



Universidad  
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Estrés y desempeño laboral en las enfermeras de la  
unidad de cuidados intensivos del hospital de  
emergencia Ate Vitarte-2022**

**Trabajo académico para optar el título de especialista  
en Enfermería en Cuidados Intensivos**

**Presentado por:**

Bernal Najarro, Josselyn Milagros

**Código ORCID:** 0000-0002-4427-421X


**Asesora:** Dra. Cardenas De Fernandez Maria Hilda

**Código ORCID:** 0000- 0002- 7160 -7585

**Linea De Investigación:** Salud y Bienestar

**Lima- Perú**

**2022**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> UPNW-GRA-FOR-033	<b>VERSIÓN:</b> 01 REVISIÓN: 01	<b>FECHA:</b> 08/11/2022

Yo, ... **BERNAL NAJARRO JOSSELYN MILAGROS** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....."**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIA ATE VITARTE-2022**"

Asesorado por el docente: Dra Maria Hilda Cardenas de Fernandez.

DNI ... 114238186 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>..... tiene un índice de similitud de (20 ) (veinte) % con código \_\_oid:\_\_\_ oid:14912:223276566\_\_\_\_\_ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 .....  
 Firma de autor 1

**BERNAL NAJARRO JOSSELYN MILAGROS** Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....72330012

Firma de autor 2

DNI: .....



Firma

Dra Maria Hilda Cardenas de Fernandez.

DNI: .....114238186.....

Lima, ...16...de.....abril..... de.....2023.....

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE  
LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE  
EMERGENCIA ATE VITARTE-2022”**

**DEDICATORIA**

El actual estudio está dedicado a mi Hijo Mathias Valentín V.B que me ofrece a diario su apoyo incondicional y me motiva de forma constante en los diferentes ámbitos de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios, por toda la bendición que me otorga al poder atender a los pacientes de forma permanente y me ofrece un cuidado especial a mi persona y mi familia.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, por la enseñanza dinámica y actualizada que me ofrecieron durante el desarrollo de la segunda especialidad de enfermería.

**ASESORA:**

**DRA. CARDENAS DE FERNANDEZ MARIA HILDA**

**JURADO**

PRESIDENTE: DRA. SUSAN HAYDEE GONZALES SALDAÑA

SECRETARIO: DRA. MILAGROS LIZBETH UTURUNCO VERA

VOCAL: MG. WERTHER FERNANDO FERNANDEZ RENGIFO

## Índice

Portada.....	i
Título.....	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Índice.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRAC.....	x
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.4. Justificación.....	4
1.4.1. Teórica.....	4
1.4.2. Metodológica.....	4
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Delimitación.....	5
1.5.1. Temporal.....	5
1.5.2. Espacial.....	5
1.5.3. Unidad de análisis.....	5
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases Teóricas.....	9
2.3. Formulación de Hipótesis.....	18



2.3.1. Hipótesis general .....	18
2.3.2. Hipótesis específicas.....	19
3. METODOLOGÍA .....	20
3.1. Método de la investigación.....	20
3.2. Enfoque de la investigación.....	20
3.3. Tipo de investigación .....	20
3.4. Diseño de la investigación.....	20
3.5. Población muestra y muestreo .....	21
3.6. Variables y operacionalización.....	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
3.7.1. Técnica.....	23
3.7.2. Descripción del instrumento .....	23
3.7.3. Validación .....	23
3.7.4. Confiabilidad .....	24
3.8. Procesamiento y análisis de datos .....	24
3.9. Aspectos éticos. ....	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	26
4.1. Cronograma de actividades .....	26
4.2. Presupuesto.....	27
5. REFERENCIAS .....	28
Anexo .....	35
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	36
Anexo 2: Instrumentos .....	37
Anexo 3: Validez de los Instrumentos.....	41
Anexo 4: Confiabilidad de los Instrumentos .....	42
Anexo 5: Consentimiento Informado .....	43
Anexo 6: Informe del asesor del turnitin.....	45

## RESUMEN

**Introducción:** El estrés laboral es considerado como un factor desfavorable en toda institución de salud en razón que daña la condición física y mental de las enfermeras, que genera consecuencias negativas en su productividad y desempeño laboral. **Objetivo:** Establecer como se relaciona el estrés y desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos. **Materiales y métodos:** Estudio cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental u observacional, correlaciona y transversal en la cual participarán 60 enfermeras como la población de estudio y a quienes se les aplicarán dos cuestionarios válidos y confiables. Se aplicará dos cuestionarios válidos y confiables. El instrumento que medirá el estrés laboral presenta 34 ítems y abarca 3 dimensiones: factor individual, ambiental y organizacional, mientras que el desempeño laboral se medirá por un cuestionario de 28 ítems que abarca 4 dimensiones: responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, motivación y formación y desarrollo personal. En relación al análisis de información descriptiva se desarrollarán tablas clasificadas por cantidades y porcentajes, mientras que para el análisis inferencial se utilizará el coeficiente Rho de Spearman para el análisis de las variables.

**Palabras clave:** Enfermera, Estrés, Desempeño laboral (DeCS).

## ABSTRAC

**Introduction:** Work stress is considered an unfavorable factor in any health institution because it damages the physical and mental condition of nurses, which generates negative consequences on their productivity and work performance. **Objective:** To establish how stress and job performance are related to nurses in the Intensive Care Unit. **Materials and methods:** Quantitative study, applied type, non-experimental or observational, correlated and cross-sectional design in which 80 nurses will participate as the study population and to whom two valid and reliable questionnaires will be applied. Two valid and reliable questionnaires will be applied. The instrument that will measure work stress has 34 items and covers 3 dimensions: individual, environmental and organizational factors, while work performance will be measured by a 28-item questionnaire that covers 4 dimensions: responsibility, leadership and teamwork, motivation and training and personal development. In relation to the analysis of descriptive information, tables classified by quantities and percentages will be developed, while for the inferential analysis, Spearman's Rho coefficient will be used for the analysis of the variables.

**Keywords:** Nurse, Stress, Job performance (DeCS).

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de Salud reportan de manera conjunta que el estrés laboral es un componente negativo que influencia de forma desfavorable en el desempeño de los profesionales de la salud, considerándola, así como una de las enfermedades que afectan la salud mental y física de las personas que lo presentan (1).

En ese sentido Dyrbye (2) menciona en su estudio realizado en Estados Unidos que el 35.3% de enfermeras encuestadas presentaban síntomas de estrés laboral y el 43.8% bajo desempeño, mientras que Sarsosa y Charria (3) plantearon un estudio en Colombia donde reportan que el 100% de profesional sanitario entrevistado presentaban un alto nivel de estrés laboral y Novaes et al (4) en su investigación propuesta en Brasil, señalan una incidencia de 77% de enfermeras con estrés laboral, concluyendo de manera conjunta que el estrés laboral se presenta frecuentemente en enfermeras y es un factor que afecta su desempeño laboral.

De la misma manera en el Perú, Leon et al. (5), refiere en su investigación planteada que el 72.72% de licenciadas en enfermería encuestadas reportaron estrés laboral en un nivel medio, mientras que Silva (6) señala que el 46% de enfermeras participantes del estudio reportaron estrés laboral, Campos, Gutierrez y Matsumura (7) señalan que el 55.2% 27.6%y de enfermeras encuestadas presentaron una desempeño moderado y bajo, y por último, Quintana y Tarqui (8) mencionan que el 71.3% y 24.5% de enfermeras que participaron del estudio señalaron un desempeño de las enfermeras fue de regular y deficiente, concluyendo en síntesis que el estrés laboral es un componente perjudicial en el desempeño de las enfermeras del país.

En dicha situación se menciona que el estrés es una de las enfermedades que se presenta de manera silenciosa y que durante la última década ha aumentado su incidencia y prevalencia en los centros laborales a nivel mundial, siendo un contexto alarmante que no se relaciona al número de casos sino a las consecuencias que genera en la salud y el desempeño de los trabajadores, por lo que en la actualidad es considerada como un problema de salud pública en varios países (9).

Al respecto se reporta que el profesional de enfermería que trabaja en la Unidad de Cuidado Intensivo percibe en el desarrollo de sus actividades un conjunto de reacciones por parte del paciente y su familia como son el sufrimiento, dolor, desespero e irritabilidad que se suman a eventos como el fallecimiento del paciente, situaciones que condicionan a la enfermera a presentar cuadros de estrés y por ende afectar su desempeño laboral de manera desfavorable (10).

En dicho contexto se suma la situación sanitaria que atraviesa el país en relación a la pandemia por coronavirus en la cual la salud mental de las enfermeras se ha visto afectada directamente en razón a situaciones de alta demanda de pacientes, escasez de recurso humano, falta de equipo de protección personal y medicamentos, los cuales han generado contextos estresantes que han afectado negativamente el desempeño laboral y lo han reflejado mediante una atención de regular y mala calidad en ciertos casos (11).

En relación a ello, en el transcurso de las actividades desarrolladas en la Unidad de Cuidados Intensivos como enfermera se percibió situaciones donde se referenciaba: “los pacientes fallecen a cada momento”, “a veces ya no se puede hacer mucho por los pacientes”, “en algunas oportunidades faltan enfermeras”, “no reconocen económicamente nuestro trabajo”, “mi jefa no me motiva”, “en oportunidades quiero renunciar”, “los familiares preguntan muchas cosas”, “prefiero no responder a los

familiares”, “si no hay medicamentos entonces no le pongo”, hallazgos que evidencian una problemática en relación al estrés y desempeño laboral de la enfermera.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la dimensión factor ambiental del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión factor organizacional del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión factor individual del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.

### **Objetivos específicos**

Determinar cuál es la relación entre la dimensión factor ambiental del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.

Determinar cuál es la relación entre la dimensión factor organizacional del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.

Determinar cuál es la relación entre la dimensión factor individual del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Teórica**

La justificación teórica del actual estudio se basa en la búsqueda de nuevos conocimientos en razón de las variables estudiadas como son el estrés y el desempeño laboral de la enfermera, además, con la información recolectada, poder interpretar estadísticamente y contrastarla con el marco teórico correspondiente con el propósito de formular un antecedente actualizado sobre las variables de estudio. Asimismo, el actual estudio tendrá un sustento teórico a base de la teoría de enfermería propuesta por Dorotea Orem.

### **1.4.2. Metodológica**

La justificación metodológica del estudio se da en razón a los instrumentos que permitirán evaluar a las variables como son el desempeño y el estrés laboral de la enfermera considerando su grado de confiabilidad y validez previa, con el propósito de que se evidencie la efectividad de medición de ambas variables. Dichos instrumentos

serán dos cuestionarios denominados el cuestionario de desempeño laboral y el cuestionario Nursing Stress Scale los cuales fueron adaptados por Machacuay y Vera (12). Asimismo, el estudio presentará un diseño no experimental, transversal, correlacional y de tipo aplicada.

### **1.4.3. Práctica**

El actual estudio se justifica de manera práctica en razón que propone como objetivo principal el poder establecer de qué manera se relaciona el estrés y el desempeño laboral de la enfermera mediante datos descriptivos e inferenciales que permitan conocer su situación actual de ambas variables y con ello una oportunidad de mejora en relación al planteamiento de estrategias y métodos orientados a favorecer la salud mental y el nivel de calidad que ofrece la enfermera en su cuidado mediante un óptimo desempeño de la enfermera.

## **1.5. Delimitación**

### **1.5.1. Temporal**

En relación al tiempo de desarrollo, abarcará los meses de noviembre 2022 hasta enero 2023.

### **1.5.2. Espacial**

En relación al lugar donde se desarrollará el estudio, éste se llevará a cabo en la Unidad de Cuidado Intensivo del Hospital de Emergencia Ate Vitarte.

### **1.5.3. Unidad de análisis**

La unidad de análisis del presente estudio estará representado por las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte.



## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1 Nacionales**

Ramírez (13) en el año 2020 planteó un estudio con la finalidad de “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería”. Metodología cuantitativa, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal en la cual se utilizó la escala de medición de estrés laboral y la guía de observación de enfermería a 33 profesionales de enfermería, encontrándose un valor correlacional igual  $-0.579$  con un  $p$  valor igual a  $0.000$ , concluyendo en la existencia de una relación inversa y significativa entre las variables mencionadas.

Machacuay y Vera (12) en el año 2020 presentaron una investigación con el propósito de “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería”, de diseño no experimental, correlacional y de método hipotético – deductivo. Se aplicó el cuestionario denominado escala de estrés de la enfermera (NSS) para medir la variable estrés laboral a 30 profesionales de enfermería, encontrándose un grado de correlación de  $-0.430$ , concluyendo que al incremento de estrés laboral entonces el desempeño laboral de la enfermera disminuirá.

Arango et al (14) en el año 2020 presentaron una investigación con el propósito de “determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en el enfermero”. Estudio cuantitativo, correlacional y transversal donde utilizaron un cuestionario de escala de desempeño laboral de Galindo y la escala de estrés laboral Siegrist, a 30 enfermeras, encontrando que el  $83.3\%$  de enfermeras presentaron estrés moderado y el  $56.6\%$  desempeño laboral bueno, concluyendo que las variables se relacionan inversamente, lo que se traduce al incremento del estrés entonces hay una disminución del desempeño.

Chung y Salas (15) en el año 2018 plantearon una investigación 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 y el cuestionario de desempeño laboral a 60 enfermeras donde se encontró que el 47% y 53% presentaron un bajo y medio nivel de estrés. Además, el 6%, 53% y 41% presentaron un desempeño laboral bueno, muy bueno y excelente respectivamente, en el que se concluye la ausencia de relación entre variables según la prueba gamma aplicada ( $p < 0.05$ ).

Morales (16) en el año 2018 plantearon una investigación con el propósito de “identificar el nivel de estrés y determinar su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto”. Metodología descriptiva y correlacional donde aplicaron el instrumento de escala de estrés NSS y la guía observacional a 40 enfermeras, encontrándose 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, concluyendo que existe relación entre variables (Pearson=-0.704 y  $p=0.000$ ).

### **Internacionales**

Chi et al (17) en el año 2020 en China presentaron una investigación con el propósito 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 encontraron que el estrés 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.

Dyrbye et al (18) en el año 2019 en Estados Unidos, presentaron un estudio con el propósito de “evaluar la relación entre estrés laboral de los enfermeros y su desempeño”. Fue un estudio descriptivo, correlacional y transversal. Se aplicaron cuestionarios válidos a 812 enfermeras, donde se encontró 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.

Deng et al (19) en el año 2019 en China, presentaron una investigación con el propósito 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 de profesionales, encontrándose una asociación negativa y significativa entre el estrés y el desempeño laboral, concluyendo que el desempeño puede mejorar si se limita los factores estresantes dentro de la actividad laboral y se motiva al personal.

Ye et al (20) en el año 2018 en China, presentaron una investigación con el propósito 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 que el estrés se asocia negativamente y significativamente con el desempeño, concluyendo la existencia de una relación negativa entre el estrés y el desempeño laboral.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **Estrés laboral**

Según la Organización Mundial de la Salud se entiende como estrés en el trabajo 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” (21).

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” conformando de esta manera una problemática social, económico y organizacional que se va incrementando constantemente (22).

Dentro de ello, también se considera al estrés laboral como uno de los componentes que ha generado el incremento de ausentismo laboral, disminución de la productividad laboral, alta rotación del personal, presencia de enfermedades y accidentes laborales (3).

Al respecto, los profesionales sanitarios relacionados al cuidado de personas 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 sus colegas y superiores, además de influir en el trato a los pacientes, generando de esta manera una atención de baja calidad (23).

### **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, el ruido, la iluminación, la ventilación, la temperatura y la iluminación (24).

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 (25).

### **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 consideran 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 las organizaciones para la conducción óptima de la institución (26).

### **Factor individual**

Los factores individuales, son el conjunto de experiencias 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 su desempeño y calidad de atención (27)

## **Desempeño laboral**

### **Definición de desempeño laboral**

El desempeño laboral es el nivel de actividades que alcanza un trabajador en relación al cumplimiento de objetivos y metas propuestas por la institución donde labora. Asimismo, se menciona como la suma e interacción del conjunto de habilidades y competencias que presenta cada persona en relación a la actividad destinada en su centro de laborales (28).

De la misma manera se señala que el desempeño laboral es el producto de un conjunto de competencias personales que se integran en el centro labores, es decir, el trabajador integra sus habilidades, sentimientos, conocimientos, experiencias, actitudes, motivaciones, valores y características personales, de tal manera que permitan lograr resultados acorde a los objetivos planteados por la organización y así cumplan con las exigencias de la organización y favorezcan de manera favorable su productividad (29).

Adicional a ello, se reporta que el desempeño laboral representa el producto o resultado que refleja todo trabajador dentro de la organización, es decir al evaluar el desempeño podemos identificar las diferentes debilidades y fortalezas de las personas dentro de su campo de labores, de tal manera que dicha información se convierta en una oportunidad de mejora para poder cumplir con el objetivo planteado por la institución (30).

En relación al desempeño laboral del personal sanitario se menciona que dicho indicador permite obtener resultados favorables para la institución sanitaria si se realiza de manera continua, sistemática y oportuna, sin embargo es necesario tener en cuenta

diferentes aspectos como son los salarios según la actividad realizada, la carga laboral asignada, la infraestructura del establecimiento, el clima y la cultura organizacional, los cuales en conjunto van a reflejar la situación actual y real del desempeño en razón de considerarlo como una oportunidad de mejora en la gesta del talento humano de la institución (31).

Sumado a ello, el desempeño laboral de las enfermeras debe considerar la suma de competencias, habilidades, emociones y valores que desarrolla dentro del proceso de atención que ofrece a todos los pacientes de manera oportuna, segura y de calidad con el fin de conseguir el objetivo primordial de toda organización en salud el cual es satisfacer las necesidades en salud insatisfechas y de esta manera ofertar una atención con altos niveles de calidad y cumplir la misión y visión institucional (32).

### **Dimensiones de desempeño laboral**

#### **Motivación**

La motivación es una de las dimensiones del desempeño laboral que representa un pilar valorativo dentro de toda organización, ya que mediante ello se estimula al trabajador a identificar los objetivos de la institución de manera favorable y proactiva, involucrándolo en el proceso de resultados, logros y metas. Es decir, un trabajador motivado se identificará la organización y desarrollará una conducta favorable u orientada a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional, de tal forma que al momento que oferte su servicio lo hará con elevados índices de calidad (33).

Además de ello, es necesario considerar que la motivación laboral es un proceso de conducta interna, donde la persona es influenciada de forma favorable en los comportamientos que desarrolla en su centro de laborales, es decir según el grado de motivación brindado, el comportamiento del trabajador se orientará de manera favorable

o desfavorable, por lo que es de vital importancia que el líder de la institución motive desde un inicio a todos los trabajadores (34).

De forma adicional se señala que la motivación es una característica fundamental en el desarrollo de toda persona, ya que permite alcanzar metas y objetivos trazados a corto y largo plazo, por lo que se debe considerar como uno de los valores vitales en el desarrollo de sus competencias. En ese sentido, en el ámbito laboral, las motivaciones personales también representan una fortaleza en el logro de objetivos institucionales, ya que un trabajador motivado podrá desempeñarse favorablemente en los cargos que se le asignan y de esta manera colaborará con la obtención de los logros de la institución (35).

### **Responsabilidad**

La responsabilidad es una de las dimensiones del desempeño que se considera como una habilidad social y personal que regula la conducta de la persona en relación al cumplimiento de tareas o actividades según lo que le corresponda, es decir, la responsabilidad regula el comportamiento de la persona en razón que permite organizarse en el trabajo sobre las diferentes actividades que se le asignan y las pueda cumplir en el plazo establecida y según la normativa institucional y profesional. Asimismo, la responsabilidad es un componente fundamental en el logro de las metas y objetivos personales e institucionales, es decir, una persona responsable tendrá una mayor disposición y probabilidad a lograr sus objetivos planteados en su vida personal y de igual manera colaborará con la institución donde labora en cumplir con la misión y visión institucional, sin embargo cabe señalar que dicha responsabilidad debe estar apoyada en valores como la autodisciplina y el compromiso (36).



## **Liderazgo**

El liderazgo es una dimensión del desempeño laboral que considera a aquella persona que conduce y orienta a un grupo de personas que cuentan con un objetivo en común con el propósito de alcanzarlo y cumplirlo de forma oportuna y segura, es decir el liderazgo es la cualidad de una persona que motiva, facilita e influencia a otras personas con el fin de cumplir con los objetivos institucionales (37).

De forma similar se menciona que el liderazgo es aquella capacidad individual de poder influenciar de forma favorable en la conducta de otras personas con el propósito de mejorar comportamientos, fortalecer habilidades y mejorar debilidades que en conjunto permitan el logro de las metas institucionales, en otras palabras, un profesional de enfermería que desarrolle el liderazgo será aquel que presente un conjunto de habilidades y destrezas que le permita orientar, conducir y motivar al personal de salud que se encuentra a su cargo con el objetivo de lograr las metas sanitarias planteadas por la organización sanitaria la cual está centrada en satisfacer las necesidades del paciente mediante una atención de calidad (38).

## **Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo es una dimensión del desempeño que representa aquella actividad coordinada, ordenada, sistemática y objetiva que se desarrolla en un centro de labores entre un grupo de personas que se relacionan bajo un fin en común el cual es logro de objetivos y metas planteadas, dentro del cual cada integrante del equipo cuenta con una responsabilidad y actividad determinada que debe cumplir de manera integral para que el equipo pueda lograr el cumplimiento de sus metas (39).

En ese sentido, cuando la enfermera desarrolla un trabajo en equipo hace mención al trabajo multidisciplinario que realiza con sus colegas de profesión y demás personal

sanitario, los cuales deben ejecutar sus actividades asignadas según su profesión y competencia con el propósito primordial de satisfacer la mayor cantidad de necesidades de los pacientes mediante una atención humana, integral y con altos niveles de calidad (40).

### **Formación y desarrollo personal**

El desarrollo y formación personal es la dimensión del desempeño laboral que menciona a aquellos procesos de enseñanza y aprendizaje relacionados a la profesión o actividad que desarrolla con el propósito de conseguir nuevas habilidades y conocimientos que le faciliten conseguir competencias relacionadas a su especialidad. En ese sentido el proceso de capacitación es una de las herramientas más regulares que utilizan los profesionales para poder formular dichas competencias, por lo que en la actualidad la capacitación es uno de los indicadores institucionales que refleja la capacidad resolutive de la organización. Al respecto la enfermera debe asumir la responsabilidad de actualizarse de forma continua en las diferentes temáticas que conforman su profesión y si realiza una actividad especializada, es responsabilidad del profesional en realizar un proceso de capacitación continua y especializada con el fin de adquirir nuevas competencias y fortalecer las que ya tenía con el objetivo de ofrecer una atención oportuna, segura y de calidad. Cabe señalar que dicho proceso de capacitación también compromete a la organización ya que favorecen el crecimiento profesional no sólo del personal sino de toda la institución (41).

### **Evaluación del Desempeño laboral.**

Evaluar el desempeño en el trabajo es uno de los instrumentos de gestión más valoradas en el proceso de gestión de talento humano ya que permite conocer la capacidad del profesional que labora en la institución a fin de conocer e identificar los estándares de

desarrollo en relación al cumplimiento de resultados y logros del personal de la institución, sin embargo es necesario mencionar que esta actividad evaluativa debe realizarse de manera continua y periódica con la finalidad de identificar las debilidades y fortalezas del personal a cargo, y con ello plantear estrategias que favorezcan el desempeño de todo el personal (42).

En ese sentido la evaluación del desempeño laboral debe realizarse de forma individual y grupal con el propósito de identificar debilidades y fortalezas particulares y generales en el desarrollo de las actividades evaluadas, es decir al evaluar el desempeño se tiene que tener en cuenta como la persona se desarrolla en su actividad individual y de qué manera esta actividad influye en el cumplimiento de metas de la institución (43).

En relación al profesional de enfermería, la evaluación de desempeño representa una oportunidad de mejora en el cual se identifican fortalezas y debilidades que el enfermero presenta al brindar su cuidado lo cual permitirá conocer el nivel de conocimientos y prácticas que tiene sobre la actividad realizada o evaluada, los valores y habilidades sociales que demuestra al momento de ofrecer su cuidado, así como la destreza de poder integrar todas sus competencias al cuidar del paciente y educar a la familia (44).

### **Teoría del autocuidado de Dorotea Orem**

Dorotea Orem menciona que el actuar de enfermería es el conjunto de acciones deliberadas y conscientes que se ofrece de forma integral y humana a las personas que presentan un conjunto de necesidades por satisfacer y presentan un déficit en su autocuidado. En ese sentido agrega que enfermería es aquella persona que cuenta con las

competencias para poder satisfacer las necesidades básicas relacionadas a la salud de la persona (45).

Asimismo, Dorotea Orem hace referencia a la salud a la condición permanente que se ve afectada por la calidad y cantidad de cuidados que se brinda cada persona, es decir la condición saludable de cada persona dependerá de los estilos de vida que practique cada persona en su quehacer diario, sin embargo este equilibrio se verá influenciado por condiciones como el sedentarismo, inadecuados estilos de alimentación, entre otros (46).

En ese contexto la enfermera intervendrá cuando una persona presente una deficiencia en su autocuidado y necesidades insatisfechas, es decir la enfermera generará una interacción con el paciente según el grado de dependencia que presente en relación a sus necesidades básicas ofertando una atención centrada en la persona y sus necesidades biológicas, emocionales y psicológicas. Al respecto, Dorotea Orem menciona a la pirámide de necesidades propuesta por Maslow como requisitos básicos para considerar un autocuidado óptimo, por lo que enfatiza que las necesidades fisiológicas, pertenencia y amor, seguridad, estima y autorrealización deben ser satisfechas de forma favorable por la persona de manera oportuna y segura (47).

Dicho ello, Dorotea Orem contextualiza tres requisitos del cuidado como aquellas condiciones que la persona debe desarrollar para poder satisfacer sus necesidades de forma favorable, indicando en primer lugar a los requisitos universales como aquellos cuidados básicos que toda persona debe tener según su etapa de vida, en donde la enfermera debe valorar y cubrir las necesidades básicas como el aporte de aire, alimentos y agua. El siguiente requisito son los cuidados de sí mismo los cuales se definen como aquellos procesos relacionados al desarrollo de la persona, en donde la enfermera debe orientar y educar sobre los cuidados a tener en las diferentes etapas de desarrollo con el propósito de afrontar favorablemente los cambios que se presentan y por último requisito refiere a los cuidados de sí mismo por desviación de la salud los cuales conforman aquellas situaciones donde el estado de salud se ve comprometida y en donde la enfermera orienta sus cuidados a afrontar los cambios en relación a los cambios físicos, habituales y aquellos que generan dependencia (48).

### **2.3. Formulación de Hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**Hi1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor ambiental del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.

**Hi2:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor organizacional del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.

**Hi3:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor individual del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

La actual investigación propone un método denominado Hipotético – Deductivo, el cual se fundamenta en el planteamiento de una hipótesis a partir de una situación problemática y el contraste con un marco teórico relacionado a las variables estudiadas como son el desempeño y el estrés laboral en enfermería de tal manera que se pueda aceptar o no la hipótesis propuesta. Es decir, se parte de premisas generales y se concluye en premisas particulares (49).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El actual estudio desarrolla un enfoque cuantitativo en razón que la información que se encuentre durante el procesamiento de datos pueda cuantificarse en cantidades y porcentajes de tal forma que se pueda describir las variables estrés y desempeño laboral de enfermería (50).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La actual investigación desarrollará el tipo aplicada puesto que nos basaremos en teorías que ya existen para poder formular la hipótesis de investigación en relación a la situación problema encontrado y según los resultados encontrados plantear conclusiones relacionadas al estrés y desempeño laboral de enfermería (49).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

El estudio presenta un diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal. El diseño es no experimental en razón que no se realizará la manipulación de ninguna de las variables de estudio, el nivel es correlacional puesto que se establecerá la relación entre ambas variables como son el desempeño y estrés laboral, y es de corte transversal debido a que la información será recolectada en un solo momento (50).

### **3.5. Población muestra y muestreo**

#### **Población.**

Para la actual investigación se considerará 60 profesionales de enfermería que trabajan en la Unidad de Cuidado Intensivo del Hospital de Emergencia Ate Vitarte como la población de estudio.

#### **Muestra.**

En relación a la muestra se considerará una muestra censal en razón que toda la población participará del estudio, los cuales ascienden a 60 enfermeras.

#### **Muestreo**

En cuanto a la técnica de muestreo se considerará la no probabilística por conveniencia, es decir, se seleccionará a los participantes según los criterios del investigador.

#### **Criterios de Inclusión:**

- Profesional de enfermería con vínculo contractual o nombrado que labore en la Unidad de Cuidado Intensivo del Hospital de Emergencia Ate Vitarte y que acepte voluntariamente participar de la investigación.

#### **Criterios de exclusión:**

- Enfermera que no acredite el cumplimiento de los criterios mencionados anteriormente.

### **3.6. Variables y operacionalización**

**Variable N° 1: Estrés laboral**

**Variable N° 2: Desempeño laboral**



## Matriz operacional de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems	Escala de medición	Valor final
Estrés laboral en la enfermera	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 (21).	Es la reacción que puede tener la enfermera 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 se medirá por un cuestionario y sus valores finales serán: estrés laboral bajo, medio y alto.	Factores ambientales	Interrupciones de tareas Miedo de cometer errores Muerte de pacientes Sentirse insuficiente Toma de decisiones	1, 3, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 23, 25, 27, 28, 30, 34	Ordinal	Bajo (0-33)
			Factores organizacionales	Recepción de críticas Impotencia No hablar abiertamente Problemas con colegas Desacuerdos Información insuficiente	2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 17, 21	Ordinal	Medio (34-68)
			Factores individuales	Dificultad al trabajar Recibir críticas Ausencia de colegas No saber que decir	22, 24, 26, 29, 31, 32, 33	Ordinal	Alto (69-102)
Desempeño laboral en la enfermera	El desempeño laboral es la manifestación de las competencias laborales alcanzadas por un trabajador en las que se integran, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la organización (26).	Es el comportamiento laboral que presenta la enfermera del servicio de emergencia en desarrollar sus actividades y que será medido a través de un cuestionario y tendrá como valor final: desempeño laboral bajo, medio y alto (25).	Motivación	Creatividad e innovación de ideas. Logro de resultados en el trabajo. Retroalimentación precisa y oportuna. Se motiva al personal diariamente. Evaluar para mejorar. Cumplimiento de tareas y desarrollo profesional. Promoción por desempeño.	01 al 07	Ordinal:	
			Responsabilidad	Cumplimiento de tiempos laborales. Independencia en el trabajo. Trabajo metódico y ordenado. Puntualidad. Asumir las consecuencias negativas de los actos. Definición de responsabilidades. Comunicación oportuna a jefatura. Cumplimiento de objetivos organizacionales.	08 al 15	0 = Nunca	Bajo (0-27)
			Liderazgo y trabajo en equipo	Anticipación de un problema. Reacción efectiva y Respuesta clara y oportuna. Respeto a sus jefes, colegas y trabajo en equipo Desarrollo de capacidades. Atención e implementación de métodos laborales. Preparación previa al cambio.	15 al 23	1 = Alguna vez	Medio (28-56)
			Formación y desarrollo personal	Promoción según capacidad. Desarrollo profesional y metas. Promoción del desarrollo personal. Resultados a base de capacidad y conocimientos. Preparación previa laboral.	24 al 28	2 = Frecuentemente	Alto (57-84)
							3 = Muy frecuentemente

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

La encuesta será la técnica que se desarrollará para poder recolectar la información para ambas variables.

#### **3.7.2. Descripción del instrumento**

Para poder recolectar la información se utilizarán dos cuestionarios. Para la medición de la variables se aplicaran los instrumentos validados por Machacuay y Vera (51) en el año 2020 el cual propone el cuestionario “Nursing Stress Scale (NSS)” para la medición de estrés laboral el cual contiene 34 ítems y establece 3 dimensiones: factores organizacionales, ambientales e individuales y para medir la variable desempeño se aplicará el cuestionario de “desempeño laboral” el cual contiene 28 ítems y establece 4 dimensiones: liderazgo y trabajo en equipo, motivación, formación y desarrollo personal, y responsabilidad.

#### **3.7.3. Validación**

En cuanto al instrumento “estrés laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (51) 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 (Ver Anexo 3).

En cuanto al instrumento “desempeño laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (51) 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 (Ver Anexo 3).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

El instrumento “estrés laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (51) 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 (Ver Anexo 4).

En cuanto al instrumento “desempeño laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (51) 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 0.865, por lo que se deduce que tiene una excelente confiabilidad (Ver Anexo 4).

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

Para recolectar los datos se aplicarán dos cuestionarios, los cuales se entregarán a las enfermeras luego de haber firmado su consentimiento informado y confirmar su participación en el estudio. Dichos cuestionarios se responderán dentro de su horario laboral previa coordinación y tendrán un promedio de duración de 15 minutos por cada instrumento.

Una vez que se culmine de recolectar la información se procederá a formular una base de datos en formato Excel para su posterior análisis. En relación al análisis descriptivo se procederá a presentar los datos de cada variable y sus dimensiones en

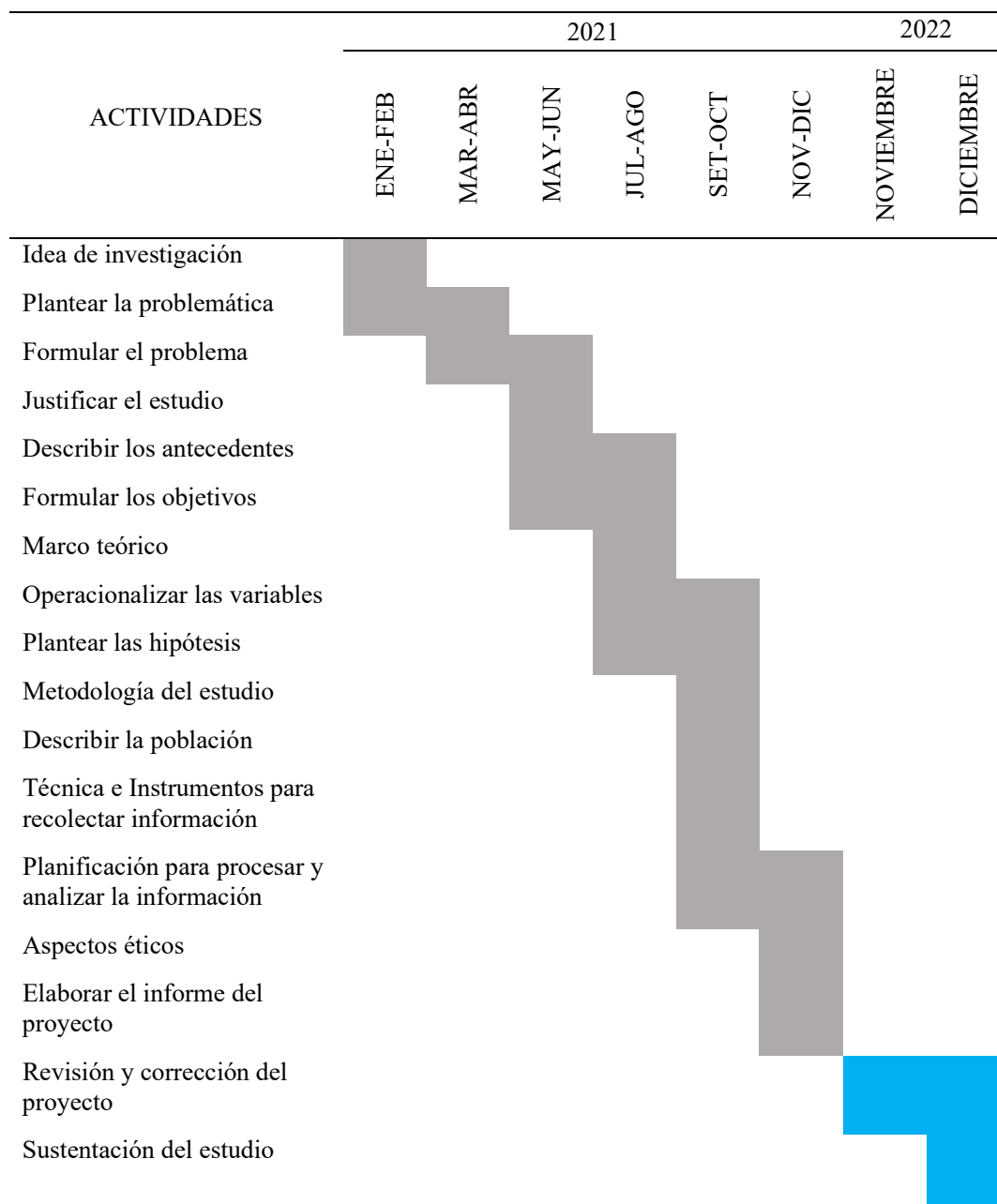
cantidades y porcentajes, mientras que para la estadística inferencial se usará el coeficiente de correlación de Spearman para poder determinar la relación entre las variables de estudios por medio del programa estadístico SPSS versión 24.

### **3.9. Aspectos éticos.**

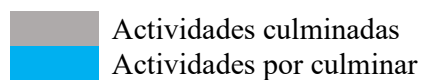
El presente estudio desarrollará los principios éticos a razón de aplicar la ética de investigación, siendo uno de ellos el principio de autonomía, el cual se desarrollará en el momento firmar el consentimiento informado; el principio de no maleficencia que se desarrollará durante todo el estudio ya que no se realizará ninguna acción que pueda dañar al profesional de enfermería que van a participar en el estudio, el principio de confidencialidad que se desarrollará mediante el respeto de la condición anónima de las enfermeras participantes, el principio de beneficencia que se desarrollará mediante la exposición de los beneficios del estudio que va a generar la participación de las enfermeras y el principio de justicia que se evidenciará durante el proceso de selección de las enfermeras que participarán la cual se hará de forma justa, respetuosa y considerada (52).

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades



Leyenda:



#### 4.2. Presupuesto

<b>Componente</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Precio total</b>
Humano			
Movilidad local	3	100	300
Material directo y equipos			
Laptop	1	300	300
Impresora	1	300	300
Materiales de escritorio	1	100	100
Servicios			
Servicio estadístico	1	400	400
Servicio consultoría	1	500	500
Servicio de anillado y empastado	1	100	100
Imprevistos			
Gastos varios	1	300	300
		<b>Total</b>	<b>S/.2300</b>

## 5. REFERENCIAS

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](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. 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>
3. 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>
4. 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(suppl 1). <https://www.scielo.br/j/reben/a/zWRFNNmq8rWtWdXNSr4Q5nh/abstract/?lang=en>
5. 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>
6. 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>
7. 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](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2216-09732019000200202)

8. 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>
9. 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>
10. 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](https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v21n1/art_05.pdf)
11. 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>
12. 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>
13. 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>
14. 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>



15. 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\\_KAROL.CHUNG\\_JENNY.SALAS\\_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL\\_DATOS.PDF](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4349/1/RE_ENFE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF)
16. 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>
17. 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>
18. 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>
19. 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>
20. 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>
21. 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](http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/748/COVID_HGLP)
22. 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>
23. 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>
24. 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>
25. 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>
26. 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>
27. 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>
28. 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>

29. Paz FT. Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. Revista Ciencia y Educación. 2020; 1(4): p. 15-26. Disponible en: <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>
30. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad. 2020; 12(3): p. 385-390. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
31. Quintana AD, Tarqui MC. Desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. Revista Archivos de Medicina. 2020; 20(1): p. 123-132. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
32. 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. 2019; 4(3): p. 5-9. Disponible en: <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153>
33. Peña RH, Villón PS. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Scientific. 2018; 3(7): p. 177-192. Disponible en: [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181/159](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159)
34. Marin SH, Placencia MM. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Revista Horizonte Medio. 2017; 7(4): p. 42-52. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
35. Pizarro RJ, Fredes CD, Inostroza PC, Torreblanca UE. Motivación, satisfacción laboral y estado flow en los trabajadores de salud. Revista Venezolana de Gerencia. 2019; 24(87): p. 843-856. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
36. Rodríguez SJ. Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. Revista de la Universidad Internacional de Ecuador. 2020; 5(2): p. 186-199. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
37. Castillo SE, Medina RM, Bernardo TJ, Ayala JC. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimiento de salud de una microrred de Perú. Revista Cubana de Salud Pública. 2019; 45(2): p. 1-13. Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351/1303>

38. Hernández GT, Duana AD, Polo JS. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista cubana de Salud Pública*. 2021; 47(2): p. 1-19. Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252/1700>
39. 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*. 2020; 26(1): p. 37-42. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/abioeth/v26n1/1726-569X-abioeth-26-01-37.pdf>
40. Tamayo M, Besoain A, Aguirre M, Leiva J. Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista de Saúde Pública*. 2017; 51: p. 1-10. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/dZG5Rm8kjSFKLT5PqSVFPpG/?lang=es&format=pdf>
41. Pat pech ME, Soto Morales E. Satisfacción del paciente adulto hospitalizado con el trato interpersonal del personal de enfermería. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 2017; 25(2): p. 119-123. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2017/eim172g.pdf>
42. Alvarez IB, Indacochea GB, Alvarez IA, Yoza RN, Figueroa SM. La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Revista científica Dominio de las Ciencias*. 2018; 4(1): p. 362-372. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/749/pdf>
43. Guartán A, Torres J. La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Revista Digital Publisher CEIT*. 2019; 4(6): p. 13-26. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
44. Rivero RY. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camaguey*. 2019; 23(2): p. 159-164. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicocamaguey/amc-2019/amc192b.pdf>
45. Bello FN. *Fundamentos de Enfermería La Habana: Ciencias Médicas*; 2010.
46. Berman, Audrey J. S, Shirlee. *Fundamentos de Enfermería Kozier y Erb*. Novena ed. España: Pearson; 2013.
47. Potter PA, Perry AG. *Fundamentos de enfermería*. Octava ed. Barcelona: ELSEVIER; 2013.
48. Reyes GE. *Fundamentos de Enfermería: Ciencia, Metodología y Tecnología México: El Manual Moderno*; 2009.

49. Tamayo T. Metodología de la investigación. tercera edición ed. Madrid; 2008.
50. Hernandez SR, Fernandez CC, Baptista LM. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
51. Machacuay J, 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; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20B%20ALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
52. Del Castillo SD, Rodriguez AT. La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. Revista Acta Médica del Centro. 2018; 12(2): p. 213-227. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicadelcentro/mec-2018/mec182n.pdf>

**Anexo**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Título: Estrés y Desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022?	<b>Objetivo general:</b> Determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.	<b>Hipótesis general:</b> Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.	Variable 1: Estrés laboral	<b>Tipo:</b> Aplicada
			Dimensiones	<b>Método:</b> Hipotético – Deductivo
			Factor ambiental	
			Factor organizacional	<b>Diseño:</b> No experimental transversal correlacional
			Factor individual	
			Variable 2: Desempeño laboral en los profesionales de enfermería	<b>Población:</b> Conformado por 60 profesionales de enfermería.
<b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión factor ambiental del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022?	<b>Objetivos específicos:</b> Determinar cuál es la relación entre la dimensión factor ambiental del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.	<b>Hipótesis específicas:</b> Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor ambiental del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.	Dimensiones: Motivación	
¿Cuál es la relación entre la dimensión factor organizacional del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022?	Determinar cuál es la relación entre la dimensión factor organizacional del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.	Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor organizacional del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.	Responsabilidad	
¿Cuál es la relación entre la dimensión factor individual del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022?	Determinar cuál es la relación entre la dimensión factor individual del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.	Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor individual del estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022.	Liderazgo y trabajo en equipo	
			Formación y desarrollo personal	

## Anexo 2: Instrumentos

### 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.				
2	Recibir críticas de un médico.				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5	Problemas con un supervisor.				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
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.				

## CUESTIONARIO DE 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 del Cuestionario Desempeño Laboral**

<b>VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO</b>	
<b>Expertos</b>	<b>Porcentaje de confiabilidad</b>
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%

**Elaborado por Machacuay y Vera (51)**

**Anexo 4: Confiabilidad de los Instrumentos****Confiabilidad del Cuestionario Desempeño Laboral****Nivel de confiabilidad del Instrumento que mide desempeño laboral**

<b>Instrumento</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>N° de casos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Desempeño laboral	28	18	0.865

**Elaborado por Machacuay y Vera (51)**

### **Anexo 5: Consentimiento Informado**

#### **TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIA ATE VITARTE, 2022”.**

La presente investigación es conducida por: Josselyn Milagros Bernal Najarro, 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 relación entre el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos. La investigación consistirá en recolectar los datos mediante 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 6: Informe del asesor del turnitin**