



Universidad  
Norbert Wiener

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

Nivel de estrés y desempeño profesional del personal  
de enfermería en la unidad de cuidados intensivos  
adultos de un hospital, 2022

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

**Presentado por:**

Quispe Torres, Cateryn Roxana

**Código ORCID:** 0000-0002-8956-3816

**Asesor:** Dra Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

**Código ORCID:** 0000-0002-7160-7585

**Línea De Investigación:** Salud y Bienestar

**Lima, Perú**  
**2023**

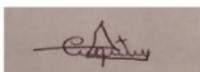
 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **QUISPE TORRES CATERYN ROXANA** 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 "....." **"NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS DE UN HOSPITAL, 2022"** Asesorado por el docente: Dra Cárdenas de Fernández, María Hilda.

DNI ... 47340435 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>..... tiene un índice de similitud de (20 ) (veinte) % con código \_\_oid:\_oid:14912:223280110\_\_\_\_\_ 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  
**QUISPE TORRES CATERYN ROXANA**  
 DNI: .....47340435

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....



Firma  
 Dra Maria Hilda Cardenas de Fernandez.  
 DNI: .....114238186.....

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

**“NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS DE UN  
HOSPITAL PUBLICO, 2022”**

**Dedicatoria**

A Dios que es mi guía, A mis padres Víctor e  
Iris que son mi inspiración A mi hijo Aldair  
por ser el motivo de superación.

### **Agradecimiento**

A Dios que llena mi vida de bendiciones y salud, A mi familia por permitirme cumplir un logro más, A las enfermeras que participaron en mi proceso de investigación gracias por inspirarme como un ejemplo de esfuerzo y perseverancia sin miedo a la adversidad.

**JURADOS**

Dra.Susan Haydee Gonzales Saldaña.

---

Presidente :

Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

---

Secretario : .

Mg. Werther Fernández Rengifo.

---

Vocal :

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	ix
Abstract.....	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 de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitación de la investigación.....	7
1.5.1. Delimitación temporal.....	7
1.5.2. Espacial.....	7
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.1. Bases Teóricas.....	11
2.2. Hipótesis.....	24
2.3.1. Hipótesis general.....	24
2.3.2. Hipótesis específicas.....	24
3. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Método de la investigación.....	25
3.1. Enfoque de la investigación.....	25
3.2. Tipo de investigación.....	25
3.3. Diseño de la investigación.....	26
3.4. Población, muestra y muestreo.....	26
3.5. Variables y operacionalización.....	28
3.2. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	31
3.7.1. Técnica.....	31
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	31

3.7.3. Validación.....	33
3.7.4. Confiabilidad.....	33
3.3. Plan de procesamiento y análisis de datos:.....	33
3.4. Aspectos éticos.....	34
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	36
4.1. Cronograma.....	36
4.2. Presupuesto.....	37
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	38
ANEXOS.....	45
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	46
Anexo 2. Instrumentos.....	48
Anexo 3. Formato de consentimiento informado.....	53
Anexo 4. Informe del asesor de Turnitin.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## Resumen

A nivel mundial una de las problemáticas más preocupantes dentro de los profesionales del área de salud es el estrés, puesto que, este llega a afectar una de las fuerzas laborales más importantes en cualquier centro, siendo estas las enfermeras, quienes en la actualidad ejercen una profesión que demanda mucho de ellos, puesto que existe sobrecarga de trabajo, contacto directo con distintas enfermedades, problemas en el ambiente laboral, entre otros elementos que llegan a influir sobre el rendimiento laboral que estas llegan a presentar. El objetivo de a nivel general será determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital, 2022. Metodológicamente la investigación se estructuró como un método analítico, correlacional, cuantitativo, no experimental, básico y transversal, la muestra se integró 50 enfermeras de la unidad de UCI Adulto de un hospital en el año 2022 y como instrumentos se emplearán dos cuestionarios. Para el procesamiento de la información se empleará el análisis descriptivo de las variables y, además se hará uso del programa estadístico SPSS 26, y se aplicará una prueba de normalidad a fin de determinar la distribución de los datos y con ello determinar si emplear la prueba de Rho Spearman o Pearson, a través de esta se podrá encontrar la relación de las variables; finalmente, para la presentación tanto del análisis descriptivo e inferencial se utilizará tablas y figuras de los datos recolectados.

**PALABRAS CLAVES:** Estrés laboral, desempeño profesional, Servicio de UCI.

## Abstract

Worldwide, one of the most worrying problems within health professionals is stress, since it affects one of the most important workforces in any center, these being the nurses, who currently exercise a profession that demands a lot from them, since there is work overload, direct contact with different diseases, problems in the work environment, among other elements that influence their work performance. The objective of a general level will be to determine the relationship between the level of stress and the professional performance of the nursing staff in the Adult Intensive Care Unit of a hospital, 2022. Methodologically, the research was structured as an analytical, correlational, quantitative, non-experimental, basic and cross-sectional method, the sample was made up of 50 nurses from the Adult ICU unit of a hospital in 2022 and two questionnaires will be used as instruments. For the processing of the information, the descriptive analysis of the variables will be used and, in addition, the SPSS 26 statistical program will be used, and a normality test will be applied in order to determine the distribution of the data and thereby determine whether to use the test. of Rho Spearman or Pearson, through this it will be possible to find the relation of the variables; Finally, for the presentation of both the descriptive and inferential analysis, tables and figures of the data collected will be used.

**Key words:** Work stress, professional performance, ICU Service.

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1.Planteamiento del problema

Entre las problemáticas que tienen una mayor incidencia en la sociedad sin importar la profesión, edad, sexo es el estrés, sin embargo, algunos individuos pueden resultar más afectados por la labor que ejecutan como es el caso de las enfermeras, las cuales trabajan bajo situaciones muy complicadas porque de su labora y desempeño puede depender la vida de un tercero. En este sentido, se puede afirmar que la presencia del estrés en los enfermeros es algo común que llegar a alterar su salud mental y física y con ello se ve perjudicado su desempeño laboral. (1). Además, se puede referir que las condiciones de estrés de la labor de enfermería se ven aumentadas por el desafío actual de la pandemia de la COVID-19 y en especial en las áreas de UCI, donde se requiere mayor cuidado con el paciente y las tasas de mortalidad son elevadas (2).

Por otra parte, la OMS señaló que el personal de enfermería representa más de la mitad de los profesionales en el área de salud a nivel mundial y son la primera línea de atención, con la llegada del COVID-19 el 80% llego a presentar niveles de estrés desde leves hasta severos, por ello, se ve la necesidad de invertir en el personal de salud y mejorar sus condiciones laborales, puesto que, representan la columna vertebral de atención sanitaria, lo cual puede repercutir sobre el desempeño que brindan al percibir mejoras en su área laboral (3).

En este sentido, conocer cuáles son las cantidades que llegan a presentar los profesionales de enfermería em el estrés es relevante puesto que desempeñan un papel imperante en la actual crisis vivida. En el plano internacional se cuenta con diversas evidencias que demuestran la prevalencia del estrés en enfermeras, por ejemplo, en Irán fue realizado un estudio donde se encontró que el 71% de los enfermeros presentaban altos

niveles de estrés producto de la carga laboral, y un 82% presentaba un nivel de desempeño laboral deficiente. (4) Otro estudio similar fue ejecutado en Etiopia, donde se abordó los niveles de estrés en hospitales públicos encontrando que un 66.2% de los enfermeros presentaban niveles de estrés altos productos de procedimientos complicados. Así mismo, otra investigación que da a conocer los niveles de estrés en enfermeros fue una en India donde se revelo que un 59,5% presentaba estrés severo y un 39,5% estrés moderado mientras que el 62,1% presentaba niveles bajos de desempeño laboral (5).

En cuanto al ámbito nacional diversos estudios demuestran la presencia de estrés en los enfermeros del Perú, por ejemplo, fue realizado un estudio en el Hospital de Ventanilla en la ciudad de Lima, donde se evidencia que el 31.4% de las enfermeras presentaban un estrés alto producto de procesos complicados que debían ejecutar de manera inmediata, además los mismos requerían de mucha delicadeza. (6). Así mismo, en Huacho fue investigada la presencia de estrés en enfermeras de un hospital y se dio a conocer que están presentaban un nivel de estrés alto con un 81,8% y tuvo mayor repercusión en aquellas que trabajaban en el área de UCI (72.2%) y medicina (61.5%). (7). Por otra parte, Quintana y Tarqui (7) refieren que el desempeño de los colaboradores en enfermería es regular, dado que, El 63,0% manifiesta sobrecarga laboral. Así mismo, se indicó que los factores desencadenantes de estrés es la falta de equipamiento necesario en un 32,7%, además la disposición del personal en un área que no esté vinculada a su especialización en un 14,4%; lo cual a su vez desencadena niveles de estrés altos en los mismos.

Ahora bien, en cuanto al ámbito local por medio de la observación y conversaciones mantenidas con los enfermeros de un hospital de Lima, específicamente en la unidad de cuidados intensivos se ha observado que estos podrían estar presentando un desempeño

regular producto del estrés, dado que, refieren que no están dando un 100% en sus actividades o suelen tener dificultades al momento de ejecutarlas, además refieren que la sobrecarga laboral les impide concentrarse en una sola actividad, esto ha ocasionado que tengan actitudes hostiles con compañeros y pacientes, suelen discutir con sus compañeros de trabajo, estos ocasionalmente sienten mucha presión y más cuando no tienen a su alcance las herramientas necesarias, muchos refieren estar tristes durante largos periodos por la muerte de los pacientes y más si ellos han estado presentes durante los diversos procedimientos. Es posible que esta situación de estrés venga gestándose producto de la sobrecarga de actividades que tienen los enfermeros.

Por este motivo el presente estudio tiene como propósito determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021, analizar ello permitirá contar con un panorama claro sobre la problemática y a partir de ello sugerirse el diseño de estrategias que disminuyan los niveles de estrés y mejoren el desempeño laboral de los enfermeros, todo ello con la intención que brinden un mejor servicio y puedan crecer como profesionales.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en la eficiencia laboral y el

desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022?

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en la muerte y sufrimiento y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022?

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en la relación profesional y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022?

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en la interacción emocional y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022?

### **1.3.Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre el nivel de estrés en la eficiencia laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022

Identificar la relación entre el nivel de estrés en la muerte y sufrimiento y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos

adultos de un hospital,2022

Identificar la relación entre el nivel de estrés en la relación profesional y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022

Identificar la relación entre el nivel de estrés en la interacción emocional y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022

## **1.4.Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

A nivel teórico el estudio de investigación a desarrollar se justifica porque se emplearán autores cuyos aportes van a brindar una mejor comprensión el problema y a través de ello se podrán desarrollar estrategias de manejo del estrés durante el proceso de extubación y, además, con el entendimiento del problema se podrán obtener resultados que posibiliten un panorama con mayor claridad sobre las causas del mismo; en este sentido se apoya de los planteamientos de Rafael, Garcia y Mercado quienes abordan el estrés desde su perspectiva mediante un análisis en el 2018<sup>27</sup> y desde los planteamientos de Soares, Leal, Rodriguez, De Souza, Dias y Henriques para la evaluación del desempeño<sup>35</sup>. Ahora bien, de manera práctica el estudio se llega a justificar, puesto que, los resultados obtenidos ofrecerán datos precisos entorno a la realidad presenciada en el hospital y con ello el personal directivo y de recursos humanos podrán implementar estrategias focalizadas para poder reducir o disminuir la mayor cantidad posible los niveles de estrés. Finalmente, entorno a la justificación ética en el estudio se ofrecerá un consentimiento informado para que tengan la elección de

participar o desistir del estudio en cualquier momento y, se buscará contar con un balance entre los riesgos y beneficios a fin de no generar ningún tipo de perjuicio o daños a los participantes.

#### **1.4.2. Metodológica**

Metodológicamente el estudio aporta en la recopilación de información concerniente al estrés, sus niveles, como se presenta en el personal, las caudas y demás aspectos que se relacionan con el rendimiento profesional que llegan a tener los profesionales del área de enfermería, la información obtenida de esta investigación servirá como referencia para algunas investigaciones que se quieran realizar a futuro y de esa manera lograr contribuir con futuros planes estratégicos de mejora en relación al personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital.

#### **1.4.3. Práctica**

El estudio permitirá y se justificará de manera práctica puesto que a través de los datos obtenidos las instituciones de salud como el Ministerio de Salud y demás instituciones públicas promuevan la creación de proyectos de ley asociados a mejorar el sistema laboral y trabajo del personal de enfermería y así tomen importancia al tema de la investigación y se empiecen a aplicar diversas estrategias de prevención de estrés laboral, y se inicien o renueven proyectos, planes y programas de mejora en todas las redes de salud.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Delimitación temporal**

Durante los meses de septiembre a noviembre del 2021 será realizado el estudio de investigación

### **1.5.2. Espacial**

En la unidad de UCI Adulto de un hospital de Lima será realizado el presente proyecto.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La población o unidades de análisis serán enfermeras

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales:**

Onofre (11), el 2021 se propuso como objetivo a nivel general “determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019” Metodológicamente el estudio fue transversal, correlacional, cuantitativa diseño no experimental y tipo básica, la muestra se integró por 80 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario para el recojo de datos. Los resultados demostraron se presenta un nivel alto en el estrés en un 82% y el 80% ha presentado un nivel bajo entorno al rendimiento laboral. Se concluye que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral presentando una significancia igual a 0,000, esto explica que los niveles altos de estrés son un paso a la salida del entorno laboral y llevan a un menor compromiso del personal con sus laborales (11).

Nuami (12), el 2021 cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería” Metodológicamente el estudio fue transversal, correlacional, cuantitativa diseño no experimental y tipo básica, la muestra se integró por 72 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario para el recojo de datos. Los resultados demostraron que se presenta un nivel alto del estrés en un 84% y el 90% presentó un nivel bajo en cuanto al rendimiento laboral. Se concluye que entre el estrés y el rendimiento laboral existe relación presentando una significancia igual a 0,000 (12).

Dueñas (13), el 2020 cuyo objetivo fue “establecer como se asocian los niveles de estrés y el rendimiento laboral en el personal de enfermería” Metodológicamente el estudio fue diseño no experimental correlacional, cuantitativa, tipo básica, se trabajó con 76 enfermeras y se les aplicó un cuestionario. A través de los resultados se demostró que en un 73% se presenta un nivel alto de estrés laboral y el desempeño laboral es bajo en un 75%. Se concluye que entre el nivel de estrés y el desempeño laboral se encontró una asociación significativa con una significancia igual a 0,000 y un Rho de 0,702; lo cual evidencia que es necesario programas que permitan mejorar las condiciones laborales (13).

Velásquez y Villacencia (14), el 2019 se propuso como objetivo a nivel general “establecer la asociación entre el estrés y el rendimiento laboral” Metodológicamente el estudio fue diseño no experimental, transversal, correlacional, cuantitativa y tipo básica, se trabajó con 167 enfermeras y se les aplicó un cuestionario. Los resultados demostraron en un 71,9% se presentó un nivel de estrés alto y el desempeño laboral es bajo en un 75.2%. Se ha concluido que entre el estrés y el rendimiento laboral se presenta una asociación significativa, dado que se presentó una significancia igual a 0,000 (14).

Brito, Nava y Brito (15), el 2019 cuyo objetivo fue “establecer la asociación entre el estrés y el rendimiento laboral” Metodológicamente el estudio fue tipo básica transversal, relacional, diseño no experimental, cuantitativa y se trabajó con 92 enfermeras y se les aplicó un cuestionario. A través de los resultados se dio a conocer que el estrés laboral es alto en un 85% y el desempeño laboral es bajo en un 87%. Se concluye entre el nivel de estrés y el desempeño laboral se determinó una asociación significativa presentando una significancia igual a 0,000 (15).

### 2.1.2. Antecedentes nacionales:

Collantes (16), el 2021 cuyo objetivo fue “establecer la asociación entre el estrés y el rendimiento laboral” Metodológicamente el estudio fue transversal, correlacional, cuantitativa, tipo básica y diseño no experimental, se trabajó con 80 enfermeras y se les aplicó un cuestionario. A través de los resultados se dio a conocer que el 60% presento un nivel alto de estrés y el desempeño laboral es inadecuado 47%. Se concluye que entre el nivel de estrés y el desempeño laboral se determinó una asociación significativa presentando una significancia igual a 0,000 (16).

Alcalá y Orejitas (17), el 2021. cuyo objetivo fue “establecer la asociación entre el estrés y el rendimiento laboral” Metodológicamente el estudio fue transversal, correlacional, cuantitativa y tipo básica, se trabajó con 120 enfermeras y se les aplicó un cuestionario. A través de los resultados se dio a conocer que el estrés laboral es excesivo 49,1% y el desempeño laboral es bajo en un 45,8%. Se concluye que entre el nivel de estrés y el desempeño laboral se determinó una asociación significativa presentando una significancia igual a 0,000 una significancia igual a 0,000 con un  $r=-0,758$ ; lo cual evidencia que a menores niveles de estrés mejor se desempeñará el profesional de enfermería (17).

Flores (18), el 2021 cuyo objetivo fue “establecer la asociación entre el estrés y el rendimiento laboral” Metodológicamente el estudio fue transversal, correlacional, cuantitativa y tipo básica, se trabajó con 90 enfermeras y se les aplicó un cuestionario. A través de los resultados se dio a conocer que el estrés laboral es alto en un 93,3%% y el desempeño laboral es bajo en un 70,2%. Se concluye que entre el nivel de estrés y el desempeño laboral se determinó una asociación significativa presentando una

significancia igual a 0,000 y un coeficiente igual a -0,802 (18).

Ramos (19), el 2019 cuyo objetivo fue “establecer la asociación entre el estrés y el rendimiento laboral” Metodológicamente el estudio fue transversal, correlacional, cuantitativa y tipo básica, la muestra se integró por 30 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario para el recojo de datos. Los resultados demostraron que el estrés laboral es alto en un 96,7% y el desempeño laboral es regular en un 46,7%. Se concluye que entre el nivel de estrés y el desempeño laboral se determinó una asociación significativa presentando una significancia igual a 0,000 (19).

Gallegos (20), el 2019 cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería en Servicios Críticos Hospitales, Nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca del Departamento de Puno” Metodológicamente el estudio fue correlacional, cuantitativa, tipo básica, diseño no experimental y transversal, la muestra se integró por 76 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario para el recojo de datos. Los resultados demostraron que el estrés laboral es alto en un 61.1% y el desempeño laboral es bajo en un 70,2%. Se concluye que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral presentando una significancia igual a 0,000 y un  $r= 0,796$  (20).

## **2.1.Bases Teóricas**

### **2.1.1. Estrés laboral**

Ante un estímulo negativo y constante el organismo en el ser humano empieza a desencadenar estrés como una respuesta automática ante la percepción de tal amenaza,

lo cual genera afectaciones a nivel emocional, físico y psíquico (21). Se considera que el estrés se relaciona a múltiples factores y no puede sectorizarse a determinadas situaciones en el entorno laboral, puesto que, este afecta todas las actividades que ejecuta o realiza una persona, por tanto, debe evaluarse el estilo de vida y el estado de salud por la afectación del estrés. En este sentido, el estrés se puede presentar en cualquier área laboral independientemente la que sea y ello afecta al individuo completamente (22) En este sentido, se puede referir que el estímulo negativo que percibe una persona se representa a nivel psicológico, conductual y físico creando condiciones que van deteriorando a la persona. En otras palabras, la aparición del estrés en una persona se debe a un desequilibrio en sus actividades laborales y los cambios organizacionales, por tanto, el colaborador considera que no posee los recursos esenciales para poder afrontar la problemática en su entorno.

De acuerdo a lo anterior, puede referirse que esas reacciones negativas que percibe el envidio son producto del estrés laboral y llegan a afectarle de forma mental, conductual y física, lo cual genera una incapacidad para responder de manera adecuada en su ambiente laboral y se crean sentimientos negativos hacia el mismo y reacciones contraproducentes tanto con compañeros como con usuarios (23)

### **Teorías relacionadas al estrés laboral**

**Teoría Organizacional.** Este enfoque considera que el estrés es una consecuencia de diversos elementos a nivel organizacional y laborales combinados con estrategias de afrontamiento individuales inadecuadas; dentro de esta teoría, existen dos modelos alternativos para explicar las relaciones entre las dimensiones del estrés, en la primera el se inicia por la existencia de causas organizacionales o factores de riesgo,

como la sobrecarga de trabajo o la ambigüedad de roles, y ante lo cual algunos individuos muestran como estrategia de afrontamiento una disminución en su compromiso organizacional, muy similar al cinismo y la despersonalización. Posteriormente, la persona experimentará bajo crecimiento laboral y tiende a tener un mayor agotamiento a nivel emocional, lo que desencadena altos niveles de estrés y, en la segunda, el estrés laboral es provocado por soportar factores laborales y se considera a la despersonalización como un medio que utiliza el individuo para poder hacer frente ante los otros elementos (24).

**La teoría del ajuste persona-entorno** se centra en la asociación entre el entorno y las características del individuo y, por lo que el individuo no solo influye en su entorno, sino que el entorno también afecta al individuo (consulte la discusión anterior sobre modelos transaccionales); la adecuación de este ajuste entre una persona y el entorno puede afectar la salud mental, la motivación, el comportamiento y la salud física general de la persona; es decir, si el ajuste es óptimo, se puede facilitar el funcionamiento del individuo; si no es adecuado, el individuo puede experimentar una mala adaptación. En este sentido, el estrés puede ser vinculado con el ambiente laboral y este puede producirse cuando sean percibidas diferencias significativas entre como el ambiente laboral satisface las necesidades del colaborador y lo que el considera como adecuado ante sus necesidades (25)

### **Evoluciona histórica del estrés laboral**

La noción de “estrés” surgió por parte de Selye 1976 en el área de la ingeniería para hacer una descripción de la tensión física real que se ejerce sobre una estructura, sin embargo, a mediados de la década de 1930, se publicó un artículo del autor referido, que

discutía experimentos en ratas a las que se les administraron "agentes nocivos no específicos agudos" o "factores estresantes". ", que incluía exposición al frío, lesión quirúrgica, shock espinal, ejercicio muscular excesivo o administración de drogas subletales (26).

A lo largo de los últimos 100 años, el estudio del estrés ha captado el interés de muchas disciplinas, que van desde la fisiología, la medicina, la química, la genética, la endocrinología, las neurociencias y la epidemiología hasta la psiquiatría y la psicología, lo que refleja la complejidad del constructo tanto teórica como teóricamente. biológicamente. Las primeras investigaciones se realizaron a través de lentes bastante estrechos de procesos fisiológicos o fenómenos psicológicos, sin embargo, con el inicio de la Primera y Segunda Guerra Mundial se creó una especie de experimento natural que obligó a las disciplinas a trabajar juntas para comprender mejor el impacto biológico del estrés psicológico

Las ideas fundamentales de Osler, Cannon, James, Selye y Yerkes convergieron al compartir un lenguaje para los fenómenos que ahora se denominan "estrés". Lazarus reintrodujo la cognición como un factor en las respuestas al estrés y estableció firmemente el estrés como un interés psicológico, sin embargo, la disciplina sigue enfrentándose al problema de operacionalita el concepto (27)

### **Definición conceptual del estrés laboral**

El estrés laboral se conceptualiza como una serie de reacciones que percibe el colaborador de acuerdo a las demandas que percibe de su entorno laboral que no puede cubrir, en este sentido, tiene a generar una respuesta adversa a nivel psicológico, físico y

emocional perjudicando el desenvolvimiento y comportamiento (28).

### **Definición de las dimensiones del estrés laboral**

**Eficiencia laboral.** Esta dimensión conlleva, que la persona percibe estresores con respecto a su labor dentro del ambiente hospitalario, el cuidado de los pacientes con el rol de enfermería dentro de un hospital, así como del cuidado de los pacientes y de estar preparada durante los tratamientos que realiza. En este aspecto también se tiene en cuenta estresores por las interrupciones en el trabajo, o no tener apoyo por parte del médico ya que estos no se encuentran presentes, ya que a veces también el médico no entrega buena información para que la enfermera tome una decisión o acción. Así también el no sentirse adecuadamente preparado para desempeñar alguna labor en específico. Otro aspecto también es el de estar en un turno imprevisible que puede generar molestias, sumado a que a veces no se tiene el tiempo suficiente para desempeñar alguna labor ya que se enmarcan en ciertos horarios, así como realizar tareas que no tienen que ver con la carrera, ya que a veces puede faltar personal para ciertas tareas (27).

- **Carga de trabajo.** Siendo considerada como la cantidad de asignaciones destinadas a un colaborador las mismas pueden ser equitativas y distribuidas en función de la cantidad de profesionales o bien se pueden sobrecargar a los colaboradores por la ausencia de personal (27).
- **Preparación insuficiente.** La cual hace referencia a la falta de conocimiento teóricos o práctico sobre algún tratamiento o atención hospitalaria, en este sentido se requiere estar en constante actualización (27).
- **Incertidumbre en el tratamiento.** Siendo la consternación que percibe el colaborador al no estar seguro sobre el efecto que tendrá el tratamiento dado a un usuario del centro hospitalario, llenándolo de angustia y sentimientos

negativos hacia su labor (27).

**Muerte y sufrimiento.** A través de esta dimensión se considera los estresores referidos a la muerte y sufrimiento de pacientes. En este aspecto destaca el estrés por ver a un paciente sufrir con su enfermedad, también el percibir la misma muerte de un paciente con el que probablemente se ha tenido cierto vínculo. Por otra parte, también el frustrarse porque el paciente no está mejorando y a veces habla sobre su posible muerte, es un elemento que causa estrés o el realizar actos que resultan dolorosos para el paciente (27).

- **Muerte y sufrimiento del paciente.** En los cuales se consideran los estresores que llega a desarrollar un colaborador del área de enfermería por la pérdida de un usuario, pudiendo sentir responsabilidad, verse así mismo como ineficiente, entre otros (27).
- **Relación profesional.** Esta dimensión conlleva los estresores como las críticas de sus superiores o colegas, así como malos vínculos con el personal en general. En este aspecto destacan como estresores tener problemas con el supervisor, así como problemas con los médicos o enfermeras. También tiene que ver el no estar de acuerdo con respecto al tratamiento que se aplica y la poca disponibilidad de los colegas para poder trabajar en equipo y brindar una adecuada atención (27).
- **Problemas con los médicos.** Siendo los conflictos presentados con el personal médico ya sea porque las ideas que poseen sobre el tratamiento a usuario no es coordinado o porque el vínculo laboral no es el adecuado (27).
- **Problemas con otros.** Siendo todo tipo de conflicto que se presenta con cualquier colaborador del área hospitalaria, el cual afecta el clima laboral y por ende los niveles de estrés en el personal (27).

- **Interacción emocional.** Esta dimensión analiza estresores vinculados a la expresión de emociones con los pacientes o colegas que se encuentran en su entorno. En este aspecto destacan por ejemplo el no saber qué decirles a los familiares del paciente ante su situación, así como no tener tiempo para expresarse sobre los aspectos negativos que percibe a sus colegas con respecto al servicio o el trato que tienen con sus pacientes. Así como no tener tiempo para apoyar al paciente de manera emocional (27).
- **Vínculo con pacientes y colegas.** Siendo esta las relaciones que posee el colaborador de enfermería con pacientes y colegas que les permite tener un adecuado desenvolvimiento en el ambiente laboral (27).

### 2.1.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es conceptualizado como la consecuencia que la organización tiene como expectativa en correspondencia a las actitudes o el desenvolverse de los empleados en la realización de las labores asignadas, a través de un espacio de tiempo. El progreso de las labores que establecen al nivel del desempeño acostumbra a poseer un cierto grado de dificultad para su estimación, como consecuencia, las valoraciones de rendimiento de los trabajadores tienen la costumbre de ser complicadas. Entre las principales dificultades se origina el requerir un establecimiento o evidencia del desempeño en su totalidad, al reconocer el operar actual de los empleados; de igual manera, estas funciones fueron delimitadas para cada colaborar, y están orientadas a la obtención de fines organizacionales, y conseguir impactar en los dígitos finales de las operaciones. Sin embargo, uno de los principales principios básicos que tenemos que tomar en consideración en este contexto, es que los trabajadores no pueden ser evaluados con base a resultados que no son capaces de manejar (28)

De igual manera, se exhiben diversos elementos que consiguen influir de forma significativa en el desempeño de los colaboradores con respecto a las labores propias. Entre estos se encuentran, las conductas de los directivos, los elementos culturales de la compañía, problemas en aspecto personal, las labores asignadas y la remuneración por la labor, entre otros. Los mismos factores que, en caso de, desarrollarse de manera adecuada, tendrá un impacto positivo para el desarrollo de los trabajadores, solo en caso de presentarse problemas individuales, estas deberán tener un cuidado mayor puesto que tienen una influencia más relevante. (29)

### **Teorías relacionadas al desempeño laboral**

La **teoría de la motivación de la equidad** de acuerdo a lo indicado por el autor de la teoría, Adams, se considera que para que un colaborador se sienta motivado este necesita sentir que sus contribuciones y las recompensas que percibe son equitativas y justas a las que perciben sus pares; en base a ello, si perciben que estas no tienen un equilibrio comienzan a desarrollar sentimientos de angustias, injusticia, malestar laboral y consideran rotar del centro laboral (30). En otras palabras, el supuesto teórico explica que las personas buscan un equilibrio entre las entradas y salidas, lo cual no es más que recibir la misma cantidad de beneficios o recompensas por la contribución que realizan dentro de la organización; de la misma manera, en este sentido es un intercambio equivalente entre los beneficios y la contribución desempeñada.

La **teoría de la regulación de la acción** es una metateoría sobre la regulación del comportamiento dirigido a objetivos. La teoría explica cómo los trabajadores regulan su comportamiento a través de procesos cognitivos, incluido el desarrollo y la selección de

objetivos, la orientación interna y externa, la planificación, el seguimiento de la ejecución y el procesamiento de la retroalimentación. Además, la teoría de la regulación de la acción se centra en los vínculos entre estos procesos cognitivos, el comportamiento, el entorno objetivo y los resultados objetivos (31)

El proceso de regulación de la acción ocurre en múltiples niveles, incluido el nivel sensorio motor o de habilidad, el nivel de patrones de acción flexibles, el nivel intelectual o consciente y el nivel heurístico metacognitivo. Estos niveles van desde el control inconsciente y automatizado de las acciones hasta el pensamiento consciente, y desde la acción muscular hasta los procesos de pensamiento. La regulación de la acción en los niveles inferiores de esta jerarquía es más específica de la situación y requiere menos esfuerzo cognitivo que la regulación de la acción en los niveles superiores (31).

Los trabajadores desarrollan aún más modelos mentales orientados a la acción que incluyen representaciones cognitivas a largo plazo de las condiciones de entrada, metas, planes y resultados de acción esperados y prescritos, así como conocimiento sobre las condiciones límite de acción y los procedimientos de transformación que convierten las metas en esperados resultados. La precisión y el nivel de detalle de tales modelos mentales orientados a la acción están estrechamente asociados con la eficiencia y eficacia de la regulación de la acción. Uno de los tres focos puede estar en el primer plano de la regulación de la acción: tarea, contexto social o uno mismo. El enfoque de una tarea está más fuertemente asociado con una alta eficiencia y efectividad de la regulación de la acción, porque vincula los objetivos relacionados con la tarea con los planes, el comportamiento y la retroalimentación relevante.

### **Evoluciona histórica del desempeño laboral**

A continuación, se presenta una descripción de la evaluación historia del desempeño laboral, empezando por Frederick Winslow Taylor en 1908 quien aplicó sus principios de 'Administración científica' para descubrir cómo el potencial de trabajo de los individuos afectaba su desempeño; los principios de administración científica de Taylor se pueden resumir de la siguiente manera(1) Reemplazar los métodos de trabajo de la regla empírica por métodos basados en un estudio científico de las tareas, 2) Seleccionar, capacitar y desarrollar científicamente a cada trabajador en lugar de dejarlos pasivamente que se capaciten a sí mismos. 3) Coopere con los trabajadores para garantizar que se sigan los métodos desarrollados científicamente y 4) Dividir el trabajo casi por igual entre los gerentes y los trabajadores, de modo que los gerentes apliquen principios científicos de administración a la planificación. Para 1914 Taylor introdujo un proceso de evaluación del desempeño que se enfocaba más en la productividad actual de los trabajadores y en las formas de mejorarla con el tiempo, sus evaluaciones se centraron más en la personalidad del individuo y rasgos como conocimiento, puntualidad, lealtad, etc. en lugar del logro de las metas del lugar de trabajo y la calidad del servicio (32).

En 1914 Walter D Scott de WD Scott & Co. de Sydney (que es una de las firmas de consultoría más grandes de Australia) introdujo el concepto de calificar las habilidades de su personal ya en la Primera Guerra Mundial mediante su escala de 'comparación de hombre a hombre' influenciada por Taylor, sin embargo, el sistema de evaluación del desempeño documentado de Scott no fue ampliamente reconocido hasta la década de 1930. A principios de la década de 1960, las evaluaciones de desempeño se basaban en 'Informes confidenciales anuales' que brindaban información importante sobre el

desempeño de los empleados, estos informes también se conocían como 'Registros de servicio del empleado'. El contenido de estos informes se mantendría confidencial de los empleados, este enfoque fue utilizado principalmente por organizaciones gubernamentales (33).

Para 1980 comienza a ganar popularidad la retroalimentación de 360 grados y Esso Research and Engineering Company fue la primera en utilizar la retroalimentación de 360 grados en la década de 1950, la retroalimentación de 360 grados creció en popularidad después de la invención de las máquinas de escribir porque era difícil lograr el anonimato completo con formularios de retroalimentación escritos a mano. En la década de 2000, el proceso de evaluación del desempeño se volvió más orientado al desarrollo, abierto y flexible en lugar de estar restringido a los empleados, el proceso requeriría que el empleado y el gerente decidieran mutuamente al comienzo del año, sus metas y objetivos para el próximo año. Esta fue una fase en la que la estructura de la gestión del desempeño comenzó a cambiar. Las revisiones anuales del desempeño eran la forma más efectiva de medir el desempeño (34).

### **Definición conceptual del desempeño laboral**

Se conceptualiza al desempeño de los miembros del personal como aquel grado en el cual se obtuvieron resultados específicos con base en las acciones de los empleados, tomando en cuenta sus experiencia y las destrezas que emplearon; en el entorno profesional, es considerado al desempeño como un conjunto producto de un grupo de varias habilidades, actitudes y acciones de los trabajadores para la contribución al nivel de producción de la organización, con orientación al alcance de los fines organizacionales. Al mismo tiempo, un desempeño adecuado, exhibe la perseverancia

que se desarrolla para lograr los propósitos a nivel organizacional e iniciados por empleados (35).

### **Definición de las dimensiones del desempeño laboral**

**Profesionalismo.** Esta dimensión se utiliza para describir a alguien que tiene las habilidades y los conocimientos apropiados para hacer bien un trabajo, se espera que los profesionales sean confiables, honestos y tengan integridad. Deben poder trabajar bien en equipo y producir un trabajo de alta calidad bajo presión (35).

- **Postura profesional.** Siendo esta la actitud que muestra el colaborador ante un determinado suceso en su ambiente laboral y que le permita mantenerse en su papel de profesional (35).
- **Compromiso laboral.** Siendo el nivel de cumplimiento y responsabilidad que posee el colaborador en relación a sus actividades laborales (35).
- **Comunicación.** La comunicación en el lugar de trabajo es importante porque aumenta la moral, el compromiso, la productividad y la satisfacción de los empleados, puesto que, es clave para una mejor colaboración y cooperación en equipo. Además, ayuda a generar mejores resultados para las personas, los equipos y las organizaciones (35).
- **Claridad informativa.** Siendo conceptualizada como ofrecer información de manera precisa y objetiva tanto a colegas como usuarios y que de acuerdo al contexto esta posea o no tecnicismos (35).
- **Fluidez de la información.** Siendo conceptualizada como la capacidad de que la información pueda llegar a todas las partes interesadas de manera objetiva (35).
- **Gestión.** Es un enfoque dinámico y estratégico para mantener una cultura de alto rendimiento dentro de una organización. Su objetivo es sacar lo mejor de cada

empleado y alinearlo con la visión y misión a largo plazo de la organización (35).

- **Gestión de nuevos conocimientos.** Siendo conceptualizada como la capacidad que tiene el colaborador de irse formando de manera paulatina y mantenerse actualizado sobre los distintos procesos en enfermería (35).
- **Motivación laboral.** Siendo conceptualizada como la fuerza vital que impulsa a sus colaboradores a ejecutar sus actividades de buen ánimo (35).
- **Proceso de enfermería.** Esta dimensión se conceptualiza como la motivación que tiene el personal de enfermería para mejorar sus habilidades, actualizar sus conocimientos y mejorar sus capacidades como colaborador a fin de demostrar un mejor rendimiento (35).
- **Seguridad laboral.** Siendo el grado de confianza que siente el colaborador con su ambiente laboral y que este le permite desenvolverse de forma adecuada (35).
- **Actualización de conocimientos.** Siendo conceptualizado como estar a la vanguardia de nuevos tratamientos, nuevos enfoques teóricos y prácticos para mejorar el desempeño (35).
- **Resolución de problemas.** Esta dimensión se conceptualiza como la capacidad que tiene el personal de enfermería para evaluar las necesidades del paciente y familiares a fin de ofrecer soluciones rápidas; de igual forma incluye el manejo adecuado de diversas circunstancias (35).
- **Evaluación de problemas.** Siendo conceptualizada como la capacidad que tiene el colaborador de analizar el problema y no solo de determinar las causantes sino ofrecer alternativas que permitan resolver el mismo (35).
- **Capacidad de resolución.** Siendo la habilidad que posee el colaborador de resolver un problema de manera pacífica y sin generar más conflictos entre las partes afectadas (35).

## **2.2. Hipótesis**

### **2.1.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022

### **2.1.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>a1</sub>:** Existe relación significativa entre el nivel de estrés en la eficiencia laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022.

**H<sub>a2</sub>:** Existe relación significativa entre el nivel de estrés en la muerte y sufrimiento y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022.

**H<sub>a3</sub>:** Existe relación significativa entre el nivel de estrés en la relación profesional y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022

**H<sub>a4</sub>:** Existe relación significativa entre el nivel de estrés en la interacción emocional y sufrimiento y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2022

### **3. METODOLOGÍA**

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

Dadas las características de la investigación el método que mejor se relaciona es el analítico, puesto que, se busca el análisis de las variables y los componentes que las integran, lo cual permite la comprensión de la problemática (36).

Así mismo, se empleará el método deductivo, debido a que, se parte desde lo general hasta lo particular en este sentido, se abordan diferentes estudios teóricos que permiten la deducción de la hipótesis (36).

#### **3.1.Enfoque de la investigación**

El enfoque abordado corresponde al cuantitativo, puesto que, se basa en el análisis de las variables de manera sistemática a fin de descomponerlas en aspectos teóricos y numéricos que permitan la comprensión de la realidad (37). El proceso de estimar números brinda los elementos básicos entre el análisis empírico y el análisis estadístico, esto se debe a que los datos se seleccionan y analizan típicamente en forma numérica. La investigación cuantitativa se ocupa principalmente de la medición de un fenómeno en términos de cantidad (38).

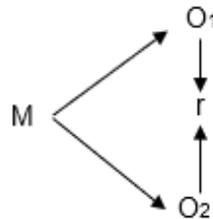
#### **3.2.Tipo de investigación**

El tipo aplicado, puesto que, se basa en el apoyo teórico para dar una respuesta ante

la realidad en análisis, en este sentido se busca comprender la problemática del nivel de estrés y el desempeño laboral mediante fundamentos teóricos que permitan ofrecer sugerencias o recomendaciones para disminuir la problemática abordada (39).

### 3.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación, éste fue observacional de corte transversal, puesto que, las estrés y desempeño laboral no fueron manipuladas, esto con el fin de seleccionar datos útiles que se desarrollaron naturalmente en el ambiente y de corte transversal porque el estudio fue aplicado por única vez en un momento determinado. De modo que, se hace la recolección de información sin que intervenga de manera alguna tanto el investigador como terceros sobre la muestra o variables a estudiar (40). En consideración al nivel este es correlacional, debido a que se busca establecer la asociación entre las variables y como interactúan entre ellas (41).



**Donde:**

M = muestra

O1 = Estrés

O2 = Desempeño laboral

r = relación

### 3.4. Población, muestra y muestreo

#### 3.5.1. Población

La población se define como el grupo de personas, en este estudio estará constituida

por 50 enfermeras de la unidad de UCI Adulto de un hospital en el año 2022. a partir de ellos se busca conocer un aspecto dentro de un estudio, esto con el fin de obtener los datos que puedan permitir el cumplimiento del objetivo de la investigación (42).

### **3.5.2. Muestra**

La muestra es una parte representativa de la población, para fines del estudio la muestra estará constituida por 50 enfermeras de la unidad de UCI Adulto de un hospital en el año 2022, esta es seleccionada en su totalidad por ser de fácil manejo (42).

### **3.5.3. Muestreo**

En esta investigación se utilizará el muestreo censal, en este sentido, se trabaja con la totalidad de la población para el análisis de datos, puesto que es un grupo que le permite al investigador recopilar la totalidad de los datos sin reducir la cantidad participantes (43).

### **3.5.4. Criterios de Inclusión**

- Enfermeras que laboren únicamente en la Unidad de Cuidados Intensivos.
- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Profesionales del área de enfermería con un tiempo laboral mayor a 3 meses dentro de la institución.

### **3.5.5. Criterios de Exclusión:**

- Profesionales del área de enfermería que dispongan de una licencia médica o se encuentran de vacaciones.
- Enfermeras que por motivos de salud no puedan asistir el día de aplicación del formulario.

- Enfermeras que desistan de su participación del estudio en cualquier etapa del mismo.

### 3.5. Variables y operacionalización

#### 3.1.1. Variables

##### **Variable 1: Estrés**

**Definición conceptual.** Se conceptualiza como el cúmulo de reacciones a nivel emocional, cognitivo, fisiológico y conductual, ante eventos nocivos del entorno laboral, caracterizado por elevados niveles de excitación y frustración, sintiendo que es imposible enfrentarse a la situación (43).

**Definición operacional.** El estrés será evaluado en base a la eficiencia laboral, la muerte y sufrimiento, la relación profesional y la interacción emocional.

##### **Variable 2: Desempeño profesional**

**Definición conceptual.** Se conceptualiza como las habilidades que muestra un colaborador entorno a sus funciones, en el cual se deben reflejar su conocimiento teórico, práctico, humano, ético, técnico y profesional <sup>35</sup>.

**Definición operacional.** El desempeño profesional será evaluado bajo el profesionalismo, la comunicación, gestión, el proceso de enfermería y la resolución de problemas.

### 3.6.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Valor final	
V1: Estrés	Se conceptualiza como el cúmulo de reacciones a nivel emocional, cognitivo, fisiológico y conductual, ante eventos nocivos del entorno laboral, caracterizado por elevados niveles de excitación y frustración, sintiendo que es imposible enfrentarse a la situación (44).	El estrés será evaluado en base a la eficiencia laboral, la muerte y sufrimiento, la relación profesional y la interacción emocional	Eficiencia laboral Muerte y sufrimiento Relación profesional Interacción emocional	y	Carga de trabajo Preparación insuficiente Incertidumbre en el tratamiento Muerte y sufrimiento del paciente Problemas con los médicos Problemas con otros Vínculo con pacientes y colegas	Ordinal	Bajo de 34 a 68, Regular 69 a 103 Alto 104 a 136.a
V2: Desempeño profesional	Se conceptualiza como las habilidades que muestra un colaborador entorno a sus funciones, en el cual se deben reflejar su conocimiento teórico, práctico, humano, ético, técnico y profesional (35).	El desempeño profesional será evaluado en base al profesionalismo, la comunicación, gestión, el proceso de enfermería y la resolución de problemas	Profesionalismo Comunicación Gestión Proceso de enfermería	de	Postura profesional Compromiso laboral Claridad informativa Fluidez de la información Gestión de nuevos conocimientos Motivación laboral Seguridad laboral Actualización de conocimientos	Ordinal	Deficiente 27 a 63 Regular 64 a 100 Eficiente 101 a 135

---

Resolución de  
problemas de  
Evaluación de  
problemas de  
Capacidad de  
resolución 23 - 27

### 3.2. Técnica e instrumento de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

La técnica empleada para ambas variables es la encuesta, la cual según es un procedimiento donde el investigador puede cuantificar los hallazgos mediante interrogantes que permitan saber aquellos datos necesarios del estudio y estas permitan la generación de nuevos conocimientos (45). De esta manera, la técnica empleada es la encuesta para el análisis de los datos de las variables será la encuesta y como medio de recolección se empleará el cuestionario.

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

Como instrumento para ambas variables se empleará el cuestionario, el cual se compone de una serie de preguntas que encarnan los indicadores y dimensiones de las variables que se buscan medir, estas preguntas, por lo tanto, deben tener coherencia con los objetivos e hipótesis planteadas (46). Para fines del estudio se presentan las fichas técnicas de cada instrumento:

##### **Descripción de instrumento 1:**

**Instrumento:** Escala de estrés para profesionales de enfermería

**Autor:** Preciado, M; Ambriz, A; Enriquez, C; Hernandez, G

**Año:** 2016

**Aplicación:** Individual o colectiva

**Tiempo de aplicación:** 10 a 20 minutos

**Objetivo:** Determinar el nivel de estrés en los profesionales de enfermería

**Descripción del instrumento:** El instrumento se compone de 34 ítems distribuidos en 4 dimensiones 1) Eficiencia laboral (Carga de trabajo, preparación insuficiente e incertidumbre en el tratamiento) con 8 ítems, 2) Muerte y sufrimiento (Muerte y

sufrimiento del paciente) con 10 ítems, 3) Relación profesional (Problemas con los médicos y problemas con otros) con 8 ítems e 4) interacción emocional (Vínculo con pacientes y colegas) con 8 ítems. El mismo posee una escala Likert de 4 respuestas distribuidas en: 1 = Nunca, 2 = Alguna vez, 3 = Frecuentemente y 4 = Muy frecuentemente y, por último, la escala valorativa del nivel de estrés general parte desde Bajo de 34 a 68, Regular de 69 a 103 Alto de 104 a 136.

Esta escala fue validada en Perú por la Lic. Julia Casal Dueñas. Esta escala tiene un alto grado de consistencia interna y una fiabilidad cerca del 98%, conformado por 34 ítems, acerca de las actitudes y sentimientos del profesional en el ámbito laboral y hacia los usuarios con el objetivo de medir el estrés laboral.

### **Descripción de instrumento 2**

#### **Instrumento: Desempeño laboral**

**Autor:** Soares, M; Leal, L; Rodriguez, Z; De Sousa, F; Dias, L; Henriques, S

**Año:**2019

**Aplicación:** Individual o colectiva

**Tiempo de aplicación:** 10 a 20 minutos

**Objetivo:** Evaluar el desempeño por competencias en enfermeros

**Descripción del instrumento:** El cuestionario del desempeño laboral se distribuye en 27 ítems distribuidos en 5 dimensiones: 1) Profesionalismo (Postura profesional y compromiso laboral) integrado por 5 ítems, 2) Comunicación (Claridad informativa y fluidez informativa) integrado por 5 ítems, 3) Gestión (Gestión de nuevos conocimientos y motivación laboral) integrado por 6 ítems, 4) Proceso de enfermería (Seguridad laboral, actualización de conocimientos) integrado por 5 ítems y 5) Resolución de problemas (Evaluación de problemas y capacidad de resolución) integrado por 5 ítems. En cuanto a

la escala de medición este posee una Likert de 5 respuestas distribuidas en: 1= No se aplica, 2 =Baja frecuencia, 3= Frecuencia moderada, 4= Buena y 5 = Excelente y, por último, la escala valorativa general del desempeño general se distribuye en deficiente de 27 a 63, regular de 64 a 100 y eficiente de 101 a 135.

### **3.7.3. Validación**

La validez para ambas variables se refiere que tan exacto son las mediciones del instrumento y además esta evalúa la construcción de los ítems y su congruencia teórica a fin de determinar la eficacia del mismo (46). El valor de validación para ambos instrumentos fue aceptable teniendo una puntuación de 9, lo cual evidencia que estos poseen coherencia y consistencia interna.

### **3.7.4. Confiabilidad**

Para el análisis de confiabilidad para ambas variables se empleará el Alfa de Cronbach para confirmar que los instrumentos no generaran un resultado distinto en el futuro, aunque se apliquen a una muestra distinta, lo cual garantizará su utilidad para otras investigaciones. De manera general, la confiabilidad indica que los resultados serán similares cuando al aplicarse se obtengan entornos semejantes, Los datos obtenidos reflejan que el cuestionario estrés presento una fiabilidad de 0.893 y para la variable desempeño de 0.890; lo cual demuestra que los instrumentos pueden ser aplicados en la muestra final.

### **3.3. Plan de procesamiento y análisis de datos:**

El proceso de análisis de la información parte desde la recolección y verificación

de todos los cuestionarios a fin de que todas las respuestas a las preguntas estén marcadas y en caso contrario retirar aquellos que no hayan sido llenados de forma correcta, posteriormente, se sigue con el proceso de tabulación o vaciado de datos en un formato de Microsoft Excel que contenga la totalidad de participantes, las preguntas divididas por dimensiones y, terminado ese proceso se continua al análisis descriptivo de las variables para finalmente, trasladar esta información al programa estadístico SPSS 26, y con la técnica estadística adecuada de acuerdo a los resultados previos y se aplicará una prueba de normalidad a fin de determinar la distribución de los datos y con ello determinar si emplear la prueba de Rho Spearman o Pearson, a través de esta se podrá encontrar la relación de las variables. Para la presentación tanto del análisis descriptivo e inferencial se utilizará tablas y figuras de los datos recolectados.

### **3.4.Aspectos éticos**

La obligación principal del investigador es salvaguardar los derechos de los participantes y, para ello deben considerarse una serie de principios éticos que guían el comportamiento que este debe tener (47). En este sentido, se tuvo presente la consideración por los derechos de creador, de todos los autores que fueron citados en la información teórica que resulto un soporte en la preparación de este trabajo de acuerdo a las normas APA. Así mismo, se seguirán lo siguientes principios:

-Autonomía: La participación voluntaria de las enfermeras, a quienes se informó del estudio

Cada personal de enfermería firmara un consentimiento informado donde autoriza su participación de forma voluntaria.

No maleficencia: Sin daño ni molestias a los participantes.

- Beneficencia: Es importante la investigación para que los centros de salud apliquen estrategias para reducir el estrés del personal de enfermería, y cómo reconocer los factores críticos y cómo manejarlos.



#### 4.2.Presupuesto

	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO TOTAL</b>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
Lic. De enfermería	S/: 300.00	1	S/: 300.00
Estadístico	S/. 600.00	1	S/. 600.00
Asesor	S/. 600.00	1	S/. 600.00
<b>RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)</b>			
Hojas bond	S/. 0.10	200	S/: 100.00
Lapiceros	S/: 1.00	80	S/. 80.00
Impresión	S/. 0.50	150	S/: 80.00
<b>SERVICIOS</b>			
Tipeo	S/. 1.00	100	S/. 100.00
Pasajes	S/. 2.00	50	S/. 50.00
Internet	S/. 1.00	100	S/. 100.00
<b>GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS</b>			
Teléfono	S/. 0.50.	40 minutos	S/. 20.00
Refrigerio	S/.10.00	30 días	
	S/.300.00		
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 2320.00</b>

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Veda A, Roy R. Occupational Stress Among Nurses: A Factorial Study with Special Reference to Indore City. *Journal of Health Management*. 2020; 22(1): p. 67-77.
2. Lippi G, Sanchis-Gomar F, Henry B. Coronavirus disease 2019 (COVID-19): the portrait of a perfect storm. *Annals of Translational Medicine*. 2019; 8(7): p. 497.
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. 2020. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
4. Organización Internacional del Trabajo El estrés laboral: un enfoque latinoamericano. Ginebra, Suiza: OIT; 2016. [https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS\\_477047/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--es/index.htm)
5. Organización Panamericana de la Salud. Cuidado y autocuidado de la salud mental en tiempos de COVID-19. 2016. [https://www.paho.org/per/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4546:cuidado-yautocuidado-de-la-salud-mental-en-tiempos-de-covid19&Itemid=1062](https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4546:cuidado-yautocuidado-de-la-salud-mental-en-tiempos-de-covid19&Itemid=1062)
6. Vahedian-Azimi A, Hajiesmaeili M, Kangasniemi M, Fornés-Vives J, Hunsucker R, Rahimibashar F, et al. Effects of Stress on Critical Care Nurses: A National Cross-Sectional Study. *Journal of Intensive Care Medicine*. 2017; 34(4): p. 311-322.

7. Sreelekha B, Rajeswari H. Stress among Nurses in a Tertiary Care Hospital. *The International Journal of Indian Psychology*. 2016; 3(2): p. 155-164.
8. Alvares J, Sonia C. Nivel de estrés relacionado a factores personales e institucionales de las enfermeras que laboran en el Hospital Ventanilla. Tesis de Maestría. Callao: Universidad Nacional del Callo; 2017.
9. Morales S. Niveles de estrés laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización y emergencia Hospital Huacho Octubre-Noviembre 2019. Tesis de Pregrado. Huacho : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión ; 2020.
10. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*. 2020; 20(1).
11. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de enfermería de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar; 2021.
12. Nuami H. Impact of Occupational Stress on Nurses' Job Performance. *Médico-legal Update*. 2021; 21(1): p. pp. 252-255.
13. F D. Estrés laboral y su relación en el desempeño laboral en el personal de enfermería del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020.
14. Velasquez F, Villavicencia D. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-

- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2019. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2019.
15. Brito J, Nava M, Brito E, Juarez A. Estrés percibido y desempeño laboral en enfermeras: un análisis estructural. *Rev Mex Sal Traba.* 2019; 7(8): p. pp.10-17.
  16. Collantes K. relación entre el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios del hospitalización del hospital regional Huacho - 2019. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2021.
  17. Alcala K, Orejitas V. Estrés y desempeño laboral de las enfermeras en el área de emergencia covid-19 del hospital de emergencias Villa El Salvador – Lima, 2021. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Callao; 2021.
  18. Flores K. nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Felipe. (Tesis de Maestría). Universidad Privada Norbert wiener; 2021.
  19. Ramos E. Grado de estrés laboral y desempeño de las enfermeras en el servicio de emergencia en el Hospital Regional de Ica enero 2018. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada San Juan Bautista; 2019.
  20. Gellejos H. El estres y su influencia en el desempeño laboral del profesional de enfermería en Servicios Criticos Hospitales, Nivel II-2 Puni II-1 Juliaca del Departamento de Puno. Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez; 2019.
  21. Alvites C. Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Prósitos y representaciones.* 2019; 7(3): p. 141-178.

22. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de a Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*. 2018; 1(63): p. 178-186.
23. Ramos V, Pantoja O, Tejera E, Gonzales M. Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*. 2019; 40(7): p. 1-15.
24. Li J, Kim G, Kim E. Factors Associated with Job Stress among Hospital Nurses. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2020; 19(10): p. pp.1-15.
25. Robinson A. Let's Talk about Stress: History of Stress Research. *Impact Factor*. 2018; 23(1).
26. Hutmacher F. Putting Stress in Historical Context: Why It Is Important That Being Stressed Out Was Not a Way to Be a Person 2,000 Years Ago. *Frontiers Theoretical and Philosophical*. 2020; 20(1).
27. Rafael F, García C, Mercado S. El estrés en el entorno laboral. *Revista de Psicología*. 2018; 15(64): p. 31-42.
28. Mohamed Z. The determinants of employee performance in Jordanian Organizations. *Press Academia*. 2018; 11: p. 11-17.
29. Bustaman B. Factors Affecting the Performance of employee in workplace. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*. 2020; 3(11): p. 69-79.
30. Rippon D. A grounded theory study on work related stress in professionals who provide health & social care for people who exhibit behaviours that challenge. *Plos One*. 2020; 15(2).

31. Zacher H. Action Regulation Theory. Oxford Research Encyclopedia of Psychology. 2019 Setiembre; 24(1): p. 1-26.
32. Kaupa W, Atiku S. Challenges in the Implementation of. International Journal of Innovation and Economic Development. 2020; 6(2): p. pp. 25-34.
33. Schleicher D, Baumann H, Rivera B. Putting the System Into Performance Management Systems: A Review and Agenda for Performance Management Research. Sage Journal. 2020; 44(6).
34. Chandra R, Saraswathi A. Impact of Performance Management System on Employee Performance- A Conceptual Frame Work For It Organizations. International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET). 2019; 9(6): p. pp.412-420.
35. Soares M, Leal L, Rodriguez Z, De Sousa F, Dias L, Henriques S. Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2019; 27(1): p. pp. 1-8.
36. Valderrama S. Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigación Científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. 2nd ed. Lima: Editorial San Marcos; 2015.
37. Basias N, Pollalis Y. Quantitative and qualitative research in business & technology: Justifying a suitable research methodology. Review of Integrative Business and Economics Research. 2018; 7: p. 91-105.
38. Patel M, Patel N. Exploring Research Methodology: Review Article. International Journal of Research and Review. 2019; 6(3): p. 48-55.
39. Vara A. 7 pasos para elaborar una tesis Lima: Editorial Macro; 2015.

40. Bleske A, Morrison K, Hiedtke L. Causal Inference from Descriptions of Experimental and Non-Experimental Research: Public Understanding of Correlation-Versus-Causation. *The Journal of General Psychology*. 2015; 142(1): p. 48-70.
41. Reiro T. Nonexperimental research: strengths, weaknesses and issues of precision. *European Journal of Training and Development*. 2016; 40(8/9): p. 676-690.
42. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Quinta ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2018.
43. Mohajan HK. Qualitative research methodology in social sciences and related subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*. 2018; 7(1): p. 23-48.
44. Preciado M, Ambriz A, Enriquez C, Hernandez G. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería. *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*. 2016; 5(10): p. pp. 12 - 29.
45. Palella S, Martins F. *Metodología de la Investigación Cuantitativa Caracas: FEDUPEL*; 2012.
46. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la investigación*. Primera ed.: McGraw Hill.; 2018.
47. Yip C, Reena L, Leong B. Legal and ethical issues in research. *Indian Journal of Anaesthesia*. 2016;; p. 76-80.



**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>ALTERNA</b>	<b>INDEPENDIENTE</b>	<b>TIPO Y DISEÑO</b>
¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021?	Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021	<b>H<sub>a</sub>:</b> Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021	<b>V1: Estrés</b>  <b>Dimensiones:</b> - Eficiencia laboral - Muerte y sufrimiento -Relación profesional Interacción emocional	<b>Tipo:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> Observacional de corte transversal <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Enfoque:</b> Cuantitativo
<b>ESPECIFICO</b>	<b>ESPECIFICO</b>	<b>ESPECIFICO</b>	<b>DEPENDIENTE</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>
¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en la eficiencia laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021?  ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en la muerte y sufrimiento y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de	Identificar la relación entre el nivel de estrés en la eficiencia laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021  Identificar r la relación entre el nivel de estrés en la muerte y sufrimiento y el	<b>H<sub>a1</sub>:</b> Existe relación significativa entre el nivel de estrés en la eficiencia laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021  <b>H<sub>a2</sub>:</b> Existe relación significativa entre el nivel de estrés en la muerte y	<b>V2: Desempeño profesional</b>  <b>Dimensiones:</b> - Profesionalismo -Comunicación - Gestion - Proceso de enfermeria - Resolucion de problemas	<b>Población:</b> 50 enfermeras de la unidad de UCI Adulto de un hospital en el año 2021 <b>Muestra:</b> 50 enfermeras de la unidad de UCI Adulto de un hospital en el año 2021

<p>Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en la relación profesional y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en la interacción emocional y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021?</p>	<p>desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021</p> <p>Identificar la relación entre el nivel de estrés en la relación profesional y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021</p> <p>Identificar la relación entre el nivel de estrés en la interacción emocional y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021</p>	<p>sufrimiento y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021</p> <p><b>H<sub>a3</sub>:</b> Existe relación significativa entre el nivel de estrés en la relación profesional y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021</p> <p><b>H<sub>a4</sub>:</b> Existe relación significativa entre el nivel de estrés en la interacción emocional y sufrimiento y el desempeño profesional del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital,2021</p>		<p><b>Muestreo:</b> censal</p> <p><b>Criterios de inclusión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfermeros con un tiempo laboral de más de 3meses en el hospital.</li> <li>- Enfermeros que decida firmar el consentimiento informado.</li> <li>- Enfermeros de cualquier género y edad.</li> </ul>
--	--	---	--	---

## Anexo 2. Instrumentos

### Escala de Estrés laboral

Reciba un cordial saludo estimado, el presente cuestionario se realiza con el fin de analizar el nivel de estrés presente en el profesional del área de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital en Lima y a través del estudio buscamos encontrar la frecuencia con la que ciertas situaciones han producido tensiones o estrés en su unidad. Recuerde que sus respuestas no serán reveladas a terceros y su identidad será únicamente conocida por el investigador, por tanto, sea libre de responder de acuerdo a su experiencia y realidad.

#### 1. Datos generales:

**Servicio de:** UCI adulto

**Edad:** ... años

**Sexo:** M (...) F (...)

**Especialidad:** SI(...) NO(...)

especifique:.....

...

**Estado civil:** (1) Soltero(a) (2) Casado(a) (3) Conviviente (4) Viudo(a) (5) Separado(a)

**Número de hijos:** (1) Ninguno (2) Un hijo (3) Dos hijos (4) Más de 2 hijos

**Condición laboral:** (1) Contrato CAS (2) Por terceros

**Nº de trabajos:** (1) Un solo trabajo (2) Dos trabajos (3) Más de 2 trabajos

**Ingresos mensuales:** (1) Menor S/.1000 (2) S/.1000-2000 (3) S/.2000-3000 (4) S/.3000-4000 (5) Más S/. 5000.

## 2. Escala de respuesta

<b>Nunca</b>	<b>Alguna vez</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Muy frecuentemente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

N	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Estresores laborales</b>						
<b>Eficiencia laboral</b>						
1	Durante la realización de sus labores tiene interrupciones constantes					
2	Suele recibir algún tipo de crítica del personal medico					
3	Suele llegar a sentir temor cuando realiza cuidados a los pacientes que les resultan dolorosos					
4	Suele llegar a sentirse incompetente cuando percibe que un paciente no llega a presentar mejoras					
5	Considera que tiene inconvenientes constantes con su supervisor					
6	Suele sentirte importante cuando escucha o habla con un paciente sobre su muerte					
7	Considera que no tiene la oportunidad de conversar de manera abierta con sus compañeros sobre los problemas laborales					
8	Considera que presenta problemas con uno o varios médicos					
<b>Muerte y sufrimiento</b>						
9	Considera que llega a sentirse afectado emocionalmente por la muerte de algún paciente					
10	Considera que siente angustia por cometer un error cuando realiza labores de cuidados					
11	Considera que no tiene la oportunidad de compartir con sus compañeros sentimientos y experiencias del servicio					
12	Considera que emocionalmente le afecta la muerte de un paciente con el cual lleva tiempo atendiendo					
13	Considera que se siente afectado cuando algún paciente muere y el personal médico no está presente					
14	Considera que está en desacuerdo con el trato que perciben algunos pacientes					
15	Considera que se siente insuficiente para ayudar a los familiares de un paciente					
16	Considera que no tiene la oportunidad de compartir conflictos laborales o sentimientos negativos a sus compañeros					
17	Considera que emocionalmente se siente afectado cuando no recibe información suficiente sobre el estado clínico de un paciente					
18	Considera que se siente impotente cuando no puede responder de forma satisfactoria ante las interrogantes de un					

	usuario.					
<b>Relación profesional</b>						
19	Considera que puede tomar decisiones sobre el cuidado del paciente cuando el personal médico no se encuentra					
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal.					
21	Ver a un paciente sufrir					
22	Considera que tiene problemas para laborar con sus compañeros					
23	Considera que no se encuentra preparado emocionalmente para ayudar a un paciente					
24	Considera que recibe críticas constantes de su supervisor					
25	Considera que el personal y los turnos imprevisibles afectan su estado emocional					
26	Considera que se siente impotente cuando el personal médico prescribe un tratamiento que considera inapropiado al usuario					
<b>Interacción emocional</b>						
27	Considera que se siente agotado cuando debe ejecutar diversas tareas					
28	Considera que se siente frustrado cuando no tiene el tiempo suficiente para brindar apoyo a algún usuario a nivel emocional					
29	Considera que se siente frustrado cuando no puede laborar adecuadamente con sus compañeros					
30	Considera que no tener el tiempo necesario para realizar sus funciones le frustra.					
31	El médico no está presente en una urgencia médica					
32	Considera que se siente frustrado ante una urgencia y la ausencia de personal médico					
33	Considera que se siente frustrado ante el manejo de quipos que desconoce					
34	Considera que se siente afectado cuando el personal falta y debe cubrir a los mismos					

## Cuestionario de desempeño profesional

Reciba un cordial saludo estimado, el presente cuestionario se realiza con el fin de analizar desempeño profesional presente en el colaborador del área de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos adultos de un hospital en Lima. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales por favor, marque con una X el número de la escala que corresponda, recuerde que no existen respuestas buenas o malas; adicional a ello, reafirmamos que los datos serán confidenciales y empleados únicamente con fines académicos.

### 1. Escala de respuesta

<b>No se aplica</b>	<b>Baja frecuencia</b>	<b>Frecuencia moderada</b>	<b>Buena</b>	<b>Excelente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Profesionalismo</b>						
1	La postura y la apariencia del personal					
2	La carga horaria laboral y el compromiso con la puntualidad					
3	El cumplimiento de reglamentos internos y normas					
4	Compromiso con las directrices éticas de la profesión					
5	El nivel de conocimiento conceptual de su área					
<b>Comunicación</b>						
6	Comunicación con pacientes y sus familiares					
7	Comunicación con médicas y demás miembros del equipo multidisciplinario					
8	Comunicación con compañeros enfermeros					
9	Mantener la seguridad del usuario					
10	Documentación de las actividades de la enfermería					
11	Comunicación de las actividades del equipo de enfermería					
<b>Gestión</b>						
12	Comunicación con el personal administrativo					
13	Participación en investigaciones científicas o aplicación de resultados					
14	Desarrollo de nuevos conocimientos vinculados con su profesión					
15	Habilidades administrativas y de rendimiento de cuenta					

16	Motivación en la ejecución de actividades					
17	Aplicación adecuada de procedimientos y filosofía del hospital					
<b>Proceso de enfermería</b>						
18	Seguridad en la demostración de habilidades					
19	Actualización del conocimiento en el área de la enfermería					
20	Conocimiento de los procesos de enfermería					
21	Habilidad para ejecutar actividades					
22	Capacidad de ejecutar análisis precisos					
<b>Resolución de problemas</b>						
23	Capacidad de analizar las necesidades de los usuarios					
24	Habilidad en establecer prioridades en la asistencia al paciente					
25	Ejecución de responsabilidades de acuerdo a la fundamentación científica					
26	Manejo adecuado de pacientes críticos					
27	Uso eficiente del tiempo en el trabajo					

### Anexo 3. Formato de consentimiento informado

#### ANEXO 3

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo....., he sido explicado sobre la presente investigación es por ello que autorizo mi participación en la investigación titulada: **NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTOS DE UN HOSPITAL, 2021**. Los datos obtenidos del cuestionario y los instrumentos aplicados serán manejados con privacidad y confidencialidad.

-----

Firma