional en el desarrollo de mi persona y mi profesión.

Agradecimiento:

A Dios, por guiarme en los diferentes aspectos de mi vida diaria. A la Universidad Norbert Wiener por las valiosas enseñanzas en el campo de mi profesión y sobre todo por los valores profesionales impartidos.

ASESOR:
MG. AREVALO MARCOS, RODOLFO AMADO
ORCID: 0000-0002-4633-2997

JURADO

PRESIDENTE : Dr. Carlos Gamarra Bustillos

SECRETARIO : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

VOCAL : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

Índice

Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Índice	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Recursos	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases Teóricas	10
2.3. Hipótesis	16
3. METODOLOGÍA	17
3.1. Método	17
3.2. Enfoque	17
3.3. Tipo	17
3.4. Diseño	17
3.5. Población muestra y muestreo	18
3.6. Variables y operacionalización	19
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1. Técnica	21
3.7.2. Descripción del instrumento	21

3.7.3. Validación	22
3.7.4. Confiabilidad	22
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos	23
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
4.1. Cronograma de actividades.....	25
4.2. Presupuesto.....	26
Referencias Bibliográficas	27
Anexo	34
Anexo 1: Matriz de consistencia	35
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	37
Anexo 3: Validez de los Instrumentos	41
Anexo 4: Formato de Consentimiento Informado.....	42
Anexo 5: Reporte de Asesor de Turniting.....	44

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.

Materiales y métodos: El enfoque del estudio es cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y transversal, donde se contará con 80 profesionales de enfermería que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos como población. La encuesta será la técnica que se utilizará y los instrumentos que se emplearán serán los cuestionarios denominados Nursing Stress Scale – NSS y desempeño laboral, los cuales se encuentran validados por juicios de expertos de forma favorable y presentan una confiabilidad de 0.890 y 0.865 respectivamente. Para el análisis de datos se formulará una base de datos en Excel, donde el análisis descriptivo se desarrollará mediante tablas y gráficos según cada variable y dimensión, y para el análisis inferencial, se aplicará el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre variables.

Palabras claves: Estrés, Desempeño laboral, Enfermería (Fuente: DeCS).

Abstract

Objective: To determine the relationship between stress and job performance of the nursing professional of the Intensive Care Unit of a hospital in Lima - Peru, 2022.

Materials and methods: The study approach is quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional design. , where there will be 80 nursing professionals who work in the Intensive Care Unit as a population. The survey will be the technique that will be used and the instruments that will be used will be the questionnaires called Nursing Stress Scale - NSS and job performance, which are favorably validated by expert judgments and have a reliability of 0.890 and 0.865 respectively. For the data analysis, an Excel database will be formulated, where the descriptive analysis will be developed through tables and graphs according to each variable and dimension, and for the inferential analysis, the Spearman correlation coefficient will be applied to determine the relationship between variables.

Keywords: Stress, Work performance, Nursing (Source: DeCS).

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Panamericana de Salud en conjunto con la Organización Mundial de la Salud, mencionan que el estrés producto de la actividad laboral es un factor determinante e influyente en el nivel que se desempeña el personal sanitario por lo que consideran esta temática como un problema de salud pública (1).

De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo plantea en relación a la temática de estrés producto del trabajo, que Europa es considerado como uno de los continentes que ha desarrollado estrés laboral en una mayor magnitud, logrando a promediar la cantidad de 40 millones de individuos afectados y estadísticas semejantes se evidencian en ciudades como Noruega y Suecia, donde señalan un tasa de estrés laboral de 31% y 68% en cada uno de los casos (2).

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud menciona que el 59% de las profesiones del sector salud corresponde a enfermería, con un total de 27.9 millones de personas a nivel mundial, sin embargo esta cifra representativa aún presenta un déficit de 6.6 millones de profesionales y no guarda proporción para poder conseguir la cobertura sanitaria y las objetivos de desarrollo sostenible, de tal forma que incrementa la carga laboral y afecta el desempeño de la enfermera de forma constante (3).

Al respecto, algunos investigadores han planteado estudios relacionados al efecto que ocasiona el estrés laboral en la salud y el desempeño de las enfermeras, siendo una de ellas la propuesta por Sarsosa y Charria (4) en Colombia, quienes refieren en su investigación que el 100% del personal de salud involucrado en el estudio percibían un nivel de estrés laboral alto y de la misma manera, Novaes et al. (5), en Brasil, mencionan que la prevalencia de estrés laboral era de 77% en los profesionales de enfermería.

Asimismo, Díaz y col., en el año 2018 en su estudio sobre desempeño laboral en enfermeras en áreas críticas, evaluaron a 65 enfermeras donde encontraron que en la autoevaluación del desempeño el 76.9% refirió un nivel regular, en la evaluación por pares el 53.8% presentó un nivel regular y en la evaluación por el jefe un 72.3% presentó un nivel regular (6).

En el Perú, han desarrollado estudios relacionados a estrés laboral, siendo una de ellas la propuesta por una universidad privada (7), quien refiere que aproximadamente el 80% de sus encuestados presentaron estrés y un 38.8% refirieron condiciones de mucho estrés. De igual manera, Leon et al. (8), señala en su estudio realizado en el 2020, en un hospital de La Libertad y aplicado a 66 enfermeras, que el 72.72% presentó un nivel medio de estrés laboral. Asimismo, Silva (9) refiere que el 46% de enfermeras de su estudio presentaron estrés laboral en la uci neonatal de un hospital de Lima en el 2018.

En relación al desempeño laboral, Campos, Gutierrez y Matsumura (10) mencionan en su estudio orientado a determinar el desempeño de las enfermeras que el 55.2% de encuestados presentó un desempeño moderado y el 27.6% un desempeño bajo. De la misma manera, Quintana y Tarqui (11) señalaron que el desempeño de las enfermeras fue de regular en un 71.3% y deficiente en un 24.5%.

En dicho contexto, se señala que el estrés es una de las enfermedades silenciosas que ha incrementado su incidencia y prevalencia en los lugares de trabajo en todo el mundo, sin embargo la alerta no es debido a la cantidad de padecimientos sino a las consecuencias que ocasionan en la salud y en la forma de desempeñarse de los trabajadores, por lo que se considera actualmente como una problemática en la salud pública de los diversos países (12).

De forma paralela, se menciona que los profesionales sanitarios que trabajan en la Unidad de Cuidado Intensivo, perciben de forma constante una serie de reacciones de los pacientes y familiares como el dolor, el sufrimiento, la irritabilidad, el desespero, entre otras, a causa del contexto hospitalario que están atravesando, sumado a momentos de fallecimiento y dolor del paciente, los cuales afrontan permanente y asertivamente, sin embargo el contexto mencionado condiciona a los profesionales sanitarios a padecer de estrés laboral y ocasione una disminución en su desempeño de forma más continua (13).

Además de ello, en el contexto de pandemia y situación sanitaria actual; la salud mental del personal sanitario se ve afectada de forma directa, generando una serie de sentimientos que los condicionan a atravesar por situaciones estresantes y otros sentimientos negativos que van a influenciar en el desempeño laboral de forma negativa, generando una atención de poca calidad a los pacientes (14).

Asimismo, cabe enfatizar que el personal de enfermería es uno de los grupos profesionales que afronta de forma directa esta enfermedad, exponiéndose a circunstancias como el trabajo bajo presión, el incremento de la demanda asistencial, la interacción con usuarios con emociones negativas, el equipo de salud insuficiente, la incertidumbre de contar con el equipo de protección personal adecuado, los dilemas éticos y morales, entre otros (15).

En relación a ello, en el transcurso de las actividades desarrolladas como enfermero asistencial en los servicios de hospitalización en pandemia por COVID-19, se percibió situaciones donde el personal de salud referían: “están falleciendo muchos pacientes por esta enfermedad”, “algunos pacientes que vienen a atenderse tiene síntomas avanzados y no se dan cuenta”, “no nos brindan los suficientes equipos de protección personal para poder atender a los pacientes”, “han aumentado la cantidad de pacientes que vienen al

hospital”, “ojalá y no nos contagiemos”, “no puedo estar cerca de mis hijos menores y mis padres para no contagiarlos”, “hay días en que a penas y puedo terminar el turno”, “si todo sigue así, creo que renunciaré porque no me quiero contagiar”, “estas últimas semanas faltan insumos y medicamentos para poder atender a los pacientes”.

De lo mencionado, la Unidad de Cuidados Intensivos es considerado como el servicio donde se ofertan atenciones especializadas a pacientes en condiciones críticas, en el cual el profesional de enfermería se involucra en su proceso de atención de tal forma que aborda al paciente integralmente, sin embargo, en el marco de la emergencia sanitaria, los procedimientos a realizar, el desgaste físico y mental, predisponen a que la enfermera presente estrés laboral y afecte su desempeño en el trabajo (16).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera se relaciona el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿ De qué manera se relaciona el factor ambiental del estrés y el desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022?
- ¿ De qué manera se relaciona el factor organizacional del estrés y el desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022?
- ¿ De qué manera se relaciona el factor individual del estrés y el desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el factor ambiental del estrés y el desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.
- Identificar la relación entre el factor organizacional del estrés y el desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.

- Identificar la relación entre el factor individual del estrés y el desempeño laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

La presente investigación busca conocer la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral de las enfermeras con el objetivo de incrementar los conocimientos de dichas variables y su respectiva relación, además de formularse como un antecedente de estudio que evidencia un grado de relación entre las variables señaladas y sirva de apoyo para futuras investigaciones.

1.4.2. Metodológica

La justificación metodológica del presente estudio se da en relación al uso de los instrumentos que medirán las variables de estudio, teniendo en cuenta su validación y confiabilidad, de tal manera que demuestren su nivel de eficacia al momento de poder medir las variables de estrés laboral y desempeño laboral.

1.4.3. Práctica

La justificación práctica se da en relación a los resultados que se obtendrán, ya que por medio de ello, propondrá datos estadísticos reales de la población de estudio en cuanto a las variables desempeño y estrés laboral, que permitirá a los gestores contar con datos actualizados para plantear estrategias y metodologías que beneficien la salud mental de la enfermera y favorezca una mejora en la calidad de atención por medio de un desempeño óptimo de los profesionales de enfermería.

1.5. Delimitación

1.5.1. Temporal

El presente estudio tendrá una duración de 6 meses y se desarrollará en base a un cronograma de actividades programado entre los meses junio a diciembre del 2022.

1.5.2. Espacial

En actual estudio de investigación se desarrollará en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima.

1.5.3. Recursos

El presente estudio será totalmente autofinanciado, así mismo será elaborado con apoyo de un asesor y estadista, además del uso de la búsqueda bibliográfica basada en las teorías basadas en la salud mental de los profesionales sanitarios como es el estrés laboral y en la gestión sanitaria relacionada al desempeño laboral de la enfermera, como libros, artículos de investigación, normatividad vigente y actualizada.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Nacionales

Machacuay y Vera, (2020) presentaron un estudio con el propósito de “*determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería*”. Fue un estudio de diseño no experimental, correlacional y de método hipotético – deductivo. Se aplicó el cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) para medir la variable estrés laboral a 30 profesionales de enfermería, encontrándose un nivel de correlación de -0.430. Se concluye que al incremento de estrés laboral entonces el desempeño laboral de la enfermera disminuirá (17).

Ramírez, (2020) presentó un estudio con el propósito de “*determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería*”. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional y transversal en la cual se utilizó la escala para medir estrés laboral y la guía observacional del enfermero a 33 profesionales de enfermería, encontrándose un grado de correlación de Spearman $RHO = -0.579$ y $p = -0.000$. Se concluye que existe significativamente una relación inversa entre las variables mencionadas (18).

Arango et al., (2020) presentaron un estudio con el objetivo de “*determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en el enfermero*”. Estudio cuantitativo, nivel correlacional y diseño transversal. Se utilizó un cuestionario de escala de desempeño laboral de Galindo y la escala de estrés laboral Siegrist, a 30 enfermeras donde se encontró que el 83.3% presentó estrés laboral moderado y el 56.6% desempeño laboral bueno. Se concluye que hay una relación inversa entre las variables, es decir a incrementarse el estrés en el trabajo disminuye el desempeño laboral (19).

Morales, (2018) presentaron un estudio con el objetivo de “*identificar el nivel de estrés y determinar su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto*”. Fue un estudio de tipo descriptivo correlacional. Se aplicó el cuestionario NSS de escala de estrés y la guía de observación a 40 profesionales de enfermería donde se encontró que el 54%, 31% y 15% presentaron nivel de estrés laboral medio, alto y bajo respectivamente, además el 62%, 23% y 15% presentaron un desempeño laboral medio, bajo y alto respectivamente. Se concluye un valor de chi cuadrado p valor= 0.000, es decir el estrés laboral se encuentra relacionado al desempeño laboral de la enfermera (20).

Chung y Salas, (2018) presentaron un estudio con la finalidad de “*determinar la relación del nivel de estrés y el desempeño profesional en enfermeros*”. Estudio cuantitativo, nivel correlacional y diseño transversal. Se aplicó dos instrumentos: la escala de estrés laboral y desempeño laboral a 60 enfermeras donde se encontró que el 47% y 53% presentaron un nivel de estrés laboral bajo y medio respectivamente. Además, el 6%, 53% y 41% presentaron un desempeño laboral bueno, muy bueno y excelente respectivamente, concluyendo que no hay relación entre las variables mencionadas según la prueba gamma aplicada ($p < 0.05$) (21).

Internacionales

Chi et al., (2020) en China, presentaron un estudio con el objetivo de “*identificar las relaciones entre el desempeño de la enfermera y el estrés laboral*”. Fue un estudio correlacional y descriptivo. Se aplicaron cuestionarios validados a 133 enfermeras en la cual se encontró que el estrés laboral de la enfermera se correlacionaba de forma positiva con el desempeño que presentaba. Se concluye que la enfermera presentó estrés laboral y esto se reflejó en su desempeño al momento de realizar las atenciones (22).

Deng et al., (2019) en China, presentaron un estudio con el objetivo de “*determinar cómo el estrés por desafío y el estrés por impedimento influyen en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos*”. Estudio correlacional y descriptivo, donde aplicaron un instrumento de estrés laboral a 1594 trabajadores de la salud donde se encontró que el estrés por impedimentos se asoció significativamente de forma negativa con el desempeño laboral ($\beta = - 0,08; p <0,05$). Se concluye que el desempeño laboral puede mejorar limitando el estrés por impedimentos, que genera un estrés moderado por desafío y aumenta la motivación del servicio público (23).

Dyrbye et al., (2019) en Estados Unidos, presentaron una investigación con la finalidad de “*evaluar la relación entre estrés laboral de los enfermeros y su desempeño*”. Fue un estudio correlacional, descriptivo y transversal. Se aplicaron cuestionarios validados a 812 profesionales de enfermería, encontrándose que el 35.3% presentó estrés laboral y un 56.2%, 28.2% y 15.6% presentó un desempeño laboral alto, medio y deficiente, concluyendo que el estrés probablemente afecte el desempeño de las enfermeras (24).

Ye et al., (2018) en China, presentaron un estudio con el objetivo de “*examinar la asociación entre el estrés percibido y el desempeño clínico en enfermería*”. Fue un estudio transversal y descriptivo. Se aplicaron dos cuestionarios validados a 435 profesionales de enfermería, encontrándose una asociación negativa entre el estrés percibido y el desempeño ($p < 0.01$), concluyendo que el estrés laboral se relaciona de forma negativa con el desempeño laboral (25).

2.2. Bases Teóricas

Estrés laboral

Según la Organización Mundial de la Salud se entiende como estrés laboral a “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus

conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (26).

Asimismo, se considera estrés laboral como el “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo” constituyendo de esta manera un problema social, económico y organizacional que se va incrementando constantemente (27).

Dentro de ello, también se considera al estrés laboral como uno de los factores que ha generado el incremento de ausentismo laboral, disminución de la productividad laboral, alta rotación del personal, presencia de enfermedades y accidentes laborales (4).

Al respecto, los profesionales de la salud relacionados al cuidado de pacientes están sometidos de forma diaria en su ámbito laboral a una serie de situaciones que generan estrés laboral y afectan su bienestar psicológico. Asimismo, estas situaciones de estrés, pueden afectar el desempeño laboral, incrementar la posibilidad de ocurrencia de eventos adversos, problemas en las relaciones con los compañeros y superiores, además de influir en el trato a los pacientes, generando de esta manera una atención de baja calidad (28).

Dimensiones de estrés laboral

Factor ambiental

Al hacer referencia a los factores ambientales que se desarrollan en el trabajo, se mencionan a las condiciones físicas que se encuentran en el lugar donde el trabajador realiza sus actividades rutinarias, en otras palabras, el espacio físico que se encuentra alrededor del trabajador durante la ejecución de sus funciones. Dentro de este concepto es que se puede mencionar que uno de estos factores puede originar estrés laboral, siendo alguno de ellos, el diseño de estructura del lugar, la iluminación, el ruido, la temperatura, la ventilación y la iluminación (29).

En relación a ello, se mencionan a la escasa o excesiva iluminación en un centro laboral en el desarrollo de las actividades diaria, de igual forma el ruido de la maquinaria o materiales utilizados en las labores con una elevada carga de decibeles, así como la elevada o baja temperatura y humedad que se maneja en el centro de labores necesita del uso de ropa adecuada, es decir, todos estos factores pueden generar estrés laboral y dificultar el trabajo de personal (30).

Factor organizacional

En relación a los factores organizacionales, se mencionan que son todos aquellos requisitos que involucra el puesto de trabajo como las actividades físicas, remuneraciones y las condiciones del trabajo. Estos requisitos laborales considera los diversos tipos de presiones que se dan durante el desarrollo de las actividades, las relaciones interpersonales que surgen y se dan entre trabajadores, el desarrollo de la propia cultura organizacional que se da en la institución según sus normas, así como el tipo de liderazgo que ejercen los responsables de gestión en la organización para la conducción óptima de la institución (31).

Factor individual

Los factores individuales, son aquellas situaciones íntimas y personales de la vida diaria de los trabajadores, como las interrelaciones familiares, la situación económica, y la personalidad. Sin embargo, es necesario mencionar el quehacer de las personas fuera de su horario laboral, ya que la disposición de sus horas libres también ejercerá un grado de influencia en el desempeño laboral y su calidad de atención (32)

Desempeño laboral

El desempeño laboral es el nivel de realización que alcanza el trabajador en el extenso camino de conseguir los objetivos de la institución según los tiempos programados, siendo necesario considerar para ello, las capacidades individuales de las personas,

habilidades sociales, factores psicológicos, los cuales van a interactuar con las personas y condiciones laborales, para dar como resultado final su desempeño laboral (33).

Asimismo, se considera que el desempeño de los profesionales sanitarios puede mejorarse si se aplican una serie de requisitos en el desarrollo del trabajo diario como son la supervisión objetiva e imparcial; la remuneración acorde al cargo y de forma puntual, las posibilidades de mejora y las condiciones organizacionales en relación a infraestructura y entorno, además de enfatizar en proceso de mejora de la gestión hospitalaria que se fundamente en competencias, disposición, productividad, competencia, productividad y tengan como finalidad la generación de una atención segura, oportuna y de calidad (34).

Por otro lado, el desempeño laboral también es definido como el producto o resultado cuantitativo y cualitativo que obtiene el trabajador en su centro de labores, además de estar relacionado a factores como son las actitudes, aptitudes y valores que en conjunto van a reflejar si el trabajador es idóneo para la actividad que realiza. Asimismo, es fundamental considerar a la normativa institucional, la misión y visión, y sus políticas de salud como factores que tienen como finalidad el desempeño óptimo y satisfactorio (35).

Dimensiones de desempeño laboral

Motivación

La motivación está definida como aquella necesidad o deseo que forma parte de la conducta de la persona y que se orienta con el objetivo de cumplir una meta propuesta y específica, siendo un elemento fundamental en la cultura organizacional de toda institución, ya que por medio de ella, se busca involucrar a todos los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos propuestos, por lo que se debe de tener en cuenta en toda gestión del talento humano. Asimismo, la motivación se relaciona de forma directa con

la satisfacción laboral por lo que es necesario que la organización tenga en cuenta dichos factores en el desempeño de sus trabajadores (36).

Además, la motivación laboral es una característica personal que modela y orienta nuestras conductas, es decir, se relaciona con aquellos componentes psicológicos que puedan generar un cambio de conducta y determinan la intensidad de realizar una actividad específica personal o laboral (37).

Por otro lado, se menciona que la motivación es un factor indispensable en el logro de cualquier objetivo que una persona se plantee en todos los ámbitos que se desarrolla, sin embargo en el área laboral, dicha motivación dependerá del grado de influencia favorable que proponga la organización en sus trabajadores para entablar una relación óptima entre el trabajador y las metas propuestas de dicha institución (38).

Responsabilidad

La responsabilidad se define como el cumplimiento de compromisos y objetivos, mediante la autodisciplina y la organización, es decir, es cumplir con las actividades programadas de forma satisfactoria y óptima. Asimismo, la responsabilidad es todo acto responsable que realiza la persona en sus actividades diarias personales y laborales, sin embargo es necesario mencionar que dicho comportamiento se fundamenta en valores y habilidades sociales como la toma de decisiones, y tiene como finalidad el bienestar personal y comunitario (39).

Liderazgo

El liderazgo es una de las características personales que evidencia la guía y la influencia de una persona en relación a los ideales y conductas de una idea u organización que tienen como fin el alcance de una meta en común, enfatizando el bienestar propio y el de los demás. En el área laboral, el liderazgo se caracteriza por ser una habilidad en la cual la

persona motiva y conduce a las personas que se encuentran a su cargo en una organización con la finalidad de mantener y alcanzar la misión y visión institucional (40).

Otros conceptos nos mencionan que son “aquellos intentos de influencia interpersonal que se ejerce sobre otros individuos, a los cuales se suma un proceso de comunicación en procura de cumplir ciertos objetivos y metas”. Asimismo, señalan que es un proceso complejo en el cual una persona involucra una serie de personas que tienen una meta y motivación común, de tal manera que optimizan su desempeño y productividad (41)

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se define como aquella actividad conjunta que realizan un grupo de personas de forma coordinada e interdependiente bajo un objetivo en común, teniendo en cuenta que para lograr ello cada uno de los participantes deben realizar su actividad asignada de forma responsable, completa y acorde a la normativa de la institución, bajo la supervisión y liderazgo de una persona que cuenta con dichas competencias (42).

Dicha actividad requiere de un trabajo coordinado entre todos los participantes de la organización, teniendo en cuenta que todas las personas que laboran en ella son sumamente valiosas y aportan su trabajo en el logro de los objetivos y metas planteadas, por lo que es necesario el monitoreo en todos los procesos que se realizan en la organización, de tal manera que reconozcan sus fortalezas y debilidades en el recorrido del camino al logro de los objetivos planteados (43).

Formación y desarrollo personal

En relación a la formación y desarrollo personal, se menciona que el término capacitación es uno de los métodos que permite el logro de estas actividades, ya que por medio de ello las personas incrementan sus conocimientos y habilidades en relación a una temática específica, es decir, la persona adquiere nuevas competencias cognitivas, empíricas y

actitudinales con la finalidad de desarrollarse favorablemente en su ámbito personal y laboral en un contexto motivacional y autoevaluativo (44).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación estadística y significativa entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.

Ho: No existe relación estadística y significativa entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

2.3.2.1 Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación estadística y significativa entre el factor ambiental del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.

2.3.2.2 Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación estadística y significativa entre el factor organizacional del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.

2.3.2.3 Hipótesis Específica 3

Ha: Existe relación estadística y significativa entre el factor individual del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método

La presente investigación cuenta con un método denominado hipotético - deductivo, es decir, inicia con la observación de situaciones específicas para la formulación de la problemática, se contrasta con el marco teórico, plantea una hipótesis que se validará de manera empírica, lo cual se conoce como el proceso hipotético-deductivo ya que tiene como finalidad contrastar la hipótesis planteada con los datos encontrados y la teoría planteada, es decir, se parte de lo general a lo particular (45).

3.2. Enfoque

El enfoque del actual estudio es cuantitativo debido a que la información encontrada se podrá cuantificar de norma numérica para así poder contrastarse y probar la hipótesis mediante el análisis estadístico de las variables de estudio y de esta manera describir patrones de comportamiento del profesional de enfermería (46).

3.3. Tipo

La actual investigación es de tipo aplicada debido a que se buscará mantener conocimientos ya enmarcados en las bases teóricas respectivas, formular hipótesis y compararlas con la realidad encontrada en relación a las variables de estrés y desempeño laboral de las enfermeras (45).

3.4. Diseño

El diseño del presente estudio es el no experimental, transversal y correlacional. Es no experimental en relación a la no manipulación de las variables, transversal debido a que la recolección de información se realizará en determinado periodo y correlacional en función a que se realizará la descripción de la relación entre las variables de la investigación: seguridad del paciente y la prevención de eventos adversos (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población.

Para la presente investigación se considerarán 80 enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital de Lima como la población de estudio.

Muestra.

Se realizará una muestra censal, en relación a que participarán todos los integrantes que conforman la población.

Muestreo

En relación al muestreo, se aplicará el muestreo denominado no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta determinados criterios que incluirán y excluirán a los integrantes que participarán del estudio.

Criterios de Inclusión

Enfermeras que cuenten con contrato o nombramiento en relación a su vínculo laboral.

Enfermeras y enfermeros.

Enfermeras que trabajen en la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital de Lima.

Enfermeras que voluntariamente participen en la investigación.

Criterios de exclusión

Enfermeras de vacaciones o con licencia.

Enfermeras que no labore en la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital de Lima.

3.6. Variables y operacionalización

Variable: Estrés laboral en los profesionales de enfermería.

Definición conceptual:

El estrés laboral es el resultado que presenta la persona en cuanto a las presiones y exigencias laborales que no se han ajustado con las capacidades y conocimientos, y que ponen a prueba el nivel de afrontamiento que tiene la persona ante dicha situación (26).

Variable: Desempeño Laboral en los profesionales de enfermería

Definición conceptual

El desempeño laboral es el grado de realización que alcanza la persona en la institución donde labora en relación al logro de los objetivos organizacionales en un determinado tiempo (33).

Operacionalización de las variables:

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores (Ítem)	Escala de Medición	Escala valorativa
Estrés laboral en el profesional de enfermería	Es la reacción que puede tener el profesional de enfermería de la Unidad de cuidados Intensivos ante situaciones de presión y exigencia laboral que no se relacionan a sus competencias cognitivas y procedimentales, probando de esta forma su capacidad de afrontamiento situacional, el cual será medido por un cuestionario y tendrá como valor final: estrés laboral alto, medio y bajo.	Factores ambientales	1, 3, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 23, 25, 27, 28, 30, 34	Ordinal:	Bajo (0-33) Medio (34-68) Alto (69-102)
		Factores organizacionales	2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 17, 21		
		Factores individuales	22, 24, 26, 29, 31, 32, 33		
Desempeño laboral en el profesional de enfermería	Es el nivel de ejecución alcanzado por la enfermera de la Unidad de Cuidado Intensivos en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado y que será medido a través de un cuestionario y tendrá como valor final: desempeño laboral bajo, medio y alto.	Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal	Bajo (0-27) Medio (28-56) Alto (57-84)
		Responsabilidad	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		
		Liderazgo y trabajo en equipo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
		Formación y desarrollo personal	24, 25, 26, 27, 28		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizará para poder recolectar será la encuesta

3.7.2. Descripción del instrumento

Para poder recolectar la información se utilizará dos cuestionarios. Para la medición de la variable estrés laboral se aplicará el cuestionario “Nursing Stress Scale (NSS)” presentado por Gray-Toft y Anderson, el cual contiene 34 ítems y establece 3 dimensiones: factores organizacionales, ambientales e individuales. Para la medición de la variable desempeño laboral se aplicará el cuestionario de “desempeño laboral” elaborado por Rodriguez y Ramirez, el cual contiene 28 ítems y establece 4 dimensiones: responsabilidad, motivación, formación y desarrollo personal, y liderazgo y trabajo en equipo.

Nombre del instrumento: Cuestionario “Nursing Stress Scale (NSS)”

Autor: Gray – Toft y Anderson

Adaptado: Machacuay y Vera (17)

Dimensiones: Factor ambiental, organizacional e individual.

Baremos: Estrés laboral Bajo (0-33), Estrés laboral Medio (34-68) y Estrés laboral Alto (69-102).

Nombre del instrumento: Cuestionario Desempeño Laboral

Autor: Rodriguez y Ramirez

Adaptado: Machacuay y Vera (17)

Dimensiones: Responsabilidad, Motivación, formación y desarrollo personal, y liderazgo y trabajo en equipo.

Baremos: Desempeño laboral Bajo (0-27), Desempeño laboral Medio (28-56) y Desempeño laboral Alto (57-84).

3.7.3. Validación

El instrumento Nursing Stress Scale fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (17) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, quien validó el instrumento mediante el juicio de expertos, donde el cuestionario obtuvo el valor del 90% de aceptación, por lo que se deduce que tiene una validez buena.

En cuanto al instrumento “desempeño laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (17) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, quien validó el instrumento mediante el juicio de expertos, donde el cuestionario obtuvo el valor del 90% de aceptación, deduciendo de ello que el instrumento posee una buena validez.

3.7.4. Confiabilidad

El instrumento Nursing Stress Scale fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (16) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, quien realizó la prueba de confiabilidad aplicando la prueba piloto a 18 enfermeros y el método de alfa de Cronbach, donde el cuestionario obtuvo el valor del 0.890, por lo que se deduce que tiene una excelente confiabilidad.

En cuanto al instrumento “desempeño laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (16) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, quien realizó la prueba de confiabilidad aplicando la prueba piloto a 18 enfermeros y el método de alfa

de Cronbach, donde el cuestionario presentó el valor del 0.865, por lo que se deduce que tiene una excelente confiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para obtener la autorización de la recolección de datos se coordinará con el Director del Hospital Marino Molina Scippa y con el responsable de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital.

Los cuestionarios serán aplicados en horario laboral y tendrán un tiempo de llenado aproximado de 20 minutos. Antes de iniciar su llenado se informará el objetivo de estudio por medio del consentimiento informado y al finalizar se verificará el llenado correcto con el fin de evitar probables sesgos.

Al culminar la recolección de información, se formulará una base de datos para poder realizar su análisis respectivo en relación al marco teórico y antecedentes respectivos.

En cuanto a las estadísticas descriptivas se formulará una base de datos en programa Excel y se planteará gráficos y tablas de frecuencia según promedios y porcentajes.

En relación a la inferencia estadística (Correlación de variables y prueba de hipótesis) se aplicará la programación estadística denominada SPSS en su versión 22, mediante la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Con el objetivo de aplicar la ética en el presente estudio se han considerado los principios en mención:

Autonomía: Este principio se evidenciará mediante la firma del consentimiento informado en la cual se explicará a todas las enfermeras el objetivo de su participación.

No maleficencia: El mencionado principio será evidenciado en la situación que no se realizará actividad alguna que genere malestar o daño a las enfermeras involucradas.

Confidencialidad: Este principio se evidenciará en relación al respeto de la información ofrecida por las enfermeras, la cual será anónima y sólo será compartida con los gestores sanitarios.

Beneficencia: Este principio se evidenciará durante la explicación de la importancia de la participación de las enfermeras y el impacto del estudio en su quehacer diario.

Justicia: Este principio se evidenciará en la elección de las enfermeras participantes la cual se realizará de forma considerada y respetuosa, sin ningún tipo de discriminación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES										
	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
Planteamiento de la idea a investigar	X										
Plantear la problemática	X										
Formular los problemas: general y específicos		X									
Justificar el estudio			X								
Formulación de objetivo: general y específicos			X								
Redacción del marco teórico				X							
Selección de antecedentes				X							
Operacionalizar las variables					X						
Hipótesis					X						
Metodología: Método , tipo, diseño						X					
Población, muestra y muestreo						X					
Método de recolectar la información						X					
Instrumentos de recolección de datos						X					
Método de análisis de procesamiento							X				
Elaboración de informe final								X			
Revisión y corrección de proyecto de investigación								X			
Sustentación de proyecto								X			

4.2. Presupuesto

ITEM	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Investigador	300	1	300
Estadista	200	1	200
SUBTOTAL		500	
RECURSOS DE ESCRITORIO			
Hojas bond	0,10	500	50
Folders	0,50	20	10
Copias	0,10	200	20
Lapiceros	1	10	10
Libros	50	5	440
SUBTOTAL		530	
SERVICIOS			
Internet	1 HORA	200	200
SUBTOTAL		200	
TOTAL		1230	

Referencias Bibliográficas

1. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [en línea]; 2016. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.
2. Organización Internacional del Trabajo. Estrés Laboral. [en línea]; 2016. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/gene_ricdocument/wcms_475146.pdf.
3. Organización Mundial de la Salud. La Situación de la enfermería en la Región de las Américas. [Online].; 2020 [citado el 18 de noviembre del 2021] Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54291/OPSHSSHR210010_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
4. Sarsosa PK, Charria OV. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Revista Universidad y Salud. [en línea] 2018; 20(1): p. 44-52. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/pdf>
5. Novaes NE, Xavier AS, Araujo TM. Factores asociados al estrés laboral entre profesionales de enfermería en servicios de salud de mediana complejidad. Revista Brasileira de Enfermagem. [en línea] 2020 junio; 73(supl 1). <https://www.scielo.br/j/reben/a/zWRFNNmq8rWtWdXNSr4Q5nh/abstract/?lang=en>
6. Díaz LC, Gutierrez CH, Amancio CA. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte. 2018; 9(1): p. 1973-1987.
7. PUCP. Una Mirada a la Salud Mental desde la Opinión de los Peruanos. [en línea] 2018. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/112469>.

8. Leon RP, Lora LM, Rodriguez VJ. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Revista Cubana de Enfermería. [en línea] 2021; 37: p. 1-15. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043/682> .
9. Silva AG. Estresores laborales y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos neonatales. Revista Ciencia y Arte. [en línea] 2018; 3(1): p. 55-59. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/79/131>
10. Campos P, Gutierrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte. [en línea] 2020; 10(2). [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2216-09732019000200202
11. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. Revista Archivos de Medicina. [en línea] 2019; 20(1). [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
12. Cacpata CW, Acurio HG, Paredes NW. Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. Revista investigación operacional. [en línea] 2020; 41(5). [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/41520-11.pdf>
13. Muñoz ZC, Rumie DH, Torres GG, Villaroel JK. Impacto en la salud mental de la enfermera que otorga cuidados en situaciones estresantes. Revista Ciencia y Enfermería. [en línea] 2015 abril; 21(1). [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v21n1/art_05.pdf
14. Huarcaya VJ. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. [en línea] 2020; 37(2).

- [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en:
<https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5419>
15. Ministerio de Salud. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N° 180-2020-MINSA) Lima: Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Dirección de Salud Mental; [en línea] 2020. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en:
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
16. Gonzales NC. Competencias profesionales en enfermeras que desempeñan su labor en una unidad de cuidados intensivos. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería. [en línea] 2015; 5(1) [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en:
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/149/competencias-profesionales-en-enfermeras-que-desempenan-su-labor-en-una-unidad-de-cuidados-intensivos/>
17. Machacuay CJ, Vera BG. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 Tesis de especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao; [en línea] 2020. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
18. Ramírez LE. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019 Tesis de maestría, Piura, Universidad César Vallejo; [en línea] 2020. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48785?locale-attribute=es>
19. Arango JF, Córdova HC, Sulca IM. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho 2020 Tesis de especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao; [en línea] 2020. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5451>

20. Morales VM. 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 especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao; [en línea] 2018. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3342>
21. Chung MK, Salas TJ. 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 especialidad, Trujillo, Universidad Privada Antenor Orrego; [en línea] 2018. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4349/1/RE_ENFE_KARO_L.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF
22. Choin EM, et al. Desempeño de enfermería, fatiga por compasión y estrés laboral en enfermeras de urgencias. Revista de salud muscular y articular. [en línea] 2020; 27(1). [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202013562119263.page>
23. Deng J, GUo Y, Yang T, Tian X. Cómo el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos: un estudio transversal. Revista salud ambiental y medicina preventiva. [en línea] 2019; 24(2). [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>
24. Dyrbye L, et al. Un estudio transversal que explora la relación entre el agotamiento, el ausentismo y el desempeño laboral entre las enfermeras estadounidenses. Revista BCM Enfermería. [en línea] 2019; 18(57). [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7#citeas>
25. Ye Y, et al. Efectos del estrés percibido y los valores profesionales sobre el desempeño clínico en enfermería: un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales. Revista Nurse Educatio Today. [en línea] 2018; 71. [citado el 23 de junio del 2021] Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691718307032>

26. Carballo OB, Sánchez CM. El manejo del estrés laboral en la planta de hospitalización de pacientes COVID-19. Revista de enfermería ENE. [en línea] 2020; 15(1): p. 1-15. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/748/COVID_HGLP
27. Mesa CN. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Revista de enfermería ENE. [en línea] 2019; 13(3): p. 1-26. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n3/1988-348X-ene-13-03-e13310.pdf>
28. Veliz BA, Dorner PA, Soto SA, Reyes LJ, Ganga CF. inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesioanales de enfemería del sur de Chile. Revista Medisur. [en línea] 2018; 16(2): p. 259-266. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v16n2/ms09216.pdf>
29. Martinez GJ, Martínez GV. Estudio comparativo México-Colombia para conocer los principales factores de estrés laboral. revista Hitos de Ciencias económico Administrativas. [en línea] 2018; 24(70): p. 486-499. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/2947>
30. Rubio GJ, Andrade DP, Gabriela FA, Macalusso SS, Soto SA. Factores psico sociales ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. Revista propósitos y representaciones. [en línea] 2019; 7(3): p. 300-322. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a12v7n3.pdf>
31. Bruges D, López D, Socarrás C. Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. Revista Espacios. [en línea] 2020; 41(25): p. 254-266. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>
32. Suarez DR, Campos SL, Socorro VJ, Mendoza CC. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista electrónica de conocimientos y saberes prácticos.

- [en línea] 2020; 3(1): p. 104-119. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://recsp.org/index.php/recsp/article/view/61/144>
33. Zuta AN, Castro LL, Zela PL. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista INvestigación Valdiziana. [en línea] 2018; 12(3): p. 157-164. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>
34. Quintana AD, Tarqui MC. Desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. Revista Archivos de Medicina. [en línea] 2020; 20(1): p. 123-132. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
35. Chenet ZM, Bollet RF, Vargas EJ, Canchari FY. Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. Revista Cultura Viva Amazónica. [en línea] 2019; 4(3): p. 5-9. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/153/140>
36. Peña RH, Villón PS. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Scientific. [en línea] 2018; 3(7): p. 177-192. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
37. Marin SH, Placencia MM. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Revista Horizonte Medio. [en línea] 2017; 7(4): p. 42-52. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
38. Pizarro RJ, Fredes CD, Inostroza PC, Torreblanca UE. Motivación, satisfacción laboral y estado flow en los trabajadores de salud. Revista Venezolana de Gerencia. [en línea] 2019; 24(87): p. 843-856. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/29060499013.pdf>

39. Rodríguez SJ. Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *Revista de la Universidad Internacional de Ecuador*. [en línea] 2020; 5(2): p. 186-199. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
40. Castillo SE, Medina RM, Bernardo TJ, Ayala JC. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimiento de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. [en línea] 2019; 45(2): p. 1-13. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
41. Hernández GT, Duana AD, Polo JS. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista cubana de Salud Pública*. [en línea] 2021; 47(2): p. 1-19. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252/1700>
42. Rapiman SM, Acevedo PI, Osorio UM, Torres CA. Paul Ricoeur y una vida buena con otros y para otros: A propósito del trabajo en equipo en salud. *Revista Acta Bioethica*. [en línea] 2020; 26(1): p. 37-42. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v26n1/1726-569X-abioeth-26-01-37.pdf>
43. Tamayo M, Besoain A, Aguirre M, Leiva J. Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista de Saúde Pública*. [en línea] 2017; 51: p. 1-10. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/dZG5Rm8kjSFKLT5PqSVFPpG/?format=pdf&lang=es>
44. Bohrt PM. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista Ciencia y Cultura*. [en línea] 2000;(8): p. 123-131. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n8/a15.pdf>
45. Tamayo T. *Metodología de la investigación*. Tercera edición ed. Madrid; 2008.
46. Hernandez SR, Fernandez CC, Baptista LM. *Metodología de la Investigación*. Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.

Anexo

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:		
¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022?	Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.	Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.		Tipo: Aplicada Método: Hipotético - Deductivo Diseño: No experimental transversal correlacional Población: Conformado por 80 profesionales de enfermería.
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		
¿Cuál es la relación entre la dimensión factor ambiental del estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022?	Determinar la relación entre la dimensión factor ambiental del estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.	Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor ambiental del estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.	Variable 1: Estrés laboral en los profesionales de enfermería	Tipo de muestreo: No Probabilístico por conveniencia. Tamaño de muestra: No hubo muestra, se considerará toda la población como grupo de estudio.

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión factor organizacional del estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión factor organizacional del estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.</p>	<p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor organizacional del estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral en los profesionales de enfermería</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión factor individual del estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión factor individual del estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.</p>	<p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor individual del estrés y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima – Perú, 2022.</p>		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de Recolección de datos: Estrés Laboral

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el estrés laboral en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Tiempo de servicio				
4. Trabaja en otra institución	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

III. Instrucciones

A continuación encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma Habitual en un servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio.

IV. Contenido

Nº	Ítem	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Recibir críticas de un médico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Problemas con un supervisor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas en el servicio).				
8	La muerte de un paciente.				
9	Problemas con uno o varios médicos.				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
14	Estar en desacuerdo en el tratamiento de un paciente.				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ejm; pacientes conflictivos, hostilidad, etc).				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18	No disponer de una contestación satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente.				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
21	Ver a un paciente sufrir.				
22	Dificultada para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios.				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente aun paciente.				
24	Recibir críticas de un supervisor.				
25	Personal y turno imprevisible.				
26	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejm; tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente.				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31	El médico no está presente en una urgencia médica.				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

Instrumento de Recolección de datos: Desempeño Laboral

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño laboral en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Tiempo de servicio				
4. Trabaja en otra institución	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

III. Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

0 = Nunca

1 = Alguna vez

2 = Frecuentemente

3 = Muy frecuentemente

Por ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 0 1 2 3

IV. Contenido

Nº	Ítem	0	1	2	3
----	------	---	---	---	---

1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Anexo 3: Validez de los Instrumentos

Validez de instrumento Estrés Laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

	Porcentaje de confiabilidad
Mg. González Poves Marcos	95%
Mg. Morales Orihuela María	90%
Mg. Sifuentes Arcayo Sonia Marlene	90%
Mg. Manturano Velásquez Zenaida Doylitt	90%
Dr. Rodríguez López José	100%

Validez de instrumento Desempeño Laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO

Expertos	Porcentaje de confiabilidad
Mg. González Poves Marcos	95%
Mg. Morales Orihuela María	90%
Mg. Sifuentes Arcayo Sonia Marlene	95%
Mg. Manturano Velásquez Zenaida Doylitt	90%
Dr. Rodríguez López José	100%

Confiabilidad de instrumentos: Estrés laboral y desempeño laboral

Instrumento	N° de ítems	N° de casos	Alfa de Cronbach
Estrés laboral	34	18	,890
Desempeño	28	18	,865

Anexo 4: Formato de Consentimiento Informado

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por: Hurtado Quispe Dave Williams, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. La investigación consistirá en recolectar los datos por medio de dos cuestionarios donde se podrá apreciar las conductas y percepciones sobre las variables de estudio. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. Estos datos serán almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Usted no tendrá ningún gasto y también no recibirá retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le serán comunicados al finalizar los el estudio.

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante el presente documento yo,.....
Identificado(a) con DNI....., acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por (colocar nombre del investigador), del cual he sido

informado(a) el objetivo y los procedimientos. Además acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

DNI:.....

Fecha:

Investigador:.....

Teléfono celular:.....

Correo electrónico:.....

Anexo 5: Reporte de Asesor de Turniting

.Hurtado Quispe Dave Williams.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
5	Repositorio.Unh.Edu.Pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%