



Universidad  
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de  
unidad de cuidados intensivos adultos de la Clínica Cayetano  
Heredia, Lima 2023**

**Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en  
Enfermería en Cuidados Intensivos**

**Presentado por:**

**Autora: Velásquez Escobar, María Alejandra**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8301-1755>**

**Asesora: Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>**

**Línea de investigación general:**

**Salud y Bienestar**

**Lima, Perú**

**2023**

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

Yo, Velasquez Escobar, Maria Alejandra, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de unidad de cuidados intensivos adultos de la Clínica Cayetano Heredia, Lima 2023”, Asesorado por la Docente Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli, DNI N° 40704687, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>, tiene un índice de similitud de 12 (Doce) %, con código oid:14912:275472868, 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(a)  
 Velasquez Escobar, Maria Alejandra  
 CE N° 003422168



.....  
 Firma de la Asesora  
 Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli  
 DNI N° 40704687

Lima, 21 de Mayo de 2023

## **Dedicatoria**

### **A Dios.**

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre por haberme apoyado en todo momento desde la distancia por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero mas que nada por su amor.

A mi esposo por sus palabras de aliento y su confianza, por brindarme su apoyo incondicional para realizarme profesionalmente.

A mis maestros gracias por su tiempo, por su apoyo, así como por la sabiduría que nos van transmitiendo en el desarrollo de mi formación académica.

A mis amigos, compañeros y todas aquellas personas que de una u otra manera a contribuido para el logro de mis objetivos.

### **Agradecimiento**

A mi madre por ser parte de mi vida, mama gracias por tu dulzura, confianza y por darme la convicción que contigo todo estará bien, por mostrar tu satisfacción y orgullo al ver la persona que soy gracias a ti y a Dios.

Gracias a la Universidad Norbert Wiener hermosa casa de estudios quien abrió sus puertas para darme la oportunidad de formarme como profesional de la salud, gracias al Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, a través de todos los licenciados, profesores por su apoyo lucha y dedicación para conmigo, siempre serán parte de mí, al personal que arduamente labora en dicha institución gracias por la enseñanza, la paciencia y el apoyo brindado, benditos sean cada uno de ustedes. Gracias a la unidad de cuidados intensivos de la clínica Cayetano Heredia por sus sabios aportes para la realización de este trabajo.

**Asesora: Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>**

**JURADO**

**Presidente** : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos  
**Secretario** : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria  
**Vocal** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

## Índice

|  |     |
|--|-----|
| Dedicatoria.....                             | iv  |
| Agradecimiento.....                          | v   |
| Índice.....                                  | vii |
| Resumen .....                                | x   |
| Abstract .....                               | xi  |
| 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 ..... | 4   |
| 1.4.1 Teórica .....                          | 4   |
| 1.4.2 Metodológica .....                     | 5   |
| 1.4.3 Práctica .....                         | 5   |
| 1.5. Delimitaciones de la investigación..... | 5   |
| 1.5.1 Temporal.....                          | 5   |
| 1.5.2 Espacial.....                          | 5   |
| 1.5.3 Población o unidad de análisis .....   | 5   |
| 2. MARCO TEÓRICO.....                        | 7   |
| 2.1. Antecedentes .....                      | 7   |
| 2.2. Bases teóricas.....                     | 10  |
| 2.2.1. Definición de estrés laboral .....    | 10  |
| 2.2.2 Desempeño laboral .....                | 15  |
| 2.3. Formulación de hipótesis.....           | 18  |
| 2.3.1 Hipótesis general.....                 | 18  |
| 2.3.2. Hipótesis específicas .....           | 18  |
| 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 .....                  | 20                                   |
| 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 de instrumentos.....                    | 23                                   |
| 3.7.3 Validación.....                                     | 23                                   |
| 3.7.4 Confiabilidad.....                                  | 24                                   |
| 3.8 Plan de 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                                   |
| Anexos.....   | 38                                   |
| Anexo 1: Matriz de consistencia.....                      | 38                                   |
| Anexo 2: Instrumentos .....                               | 39                                   |
| Anexo 3: Consentimiento informado.....                    | 43                                   |
| Anexo 4: Reporte de similitud de Turnitin.....            | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |



## Resumen

La investigación se desarrollará considerando como objetivo “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima 2023”, en esta línea será de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional; para la muestra se considerará a 40 profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos; por otro lado, los instrumentos consistirán en un cuestionario para estrés laboral el Test de Maslach de 14 ítems y tres dimensiones, adaptado por Ronald Castillo y Mildred Paredes (55) y para desempeño laboral el cuestionario de 12 ítems y tres dimensiones de Liliana Campos y Flor Torres (49), los mismos que cuentan con su prueba de validez y confiabilidad, reportando el primer instrumento índices por cada dimensión de 0,87; 0,92 y 0,84 (55); y el segundo instrumento Cuestionario de desempeño laboral un índice de 0.704, ambos por medio del Alfa de Cronbach; para hallar los resultados se realizará mediante el estadístico SPSS, el cual permitirá analizar la información de manera descriptiva y para probar las hipótesis primero se hará la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y con ello determinar con qué tipo de coeficiente de correlación se probarán las hipótesis.

**Palabras clave:** Estrés, desempeño laboral, enfermería, cuidados.

### **Abstract**

The research will be carried out considering the objective of "Determining the relationship between stress and job performance of nursing professionals in the Adult Intensive Care Unit of the Cayetano Heredia Clinic, Lima 2023", in this line it will be of a quantitative approach, non-experimental design. , correlational; For the sample, 40 nursing professionals from the intensive care service will be considered; on the other hand, the instruments will consist of a questionnaire for work stress, the Maslach Test of 14 items and three dimensions, adapted by Ronald Castillo and Mildred Paredes, and for work performance the questionnaire of 12 items and three dimensions by Liliana Campos and Flor Torres , the same ones that have their validity and reliability test, reporting the first index instrument for each dimension of 0.87; 0.92 and 0.84 ; and the second instrument, Job Performance Questionnaire, an index of 0.704, both through Cronbach's Alpha; To find the results, the SPSS statistic will be used, which will allow the information to be analyzed descriptively and to test the hypotheses, the Shapiro Wilk normality test will first be done and with this, determine with what type of correlation coefficient the hypotheses will be tested. .

Keywords: Stress, job performance, nursing, care.

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1.Planteamiento del problema

Trabajar en un entorno de cuidados intensivos puede ser una fuente de estrés significativo para los trabajadores de salud, en especial para el personal de enfermería, ya que esta área hospitalaria es de extremo cuidado, se deben cumplir protocolos de bioseguridad exigentes, asimismo la carga laboral es muy intensa, esta situación genera en el profesional de enfermería agotamiento físico y emocional, que de no ser manejado adecuadamente puede generar estados de ansiedad o tensión, provocando que su desempeño laboral no sea el más óptimo (1).

Cabe resaltar que el estrés es un indicador prioritario para el desarrollo de un buen desempeño laboral en un área de alta especialidad de trabajo de enfermería. (2), en esta línea la literatura indica que el estrés de las enfermeras en el ambiente de trabajo es muy común, y el alto nivel de estrés laboral es causado por un ambiente inadecuado, carga de trabajo excesiva, largas horas de trabajo, salario bajo, falta de control de tareas, insuficiente información, falta de personal, relaciones interpersonales o conflictos con los pares o jefes (3)

De ahí que The American Institute of Stress (AIS), señala un estudio del 2021 realizado en EE. UU. y Canadá, encontraron que el 57% de trabajadores presento estrés laboral con extrema fatiga, asimismo manifiestan que el 60 % del ausentismo laboral es causado por el estrés y el 50% no se encuentra comprometido en el trabajo como resultado del estrés, lo que ocasiona baja productividad (4); por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) sostiene que los entornos de trabajo deficientes promueven discriminación y desigualdad, cargas excesivas de trabajo, inseguridad laboral, etc., los mismos que representan un riesgo para la salud mental de los colaboradores (5).

En América Latina de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la pandemia incrementó el estrés en el personal de salud, dejando al descubierto que los países no tienen políticas para cuidar la salud mental de sus trabajadores (6), de ahí que de 14,502 profesionales de salud encuestados en el 2020 en varios países de la región, entre el 14,7% y 22% reportó síntomas relacionados con el estrés laboral como fatiga y depresión (7), el Perú no es ajeno a esta situación, el Ministerio de Salud en el 2021 indicaba que 52,2% de limeños sufrían de estrés moderado a severo (8) y en una encuesta realizada por la empresa de empleos Bumeran en el 2022, hallaron que el 72% de trabajadores presentaba estrés laboral (9).

En el sector salud peruano existen estudios sobre el estrés laboral en enfermería, en los hospitales de la Red Gran Chimú de Trujillo el 61,9% presentaba niveles altos de estrés laboral (10); otro estudio en un hospital de Essalud Lima indicaba que el 54,1 % de enfermeras sufría de estrés laboral moderado y el 21,2% en niveles altos (11). Esta situación ha llevado a valorar la asociación entre el estrés y el desempeño laboral, específicamente en enfermería, considerada una de las profesiones más estresantes, dada la responsabilidad que involucra atender a pacientes en estado crítico y cumplir con diversas funciones, hallando que los altos niveles de estrés laboral afectan de manera directa su desempeño laboral (12).

Es importante señalar que, en la UCI, el buen desempeño laboral del profesional enfermero deberá estar basado en el cuidado integral y especializado al paciente que se encuentra en estado crítico evitando todo tipo de complicaciones, en esta línea si el enfermero (a) está sometido a altos niveles de estrés por diferentes causas, ello impactará en el desarrollo de sus actividades, tornándose estas inadecuadas y con errores sobre todo al momento de brindar atención a su paciente (13).

En esta línea se encontró que en instituciones públicas y privadas, el desempeño laboral se ha venido deteriorando es así que un hospital del Callao el 24,5% del personal de enfermería reportó bajo desempeño laboral, 73,1% medio y solo el 2,4% alto; siendo la principal causa

la sobre carga de trabajo,(14); en el hospital regional de Arequipa, en el 2021, hallaron que el 63% de enfermeras presentaban niveles medios y bajos de desempeño laboral el mismo que se asociaba con la prevalencia de estrés laboral (15).

Considerando estos alcances, y observando el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en UCI, en la Clínica Cayetano Heredia, donde se evidencia ciertos problemas, como que algunos profesionales olvidan dejar las indicaciones precisas para el otro turno, existencia de conflictos entre colegas, algunos demuestran un mal trato al paciente y familiares, las faltas o ausentismo se han incrementado en los últimos meses, sobre cargando el trabajo en el área; resulta necesario realizar el estudio para conocer si hay presencia de estrés laboral y como afecta ello el desempeño en el trabajo de las enfermeras en UCI, lo que no favorecería la funcionalidad del área indicada, siendo el principal afectado el paciente, puesto que no recibiría una atención de calidad.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento del estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión cinismo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica privada Cayetano Heredia, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión eficacia profesional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica privada Cayetano Heredia, Lima 2023?

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

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima 2023.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la dimensión agotamiento del estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de la clínica privada Cayetano Heredia.

Determinar la relación entre la dimensión cinismo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, de la clínica privada Cayetano Heredia.

Determinar la relación entre la dimensión eficacia profesional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, de la clínica privada Cayetano Heredia.

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

#### **1.4.1 Teórica**

La investigación aporta bibliografía sistematizada y actualizada sobre el estrés y su relación con el desempeño laboral; además servirá de referente para la realización de próximas investigaciones en el campo investigativo. Asimismo, permitirá a los estudiantes y profesionales de enfermería ampliar sus conocimientos sobre la importancia de las variables

en estudio. Por otro lado, el estudio se basará en los postulados teóricos para el Estrés Laboral de la Teoría transaccional del estrés de Richard Lazarus y Susan Folkman y para la variable Desempeño Laboral la Teoría de Introspección de la teórica enfermera Lidia E. Hall (33, 43).

#### **1.4.2 Metodológica**

El diseño de la investigación permitirá conocer el estrés laboral y su relación con el desempeño laboral. De igual manera, la aplicación de instrumentos en una realidad diferente a los trabajos previamente publicados, por último, aporta una base de datos actualizada que permitirá la toma de decisiones basada en la evidencia.

#### **1.4.3 Práctica**

Los resultados del estudio permitirán a los profesionales de enfermería conocer el estrés laboral y su relación con el desempeño laboral que practican en su centro de trabajo. Aunado a ello fomentara que la jefatura de enfermería programe más cursos de actualización y de confraternidad, que mejoren el desempeño y el estrés laboral de sus trabajadores. Por otro lado, la investigación motivara a los profesionales de enfermería a desenvolverse más en el campo administrativo, sobre todo en la realización de programas de intervención que permitan modificar factores de riesgo para la institución.

### **1.5. Delimitaciones de la investigación**

#### **1.5.1 Temporal**

El presente estudio se efectuará desde el mes de mayo hasta el mes de agosto 2023.

#### **1.5.2 Espacial**

Se realizará en el servicio de la unidad de cuidados intensivos adultos de la Clínica Cayetano Heredia, ubicada en la ciudad de Lima.

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

Para el desarrollo del estudio se tendrá contemplado realizar el estudio con la participación del personal de enfermería que presta sus servicios en el servicio de cuidados intensivos de la Clínica Cayetano Heredia.



## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### Internacionales

Jordán (16) 2022 en Guayaquil tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en área covid-19 de un Hospital de la ciudad de Guayaquil, Ecuador” realizado mediante un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal, la muestra fue de 102 profesionales de la salud, la técnica para la recolectar datos la encuesta, y como instrumentos dos cuestionarios, para estrés de 22 items y 3 dimensiones y para desempeño laboral de 16 items y 3 dimensiones, obteniendo como resultado una relación inversamente proporcional ( $Rho = -0,532$  y  $p = 0,000$ ) entre el estrés y el desempeño laboral, concluyendo que a niveles bajos de estrés laboral el desempeño laboral se ve favorecido y mejora.

Salam y Muhammad (17), durante el 2020, llevan a cabo un estudio con el objetivo de “Determinar la correlación entre estrés y el desempeño laboral en enfermeras de cuidados intensivos y emergencia de cuatro hospitales en Jordania”, la investigación fue cuantitativa, y correlacional, tomaron a 220 profesionales de enfermería como muestra, la técnica fue la encuesta medio por el cual suministraron el instrumento unificado de 42 items Escala de estrés y el trabajo de profesionales de la salud MHPS, como resultado hallaron un  $p\text{-valor} = 0,001$  entre las variables, lo que significa que el estrés se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras en UCI, asimismo hallaron que la carga de trabajo se relacionó con el estrés en UCI ( $r = -0,202$ ), las dificultades con el paciente y el estrés en UCI ( $r = -0,150$ ), concluyendo que la carga de trabajo y las tareas exigentes en UCI representan los principales estresores, lo que lleva que el desempeño laboral de las enfermeras se vea afectado de forma negativa.

Palenzuela et al. (18), desarrollaron un estudio en el 2019, con la finalidad de “Analizar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout”, la metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, la muestra la conformaron 279 enfermeras de tres hospitales de la Isla Canarias; el instrumento consistió en un cuestionario de 27 enunciados para valorar el desempeño laboral de dos dimensiones: cumplimiento de tareas y altruismo y para el síndrome de Burnout el Test de Maslach de 22 items; como resultado obtuvieron p-valor de 0,000 al correlacionar las variables, así también hallaron relación significativa (p-valor < 0,05) entre las tres dimensiones de Burnout con el desempeño laboral; concluyendo que en la dimensión de cumplimiento de tareas en UCI, presentan las puntuaciones más altas de burnout, lo que lleva a precisar que es necesario que se estructure el trabajo de la unidad, junto con la alta carga de tareas y las dificultades de planificación, ya que podrían estar provocando dificultades para desarrollar el desempeño adecuado en el trabajo.

### **Nacionales**

Condezo (19) en el 2021 realiza un estudio con el propósito de “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en enfermeras que laboran en la UCI en el Instituto Nacional de Salud 2020”, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental, la muestra la conformaron 80 profesionales de salud, como instrumento utilizó fueron dos cuestionarios, el primero de estrés el Test de Maslach de 22 items y el segundo de 20 items para Desempeño laboral, como resultado halló un  $Rho = 0,271$  y  $p\text{-valor} = 0,015$ ; concluyendo que existe relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras que laboran en UCI, precisando que ante altas exigencias y presión en el trabajo existe mayor probabilidad de manifestaciones alta de estrés laboral.

Villanueva (20) en el 2021 la investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño del trabajador en la Unidad de Cuidados intensivos

Neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins”, metodológicamente de diseño no experimental, correlacional, transversal, enfoque cuantitativo, la muestra conformada por 151 profesionales de enfermería a las cuales les suministraron el Cuestionario Maslach Burnout Inventory de 22 ítems de 3 dimensiones y el cuestionario para desempeño laboral tomado del Ministerio de Salud de 25 ítems. Los resultados obtenidos fueron un  $p=0,560$ ; concluyendo que no existe relación significativa entre las variables.

Morales (21), realizó una investigación con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021”, la metodología siguió un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, como muestra consideró a 90 enfermeras, la técnica para recolectar los datos fue la encuesta y los instrumentos, un cuestionario de 18 ítems y 3 dimensiones para medir el estrés laboral y para desempeño laboral otro cuestionario de 36 ítems y 4 dimensiones, como resultado encontró un  $Rho\ Spearman = -0.627$  y un  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ , por tanto concluye que a altos niveles de estrés laboral, menor será el desempeño laboral en las enfermeras en UCI.

Ramírez (22), desarrolla un estudio en el 2019, con el propósito de “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II2-Tumbes”, la investigación tomo una orientación cuantitativo, correlacional y no experimental; la muestra fue de 33 profesionales de enfermería del servicio de emergencia, como instrumentos un cuestionario de Estrés laboral de 22 ítems y una guía observacional para desempeño laboral de 8 ítems, entre los resultados obtuvo un  $Rho = -0,579$  y  $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ , concluyendo que la relación entre las variables es significativa e inversa, es decir si el estrés disminuye, el nivel de desempeño laboral mejorará en la muestra del estudio.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Definición de estrés laboral**

Al hablar de estrés se puede mencionar que es una respuesta del organismo frente a situaciones conflictivas, es decir existen escenarios donde se puede enfrentar el problema o huir de estos; estas situaciones pueden aumentar una respuesta orgánica como son el aumento de la respiración y frecuencia cardiaca; por ello el estrés es una situación en donde la persona experimenta una sensación incierta e importante sobre alguna oportunidad, riesgo o exigencia sobre su posición actual (23). El término estrés proviene del vocablo en inglés *stress*, la Real Academia Española la define como una “situación de un individuo vivo, o de alguno de sus órganos o aparatos, que por exigir de ellos un rendimiento muy superior al normal los pone en riesgo próximo de enfermar” (24).

Por su parte, para los teóricos Walter Cannon y Hans Selye quienes hicieron estudios sobre el estrés, este padecimiento no es otra cosa que una respuesta del organismo asediado por agentes perjudiciales y demandas del entorno; ambos autores coincidían en que el común denominador del estrés estaba representado por un conjunto de reacciones biológicas de defensa, variante y generalizada (25); es necesario indicar que si bien cuando aparece un estresor la respuesta a este resulta necesaria y es de tipo adaptativa, cuando dicho estresor se prolonga o acentúa en el tiempo, tanto la salud, el desempeño en el trabajo, los estudios, las relaciones personales se ven afectada (26).

Por otro lado, al abordar el estrés laboral este es definido como el estado de agotamiento físico y emocional, el cual es el resultado de una exposición prolongada a entornos de trabajo agobiantes (27); asimismo la OMS señala que el estrés laboral no es ajeno a nadie, actualmente el trabajador se encuentra inmerso en la globalización, la era digital, la comunicación en tiempo real, los avances industriales y la competitividad, este contexto impone desafíos y mayores esfuerzos que con regularidad pueden exceder los límites de las propias habilidades y

destrezas de la persona, conllevando al desarrollo del estrés el mismo que conduce a problemas a nivel físico, social y mental, repercutiendo en la salud (28).

Se han identificado por medio de diversos estudios tres tipos de estrés: agudo, episódico y crónico; esta clasificación se dio en función a la duración; el primero es el más común, y nace como resultado de las exigencias pasadas y presentes y las presiones anticipadas del futuro; el segundo, el episódico, es cuando la persona se ve cargada de múltiples responsabilidades, y le es imposible organizarlas, lo que lleva a que reaccione de forma descontrolada, esta irritable y fatigada; el último, estrés crónico, se da cuando el sujeto no puede hacerle frente a una situación caótica o deprimente, aquí las personas suelen desgastarse tanto que su salud se ve muy afectada llegando incluso a crisis nerviosas no controlables .

#### **2.2.1.1. Factores desencadenantes de estrés laboral**

Entre los factores que desencadenan el estrés laboral la literatura indica que existen tres tipos de factores: ambientales organizacional e individual.

**Factor ambiental:** En donde se destaca los problemas económicos, provocando incertidumbre y angustia frente a la inseguridad que esta desencadena ya que este escenario conlleva a recortes salariales, desempleo, etc., las políticas laborales de las instituciones, es otro factor ambiental, sobre todo en países como el Perú, donde los regímenes políticos se presentan de forma desorganizada e improvisada y por último los cambios tecnológicos, los cuales implican mayores capacidades y habilidades en los trabajadores, provocando situaciones de tensión y miedo por no contar con las destrezas o experiencia necesaria para dominar la tecnología (29).

**Factor organizacional:** Destacándose la situación actual en la cual se encuentra la institución con respecto a los servicios que ofrece, las relaciones interpersonales que existen en su interior, la estructura que impone jerarquías, normas, exceso de reglamentos, clima laboral y tiempo de funcionamiento, así como las demandas de las funciones o tareas, el tipo

de liderazgo que muchas veces ejerce presión en el trabajador para cumplir con metas inalcanzables, pueden generar situaciones de estrés elevados.

**Factor individual:** Este factor implica aquellas situaciones o aspectos que el trabajador lleva a su centro laboral, como problemas familiares entre los que destaca dificultades con la pareja, con los hijos, enfermedades de los padres, entre otros; asimismo también en este aspecto se encuentran las dificultades económicas, como hipotecas, préstamos, etc., y por último la personalidad del colaborador la cual determina su forma de comportarse ante las presiones propias del trabajo, algunas son más susceptibles que otras ante las demandas que se puedan presentar (30).

#### **2.2.1.2. Agentes estresores**

**Estresores psicológicos:** Son manifestados de forma distinta por las personas, como respuestas, permite modular las variables en réplica al estrés, con la situación individual, con las exigencias. Entre estos estresores se encuentran cómo reaccionar ante la muerte y sufrimiento de los pacientes siendo un estresor específico del trabajo de enfermería; la falta de apoyo social; preparación profesional insuficiente, en este sentido la enfermera carece de habilidades, competencias y experiencia necesaria en el área requerida para tener un óptimo desenvolvimiento, produciendo estrés debido por no cumplir con las tareas determinadas.

**Estresores físicos:** Son condiciones laborales que repercuten en el proceso de atención del personal de salud, regulada por la institución con el objetivo de formular y ejecutar estrategias para cambiar los resultados negativos a positivos en el desempeño; aquí destaca la carga laboral y mental, que se expresa como el aumento de productividad que solicita la organización sobre pasando los límites del colaborador; la poca organización y variedad de las tareas, no logrando un control adecuado o cuando estas se tornan rutinarias o monótonas; infrutilización de habilidades son las actividades que realiza el colaborador pero que se encuentran por debajo de su capacidad; la falta de participación (31).

**Estresores sociales:** Producidos por molestias y contrariedades que se muestran en la vida diaria debido a las condiciones rutinarias, un problema patológico con baja intensidad, con los problemas sin resolver, en este aspecto se encuentran los problemas o conflictos interpersonales con los compañeros de trabajo, jefes o usuarios que pueden traslucirse en discusiones; relaciones con los pacientes, representan situaciones conflictivas donde se producen en el caso de pacientes agresivos y las relaciones con los familiares, considerada fuente de estrés en el trabajo, factores como el excesivo número de visitas (32).

### **2.2.1.3. Teorías del estrés laboral**

#### **Teoría transaccional del estrés**

De acuerdo a esta teoría, entre el ambiente y el sujeto es fuente de estrés psicológico, el cual es calificado como superior a sus niveles de tolerancia, poniendo en peligro su bienestar; para que las situaciones estresantes puedan afectar al sujeto, este debe encontrarse en una situación vulnerable, cuyas demandas pueden surgir ya sea de su interior como del medio exterior de la persona. De esta manera, desde su interior surgen entre otras cosas, las auto exigencias, y expectativas, los cuales generan situaciones estresantes, mientras que en el exterior están presentes otras condiciones, ante las cuales las personas reaccionan de manera diferente.

#### **Teoría socio cognitiva del yo**

En esta teoría se considera los siguientes conceptos; la influencia de las cogniciones de las personas en su percepción y actuar y la relación de la autoconfianza en sus capacidades con el logro de sus objetivos, situación relacionada con la depresión o estrés (33). Esta teoría al estar orientada en la autoeficacia, autoconfianza son clave para explicar el apareamiento y el proceso del desgaste ocupacional en las enfermeras, ya que muchos profesionales inician su trabajo muy motivados pero con el pasar del tiempo, se ven involucrados en los problemas de los pacientes surgiendo elementos que se traducen en barreras como la sobrecarga laboral,

problemas con los pares, ausencia de recursos, disfunciones de rol, etc., lo que lleva a obstaculizar el logro de los objetivos, reduciendo la sensación de auto eficacia, originando el estrés laboral .

### **Teoría del intercambio social**

Para esta teoría la causa del estrés laboral se encuentra en la autopercepción de ausencia de equidad en las relaciones interpersonales, donde el sujeto percibe que ha aportado más que los demás no reconocen, situación que, al no ser manejada convenientemente, le provocara estrés laboral; asimismo el profesional de enfermería en su día a día se dan relaciones donde la ayuda, el aprecio, la gratitud y el reconocimiento están presentes, tanto con los colegas, como con los pacientes y familiares, cuando estos perciben que lo que vienen aportando es más de lo que se le retribuye, desarrollan el estrés laboral; ya que ello implica que se rompe dinámica en el trabajo, relaciones se vuelven tensas y competitivas, generando en algunos casos conflictos con su entorno, evidenciando falta de apoyo social y colaboración (34).

### **Teoría organizacional**

Dentro de este modelo teórico, los trabajadores van perdiendo el compromiso que tenían con su centro de trabajo, producto de las condiciones de sobre esfuerzo y falta de reconocimiento de su rol; la organización juega aquí un rol importante, ya que es ella quien determina la estructura, cultura, salud y el clima organizacional, cuando en las organizaciones estos elementos están distorsionados o mal encaminados produce en los trabajadores situaciones de estrés laboral (35).

#### **2.2.1.4. Dimensiones del estrés laboral**

##### **Agotamiento**

En este aspectos se considera elementos como la fatiga física y emocional, el profesional de enfermería denotará que al final de su jornada laboral se encuentra cansado, agotado, sin energía; el atender a los pacientes y cumplir con las tareas asignadas le ocasiona



desgaste a nivel físico y psicológico, lo que conlleva a ausentarse del trabajo, o empezar a ser impuntual, es importante resaltar que el agotamiento se dará de manera progresiva, perdiendo la energía para realizar sus tareas, es la manifestación inicial de sentirse con estrés laboral crónico .

### **Cinismo**

Esta dimensión hace alusión a la indiferencia que produce el trabajo, o el distanciamiento del mismo; esta dimensión también conocida como despersonalización, el personal de enfermería es propenso a episodios de irritabilidad, actitudes negativas y respuestas insensibles o poco atinadas hacia los pacientes, familiares, colegas o jefes, siente que su trabajo no le provoca entusiasmo, perdiendo el interés en el mismo.

### **Eficacia profesional**

Está basado en el nivel en que las expectativas personales desencadenan la efectividad en el quehacer laboral; asimismo se observará que cuando el nivel de estrés laboral es alto, el personal de enfermería considera que su labor no contribuye a la organización, no se siente estimulado para lograr objetivos, no se siente eficaz o bueno en su puesto; considera que no puede resolver los problemas que se presentan en el trabajo y que no ha conseguido estímulos gratificantes en su entorno laboral, perdiendo la motivación para seguir superándose profesionalmente (36).

## **2.2.2 Desempeño laboral**

### **2.2.2.1. Definición**

El desempeño laboral es un proceso permanente que va dar como resultado el rendimiento inesperado del colaborador; lo que significa la aportación por medio de sus actividades a la organización que pertenece (37); es también considerado como el valor que un trabajador brinda para lograr cumplir con los objetivos de las funciones y actividades encomendadas en su trabajo, haciendo uso de los medios y recursos necesarios con eficacia

(38); al hablar de desempeño laboral el término hace alusión a la forma como las destrezas y competencias del colaborador lo motivan a llevar a cabo una tarea de forma exitosa y eficiente como la intención de sumar para que la organización cumpla sus metas, el desempeño laboral por tanto se encuentra vinculado al comportamiento que presentan los trabajadores. (39).

En el ámbito hospitalario específicamente con los profesionales de enfermería, este se verá evidenciado en la manera de llevar a cabo la gestión de los cuidados que provee a los pacientes o usuarios, en las áreas de atención que le corresponda desempeñarse (40); en este sentido la OMS hace referencia que el profesional de enfermería deberá contar un bagaje de conocimientos o competencias técnicas, científicas y humanas para desempeñarse laboralmente como corresponde en los entornos hospitalarios (41).

#### **2.2.2.2. Teorías del Desempeño laboral desde la postura de Lidia E. Hall**

El trabajo en enfermería esta dado por la combinación de una serie de componentes tales como formación académica, experiencia laboral y especialización específica que se adquiere en el transcurso de la vida; es decir la enfermera reúne una serie de competencias que le permiten desempeñarse eficazmente; poniendo en acción conocimientos, destrezas, habilidades y valores para el cuidado integral del paciente (42).

Al respecto la teorista Lidia E. Hall de nacionalidad norteamericana, considera dentro de los principios de su teoría Introspección, cuidados y curación, que los cuidados que provee el personal de enfermería han de ser ejecutados por un equipo profesional, lo que significa que el indicado personal deberá contar con un grado de estudios mínimos como requisito para desempeñarse en los entornos de salud; la postura de Hall es enfática al señalar que resulta prioritario contar con profesionales de enfermería calificados y competentes en los diversos centros de atención y ser capaces de evaluar lo que hacen como una forma de mejorar la profesión y su desempeño (43).

Actualmente, se busca que los enfermeros (as) se capaciten y perfeccionen sus conocimientos y prácticas de manera constante, es concordancia con la teoría los profesionales indicados han de prepararse en el área específica donde se desempeñan, ello con el fin de lograr desarrollar habilidades particulares y cuidados que se orienten a recuperar la salud, la satisfacción de los pacientes y familiares, y alcanzar un desempeño laboral favorable (44).

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

Evaluar el desempeño laboral dota de información a las organizaciones para la gestión de toma de decisiones, establecer políticas de ascensos, compensaciones; así como para valorar el clima laboral, los conflictos, entre otros; de ahí que el desempeño del trabajador deberá ser analizado en su totalidad, a nivel proceso, como en el accionar de los profesionales (45), del mismo modo la evaluación del desempeño es vista como una herramienta de control dentro del esquema administrativo, al ser esta evaluación ordenada va permitir que la institución cuente con procedimientos coherentes de reclutamiento y selección de personal (46).

Otro aspecto importante en la evaluación, lo representa la retroalimentación al colaborador sobre sus aspectos por mejorar con el objetivo de que lleve a cabo acciones oportunas y adecuadas para desempeñarse mejor; mediante la evaluación se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo del colaborador; por otro lado la evaluación ayuda a identificar por qué algunos colaboradores presentan desempeño bajo teniendo como causa factores tales como problemas familiares, de salud, económicos, con el fin de apoyarlos (47).

En enfermería la evaluación del desempeño laboral es relevante para garantizar una atención clínica de alta calidad, lograr los resultados deseados y seguridad para los pacientes, ya que son ellas las responsables de monitorear las condiciones de salud del paciente, así como de brindar asistencia en la terapéutica designada, administrando las medicinas oportunamente o la realización de algún procedimiento, así como comunicarse con familiares y pacientes (48).

#### **2.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral**

##### **Eficacia**

Este aspecto se encuentra relacionado con la manera como el trabajador realiza sus labores, considerando elementos como la cantidad, volumen, horas laboradas, realizar su trabajo con el mínimo de errores y de forma organizada; así como sus competencias conceptuales y actitudinales que tiene sobre su trabajo, en este último destaca las relaciones interpersonales con colegas, jefes y pacientes, el profesional que se desempeña con eficacia evita cometer errores, está orientando a lograr resultados de forma exitosa.

##### **Motivación laboral**

Este aspecto hace referencia a la manera como el colaborador se comporta frente a diversas situaciones en el entorno laboral motivado por aspectos que le producen satisfacción, dicha motivación guarda relación con los rasgos propios de cada individuo, como percibe el ambiente que lo rodea, sus acciones, emociones y valores. considerando la comprensión y el entendimiento por ejemplo ante problemas; su proactividad, así como su creatividad, proponiendo ideas o proyectos y también su capacidad de llevarlas a cabo (49).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima 2023.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima 2023.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**1. Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos, de la clínica Cayetano Heredia lima, 2023.

**2. Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cinismo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de unidad de cuidados intensivos adultos, de la clínica Cayetano Heredia lima, 2023.

**3. Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión eficacia profesional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de unidad de cuidados intensivos adultos, de la clínica Cayetano Heredia lima, 2023.

### **3. METODOLOGÍA**

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

La investigación se desarrollará considerando el diseño hipotético-deductivo, ya que este diseño permitirá establecer hipótesis para luego probar la verdad o falsedad de las mismas y los resultados confrontarlos con los hechos para después establecer deducciones o inferencias. (50).

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

El enfoque será cuantitativo, ya que en el estudio se pretenderá utilizar la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías, es decir los fenómenos serán cuantificables para su respectivo análisis, utilizando la estadística como medio (51).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Se tratará de una investigación tipo aplicada, puesto que se buscará que resolver o esclarecer una problemática real, así como reforzar los conocimientos ya existentes teniendo como base la investigación básica para establecer hipótesis o formular problemas y buscar que resolverlos (52).

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

En este sentido, será un diseño no experimental ya que no se manipularán o intervendrán en las variables, asimismo considerado por su naturaleza tendrá un alcance correlacional porque tiene como objetivo la identificación y asociación del estrés y el desempeño laboral. (53).

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

El marco poblacional en la investigación; estará constituida por la totalidad de enfermeras(os), en este caso 40 profesionales de la enfermería que laboran en el área de cuidados intensivos en la Clínica Cayetano Heredia.

Por otro lado, el tipo de muestreo a utilizar será el no probabilístico intencional, ya que el mismo permitirá a criterio del investigador determinar el tamaño de la muestra, considerando para ello la accesibilidad a la unidad de análisis, para fines del estudio se tomará al total de población como muestra, considerando los siguientes criterios.

**Criterios de inclusión:**

- Personal del área de cuidados intensivos de la clínica Cayetano Heredia.
- Personal de enfermería que quiera cooperar intencionadamente en la investigación y que puedan aprobar el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:**

- Profesionales de enfermería que, al momento de aplicar los instrumentos, se encuentren en su periodo vacacional, descanso médico o de algún desplazamiento de acciones de personal.
- Profesionales que no firmen el consentimiento informado
- Personal de enfermería de otra área diferente a UCI.
- Personal de enfermería que no labore en la clínica seleccionada.

**3.6. Variables y operacionalización**

En el estudio, se operacionalizará las variables, con el propósito de descomponer las mismas en dimensiones y estas a su vez en indicadores, lo cual permitirá la medición y la observación. (54).

Tabla 1: Operacionalización de las variables

| Variab                   | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones        | Indicadores   | Escala de medición   | Escala valorativa  |
|--------------------------|--|--|--------------------|---|--|--|
| <b>Estrés laboral</b>    | Es definido como el estado de agotamiento físico y emocional, el cual es el resultado de una exposición prolongada a entornos de trabajo agobiantes (27).  | El nivel de estrés será valorado desde la percepción de la enfermera considerando aspectos como el agotamiento, cinismo, y eficacia profesional.                       | Agotamiento        | Carga laboral.<br>Muerte o sufrimiento.<br>Fatiga   | Ordinal<br>0= Nunca.<br>1= Casi nunca.<br>2= Algunas veces.<br>3= Regularmente.<br>4= Bastante veces.<br>5= Casi siempre.<br>6= Siempre. | <b>Alto:</b><br>58-84<br><b>Medio:</b><br>29-57<br><b>Bajo:</b><br>0-28. |
|                          |  |  | Cinismo            | Falta de apoyo social.<br>Desinterés  |  |  |
| <b>Desempeño laboral</b> | Es el valor que un trabajador brinda para lograr cumplir con los objetivos de las funciones y actividades encomendadas en su trabajo, haciendo uso de los medios y recursos necesarios con eficacia (38) | Es la valoración que se realiza al profesional de enfermería acerca de la evaluación de las competencias, como características individuales y desempeño de la función. | Eficacia           | Orientación de resultados.<br>Calidad de servicio.  | Ordinal<br>1= Nunca<br>2= Casi nunca<br>3= A veces<br>4= Casi siempre<br>5= Siempre  | <b>Alto:</b><br>46-60<br><b>Medio:</b><br>29-45<br><b>Bajo:</b><br>12-28 |
|                          |  |  | Motivación laboral | Relaciones interpersonales.<br>Iniciativa.<br>Trabajo en equipo.<br>Remuneración adecuada |  |  |



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

#### **3.7.1 Técnica**

La técnica para recolectar los datos a utilizar será la encuesta, esta representa una forma rápida y organizada para recolectar información de manera directa en la unidad de análisis.

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

Para la investigación se emplearán como instrumentos de recolección de datos; el cuestionario basado en el Maslach Burnout Inventory adaptado por Ronald Castillo y Mildred Paredes (55); el mismo que consta de 14 ítems y tres dimensiones: agotamiento, cinismo y eficacia profesional; con respuestas en escala ordinal que van del 0 (nunca) a 6 (siempre), el instrumento fue validado en el 2020 por los investigadores referidos en una muestra de enfermeras peruanas.

Del mismo modo para la medición del desempeño laboral se utilizará un cuestionario de la autoría de Liliana Campos y Flor Torres (49) del 2021, el cual consta de dos dimensiones que abarcan la eficacia y la motivación laboral de 12 ítems, las respuestas también se dan en escala ordinal que van del 1 al 5 (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

#### **3.7.3 Validación**

**Inst 1:** Test de Maslach; autor Maslach y Jackson, adaptado por Ronald Castillo y Mildred Paredes, estos autores lo validaron en Perú en el año 2020 en una muestra de 204 profesionales de enfermería de hospitales públicos, la validación que realizaron fue de constructo llevada a cabo por medio del análisis factorial presentando un ajuste de bondad de 0,75 con un nivel de significancia  $< 0,01$ , lo que significa que el instrumento cuenta con la validez permitida para ser aplicado (55)

**Inst 2:** Cuestionario para medir el desempeño laboral, cuyos autores son Liliana Campos y Flor Torres, quienes realizaron la validez en Perú, en el año 2021 en una muestra de 32 enfermeras, la validación que realizaron fue de contenido por medio del Juicio de 8 jueces

expertos, sus valoraciones fueron analizadas por medio de la prueba binomial, donde obtuvieron un valor de significancia estadística de 0,004( $p < 0.05$ ), indicando con el que el instrumento contaba con la validez pertinente para ser aplicado (49).

### **3.7.4 Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos fue realizada por sus respectivos autores con la técnica alfa de Cronbach, en este sentido el Cuestionario para medir el estrés laboral presento los siguientes índices de fiabilidad en cada una de sus dimensiones agotamiento obtuvo 0,87; cinismo 0,92 y eficacia profesional obtuvo 0,84 (55); el segundo instrumento Cuestionario de desempeño laboral obtuvo un índice de fiabilidad de 0.704 dado por medio del Alfa de Crombach (49).

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

Es importante señalar que, una vez recolectada la data, esta información será vertida en el paquete estadístico SPSS v2.5, con la finalidad de realizar en el mismo el análisis a nivel descriptivo de cada variable, así como el análisis inferencial.

Para el análisis descriptivo se tomará en cuenta la baremación de cada variable estableciendo niveles como bajo, medio y alto, lo cual permitirá conocer la frecuencia y distribución de estas, tanto para la variable como para cada una de sus dimensiones, estos resultados se presentarán en tablas y gráficos con su interpretación pertinente.

Del mismo modo para el análisis inferencial o prueba de hipótesis, se procederá primero a realizar la prueba de normalidad, en este caso se tomará la prueba Shapiro Wilk ya que la muestra estará conformada por 40 participantes, esta prueba permitirá identificar qué tipo de distribución presenta la data (normal o no normal), quedando establecida el tipo de distribución se procederá a seleccionar el estadístico con el cual se probaran las hipótesis; los resultados también serán presentado en tablas con su interpretación para luego proceder a realizar la respectiva discusión, así como realizar las inferencias y recomendaciones.

### 3.9 Aspectos éticos

En la investigación, se van a considerar los aspectos del Código de Ética de la Universidad Norbert Wiener, el cual contempla los principios que regulan la actividad investigativa; entre los cuales destacan el respeto a la autonomía, la entrega del consentimiento informado, el respeto a la autoría y la confidencialidad de los datos.

Asimismo, se considerará durante todo el desarrollo del estudio los principios bioéticos **Principio de autonomía**, en el estudio todo participante tendrá la libertad de tomar la decisión de participar o no del mismo, para ello se le hará firmar el consentimiento informado, documento en el cual se brindan todos los alcances de la investigación.

**Principio de Beneficencia**, por medio de los resultados que se logren hallar se buscará proponer opciones de mejora que beneficien al colectivo que participa del estudio, así como a la organización y la comunidad.

**Principios de justicia**, considerando este aspecto, en el estudio todos los profesionales de enfermería que decidan participar serán tratado con respeto, sin mostrar favoritismo, propiciando en todo momento un ambiente de confianza y amigable.

**Principio de no maleficencia**, la investigación no pretende causar ningún tipo de daño o perjuicio, por esta razón a los profesionales se les explicará que al participar en el estudio este no pone en riesgo o peligro su integridad física o psicológica.

En cuanto a la honestidad intelectual, es preciso señalar, que el estudio considerará para su desarrollo trabajar bajo la normativa Vancouver, a través de sus directrices se realizará el correcto citado y referenciación de todas las fuentes consultadas; otro aspecto a considerar es el relacionado con el reporte de similitud, el cual permitirá conocer por medio de su porcentaje que el documento es confiable y su porcentaje mínimo no corresponde a plagio.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

| Actividades   | 2023  |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |
|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|
|   | Abril |   |   |   | Mayo |   |   |   | Junio |   |   |   | Julio |   |   |   | Agos |
|   | 1     | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1    |
| Identificación del problema de investigación  | x     |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |
| Obtención de fuentes de información   | x     | x | x | x | x    | x | x | x | x     | x | x | x | x     | x | x | x | x    |
| Elaboración de la sección: formulación del problema y planteamiento del problema.               | x     | x | x |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |
| Elaboración de la sección: objetivo general, específicos y justificación.                       |       |   |   | x | x    |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |
| Elaboración de la sección: delimitación de la investigación y antecedentes.                     |       |   |   |   |      | x | x | x |       |   |   |   |       |   |   |   |      |
| Elaboración de la sección: bases teóricas y hipótesis   |       |   |   |   | x    | x | x |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |
| Elaboración de la sección: método, enfoque tipo y diseño de la investigación.                   |       |   |   |   |      |   |   |   | x     | x |   |   |       |   |   |   |      |
| Elaboración de la sección: población muestra y muestreo.  |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   | x | x |       |   |   |   |      |
| Elaboración de sección: operacionalización de variables.  |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   | x     | x |   |   |      |
| Elaboración de sección: técnicas y recolección de datos.  |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   | x     | x |   |   |      |
| Elaboración de sección validez y confiabilidad.   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       | x | x |   |      |
| Elaboración de sección: plan y procesamiento de datos y aspectos éticos.                        |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   | x | x |      |
| Elaboración de sección: aspectos administrativos y entrega de proyecto, revisión bibliográfica. |       |   |   | x | x    | x | x | x | x     | x | x | x | x     | x | x | x | X    |

Actividades cumplidas = (X)

Actividades por cumplir = (O)

## 4.2 Presupuesto

| RECURSOS     | 2023  |       |       |       |        | TOTAL<br>S/         |
|--------------|-------|-------|-------|-------|--------|---------------------|
|              | Abril | Mayo  | Junio | Julio | Agosto |                     |
| Internet     | 80.00 | 80.00 | 80.00 | 80.00 | 80.00  | 400.00              |
| Laptop       |       |       |       |       |        | 2,500.00            |
| USB          |       |       |       |       |        | 25.00               |
| Lapiceros    | 1.50  |       |       |       | 1.50   | 3.00                |
| Hoja bond A4 |       |       |       |       | 8.00   | 8.00                |
| Fotocopias   |       |       |       |       | 12.00  | 12.00               |
| Llamadas     | 45.00 | 45.00 | 45.00 | 45.00 | 45.00  | 225.00              |
| Movilidad    | 15.00 | 15.00 | 15.00 | 15.00 | 15.00  | 75.00               |
| Alimentos    | 20.00 | 20.00 | 20.00 | 20.00 | 20.00  | 100.00              |
| <b>TOTAL</b> |       |       |       |       |        | <b>S/. 3,348.00</b> |

## 5. REFERENCIAS

1. Gonzales L. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés en enfermera (os) del servicio de emergencia del Hospital Cayetano. [Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en salud ocupacional]. Lima. Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4431/T061\\_765472\\_68\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4431/T061_765472_68_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
2. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2021; 37(4): 1-18. [Consultado el 5 de mayo de 2023]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es)
3. Gelcyte V, Mazioniene A. Stress and job satisfaction of nurses. Journ. Nursing. Science and practice. [Internet] 2023; 1(313): 1-7.[Consultado el 5 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.47458/Slauga.2023.4.1>
4. The American Institute of Stress. Estrés en el lugar de trabajo.[Internet] 2022. [Consultado el 6 de mayo 2023]. Disponible en: <https://www.stress.org/workplace-stress>
5. Organización Mundial de la Salud (OMS). La salud mental en el trabajo [Internet] 2022. [Consultado el 15 de mayo 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
6. Organización Panamericana de la Salud. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la

- pandemia. [Internet]. Ginebra, 2022 [Consultado el 15 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>.
7. Chacón P. Estrés laboral: colombianos son quienes más lo padecen en América Latina. Infobae [Internet] 29 de abril 2023. [Consultado el 15 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.infobae.com/colombia/2023/04/29/estres-laboral-colombianos-son-quienes-mas-lo-padecen-en-america-latina/>
  8. Ministerio de Salud. El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19. [Internet]. 2021. [Consultado el 15 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenes-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>
  9. Reyes J. Síndrome de burnout crece en Perú y más trabajadores consideran cambiar de empleo. Diario Gestión [Internet] 29 de noviembre 2022. [Consultado el 15 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-sindrome-de-burnout-crece-en-peru-reporta-bumeran-noticia/>
  10. Peláez S. Relación entre el síndrome de Burnout y niveles de ansiedad en trabajadores de un establecimiento de salud, periodo 2022. [Tesis para optar el título de Médico Cirujano]. Trujillo: Universidad César Vallejo, 2023. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110576/Pelaez\\_PSF-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110576/Pelaez_PSF-SD.pdf?sequence=1)
  11. Farro G. Efecto de la pausa activa en el estrés laboral en el personal de enfermería del HNERM Lima 2022. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8095/T061\\_06247667\\_M.pdf?sequence=1](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8095/T061_06247667_M.pdf?sequence=1)

12. Valderrama E, Polino Y. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica [Internet]. Lima; 2020. [Consultado el 8 de mayo de 2023]. Disponible en:  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3960/Eli\\_Trabajo\\_Bac\\_hiller\\_2020.pdf?sequence=1](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3960/Eli_Trabajo_Bac_hiller_2020.pdf?sequence=1)
13. Barreno E. Estrés Laboral y su Relación en el Desempeño del Personal de Salud del Hospital Natalia Huerta de Nimes. [Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia en Servicios de la Salud] Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>.
14. Quintana-Atencio D, Tarqui-Mamani C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med Manizales. [Internet] 2020; 20(1):123-132. [Consultado el 8 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
15. Mojonero J, Rosas M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica, 2022. Disponible en:  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1562/3/Magaly%20Dalesska%20Rosas%20Hilario.pdf>
16. Jordán B. Estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área Covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en:



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%  
c3%a1n\\_F B-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n_F B-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

17. Salam F, Muhammad D. Correlates to Work-Related Stress of Newly-graduated Nurses in Critical Care Unit. *Internat. J. Caring Sciec.* [Internet] 2020;13(1):507-516. [Consultado el 22 de mayo de 2023]. Disponible en:  
[http://www.internationaljournalofearingsciences.org/docs/56\\_darawad\\_original\\_13\\_1.pdf](http://www.internationaljournalofearingsciences.org/docs/56_darawad_original_13_1.pdf)
18. Palenzuela P, Delgado N, Rodríguez J. Exploring the Relationship between Contextual Performance and Burnout in Healthcare Professionals *Journal Work and Organiz. Psych.*[Internet]. 2019; . 35 (2): 115-121. [Consultado el 9 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2313/231360295008/231360295008.pdf>
19. Condezo G.. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo\\_MGE-SD.pdf?sequence=1y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1y)
20. Villanueva Z. Estrés laboral y desempeño del trabajador de salud en la unidad de cuidados intensivos neonatal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martinss-2021. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de Salud] Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. Disponible en:  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6123/T061\\_15730382\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6123/T061_15730382_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. Morales D. Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. [Tesis para optar el grado de Maestra en

Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad César Vallejo; 2021.

Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales\\_RDY-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1)

22. Ramírez E. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020.

Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48785/Ram%c3%adrez\\_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48785/Ram%c3%adrez_LEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

23. Slipàk O. Historia y Conceptos del estrés. Revista Argentina de clínica Europsiquiatria, 1º parte ALCMEON 3:355-360,1991. [Online]; 1991 [citado 10 setiembre 2020].

Disponible en: [https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03\\_08.htm](https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm)

24. Piña J. Los pecados originales en la propuesta transaccional sobre estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman. Ens. Investig. Psic. [Internet] 2009; 14(1):193-209. [Consultado el 10 de mayo de 2023]. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214114.pdf>

25. Robinson, A. Let's Talk About Stress: History of Stress Research. Review Gen. Psychology. [Internet]. 2018; 1: 1-10. [Consultado el 10 de mayo de 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1037/gpr0000137>.

26. Ávila J. El estrés un problema de salud del mundo actual. Rev Con-Ciencia [Internet]. 2014; 2(1): 117-125. [Consultado el 10 de mayo de 2023]. Disponible en:

<http://farbio.edu.bo/csege/conciencia/index.php/ojs/article/view/110/103>

27. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *Int. J. Environ. Res. Public Health* [Internet]. 2015; 12: 652-666. [Consultado el 10 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/12/1/652>
28. Organización Mundial de la Salud . Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet] 2016. Washington. [Consultado el 10 de mayo de 2023]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0)
29. Atalaya M. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data* [Internet] 2001; 4(29): 25-36. [Consultado el 10 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
30. López L., Campos J. Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de Psicología*, [Internet] 2002; 11(1): 149-165. [Consultado el 10 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/264/26411111.pdf>
31. Jiménez R. Estresores laborales en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima 2020. [Tesis para optar el título de profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3889/T061\\_43642667\\_T.pdf?sequence=1](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3889/T061_43642667_T.pdf?sequence=1)
32. Cremades J, Maciá L, López J, Orts I. Identificación de factores de estrés laboral en profesionales de enfermería. *Cogitare Enferm.* [Internet]. 2011; 16(4):609-614. [Consultado el 10 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/41060/51997.pdf?sequence=1>

33. Gil-Monte P. Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Rev Psicolog Trabajo y Organiz.* [Internet].2003; 19(2): 181-197. [Consultado el 11 de mayo de 2023 ]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
34. Fuster-Guillén D, Jara-Jara N, Ramírez-Asís E, Maldonado-Leyva H, Norabuena R, García A. Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Propósitos y Representaciones.* [Internet]. 2019; 7(3): 198-230. [Consultado el 11 de mayo de 2023 ]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a08v7n3.pdf>
35. Oruna D. Rotación laboral y el síndrome de burnout en los colaboradores de un call center privado, Callao 2020. [Tesis para optar el título de Licenciado en Administración]. Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76550/Oruna\\_CDLS.D.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76550/Oruna_CDLS.D.pdf?sequence=1)
36. Liébana-Presa C, Fernández-Martínez M, Vázquez-Casares A, López-Alonso A, Rodríguez-Borrego M. Burnout y engagement en estudiantes universitarios de enfermería. *Enferm. glob.* [Internet]. 2018; 17( 50 ): 131-152. [Consultado el 11 de mayo de 2023 ] Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.268831>
37. Alvarez B, Porraspita D, Indacochea B. El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@ lia: didáctica y educación.* [Internet] 2018; 9(2): 147-158. [Consultado el 11 de mayo de 2023 ] Disponible en: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758>
38. Mora J, Mariscal Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Rev. Dilemas Contemp: Educac., Polít. Val.* [Internet] 2019; 12(1): 1-11. [Consultado el 12 de mayo de 2023 ] Disponible en:

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/artic le/view/1307>

39. Aragón J. Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente.[Internet]. 2019; 6 (1): 55-68. [Consultado el 12 de mayo de 2023 ] Disponible en: <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
40. Jiménez A, Echeverría S. Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. Horiz Enferm. [Internet]. 2021; 32(29): 177-191. [Consultado el 12 de mayo de 2023 ] Disponible en: <https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/27709/33555>
41. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo: colaboremos por la salud. [Internet] 2006. [Consultado el 13 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43434>
42. Urbina O. Competencias de Enfermería para la seguridad del paciente. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2011 ; 27( 3 ): 239-247. [Consultado el 14 mayo de 2023]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192011000300008&lng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192011000300008&lng=es)
43. Bulson J. Bulson T. Nursing process and critical thinking linked to disaster preparedness. Journ. Emerg Nurs. [Internet]. 2011;37:477-483. [Consultado el 14 mayo de 2023]. Disponible en: <https://n9.cl/a98wk>
44. Espinosa R. Teoría de Lydia Hall aplicada en la atención al adulto mayor en Cuba. Simp. Esp.Enf. [Internet] 2022; 1:1-10. [Consultado el 14 mayo de 2023]. Disponible en: <https://jorcienciapdel.sld.cu/index.php/jorcienciapdel22/2022/paper/viewFile/169/146>
45. Rivero-Remírez Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Rev. Arch. Med de Camagüey. [Internet]. 2019; 23(2). 159-164. [Consultado el 15 mayo de 2023].

- Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicocamaguey/amc-2019/amc192b.pdf>
46. Guartán A, Torres K, Valarezo J. La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 Digital Publisher CEIT [Internet] 2019; 4(6): 13-26. [Consultado el 14 mayo de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
47. Cuesta-Santos A, Fleitas-Triana S, García-Fenton V, Hernández-Darias I, Anchundia-Loor A, Mateus-Mateus L. Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. Ingeniería Industrial. [Internet] 2018; 39 (1): 24-35. [Consultado el 14 mayo de 2023]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362018000100004&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100004&lng=es&tlng=en).
48. Kahya E, Oral N. Measurement of clinical nurse performance: Developing a tool including contextual items. Jour Nurs Educat Practice. [Internet]. 2018; 8(6): 112-123. [Consultado el 15 mayo de 2023]. Disponible en: <https://n9.cl/b34nd>
49. Campos L, Torres F.. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gerencia de Salud]. Perú: Universidad Nacional del Callao, 2021. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESS%20MAESTRO%20CAMPOS%20BAZANFCS2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
50. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. [Internet]. México, McGraw-Hill/Interamericana, 2014. [Consultado el 16 mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

51. Aceituno C, Silva R, Cruz R. Mitos y realidades de la Investigación Científica.[Internet] Perú, Alpha, 2020. [Consultado el 16 mayo de 2023]. Disponible en:  
[http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2179/1/aceituno\\_hc\\_2020.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2179/1/aceituno_hc_2020.pdf)
52. Neill D, Cortez L. Procesos y fundamentos de la Investigación Científica. [Internet].Ecuador, Editorial Utmach, 2018. [Consultado el 17 mayo de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
53. Arispe C, Yangali J, Calla K, Arellano C. Guía de Trabajos de Investigación. Universidad Privada Norbert Wiener. [Internet] Repositorio institucional. 2020 [Consultado el 17 mayo de 2023]. Disponible en:  
[https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/UPNW\\_EES\\_GUI\\_002.pdf](https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/UPNW_EES_GUI_002.pdf)
54. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población de estudio. Inter. Jour Morphol .[Internet] 2017 ; 35(1): 227-232. [Consultado el 18 mayo de 2023]. Disponible en:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext)
55. Castillo R, Paredes M. Estructura factorial del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS) en personal de enfermería de instituciones públicas de salud peruanas. Rev. Avanc Psicol. [Internet]. 2020; 6(1).1-7. [Consultado el 18 mayo de 2023]. Disponible en:  
<https://www.revistainteracciones.com/index.php/rin/article/view/94>

# Estrés y su relación con el Desempeño Laboral en los Enfermeros(as) del Servicio Uci

Adultos de la Clínica Cayetano Heredia 2023.

| Formulación del Problema   | Objetivos   | Hipótesis  | Variables   | Diseño Metodológico  |
|--|---|--|---|--|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b><br/>¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión cinismo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica privada Cayetano Heredia, Lima 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión eficacia profesional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica privada Cayetano Heredia, Lima 2023?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación del estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b><br/>Determinar la relación entre la dimensión agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de la clínica privada Cayetano Heredia.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión cinismo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, de la clínica privada Cayetano Heredia.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión eficacia profesional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, de la clínica privada Cayetano Heredia.</p> | <p><b>Hipótesis general</b><br/>Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b><br/>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos, de la clínica Cayetano Heredia, Lima, 2023.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión cinismo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de unidad de cuidados intensivos adultos, de la clínica Cayetano Heredia, Lima, 2023.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión eficacia profesional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de unidad de cuidados intensivos adultos, de la clínica Cayetano Heredia, Lima, 2023.</p> | <p><b>Variable 1:</b><br/>Estrés</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>Agotamiento<br/>Cinismo<br/>Eficacia profesional.</p> <p><b>Variable 2:</b><br/>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>Características individuales.<br/>Desempeño de la función.</p> | <p><b>Tipo de investigación:</b><br/>Aplicada.</p> <p><b>Método y Diseño de la Investigación:</b><br/>Hipotético-Deductivo<br/>Diseño no Experimental</p> <p><b>Población y Muestra:</b><br/>La población consta con un total de 40 profesionales de enfermería.</p> |



## Anexo 2: Instrumentos

### CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY DE ESTRÉS

#### PRESENTACION:

Buenos días soy la estudiante MARIA ALEJANDRA VELASQUEZ ESCOBAR, de la escuela de postgrado de II ciclo de la especialidad de unidad de cuidados intensivos adultos, de la Universidad Norbert Wiener, me encuentro realizando un estudio de investigación que tiene por objetivo Determinar la Relación del Estrés Laboral y el Desempeño Laboral en los Enfermeros(as) del Servicio Uci Adultos de la Clínica Cayetano Heredia Lima 2023, lo cual usted forma parte de la muestra para esta investigación, que es muy importante, le agradeceré responder las siguientes preguntas.

El cuestionario es totalmente anónimo por ello le pido que sus respuestas sean veraces.

#### I.-DATOS GENERALES:

1. SEXO: Femenino  Masculino

2. EDAD: 23-34 años  46-55 años   
35-45 años  56- a mas años

#### 4. ESTADO CIVIL:

5.

Soltero(a):  Divorciado:   
Casado (a):  Viuda:   
Conviviente :

#### 6. GRADO DE INSTRUCCIÓN:

Especialidad:  Diplomados:   
Maestria :  Solo cursos:   
Doctorado:  Ninguna:

#### 7. LABORA ACTUALMENTE EN OTRA ENTIDAD DE SALUD:

Si  No

#### 8. TIEMPO QUE LLEVA LABORANDO EN LA ENTIDAD DE SALUD:

Menos de 6 meses:  4 – 6 años   
De 6 meses – 1año  Mayor de 7 años

De 1 año a 3 años ( )

**9. CUANTAS HORAS TRABAJA DURANTE EL DIA:**

Menos de 8 horas ( )

De 8 – 12 horas ( )

De 12 – 24 horas ( )

Mayor de 24horas ( )

| 0      | 1                   | 2                       | 3                        | 4                    | 5                        | 6               |
|--------|---------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------|
| Nunca. | Pocas veces al año. | Una vez al mes o menos. | Unas pocas veces al mes. | Una vez a la semana. | Pocas veces a la semana. | Todos los días. |

II.- A continuacion ,se presentara un listado de preguntas el cual usted debera responder de acuerdo a como Ud, se siente mas identificado teniendo en cuenta los puntajes (mencionados en la parte superior), asi mismo se debera marcar solo una respuesta.

| MASLACH BURNOUT INVENTORY(MBI)  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>AGOTAMIENTO</b>  |   |   |   |   |   |   |   |
| 1.- Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 2.- Estoy "consumido" al final de un día de trabajo   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3.- Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi traba |   |   |   |   |   |   |   |
| 4.- Trabajar todo el día es una tensión para mí.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 5.- Siento que estoy "quemado" por el trabajo   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>CINISMO</b>  |   |   |   |   |   |   |   |
| 6.- He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto                       |   |   |   |   |   |   |   |
| 7.- He perdido entusiasmo por mi trabajo.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 8.- Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.   |   |   |   |   |   |   |   |
| <b>EFICACIA PROFESIONAL</b>   |   |   |   |   |   |   |   |
| 9.- Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo                  |   |   |   |   |   |   |   |
| 10.- Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.                                |   |   |   |   |   |   |   |
| 11.- En mi opinión soy bueno en mi puesto   |   |   |   |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 12.- Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo                                   |  |  |  |  |  |  |  |
| 13.- He conseguido muchas cosas valiosas en este puest.                              |  |  |  |  |  |  |  |
| 14.- En mi trabajo,tengo la seguridad que soy eficaz en la finalización de las cosas |  |  |  |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

### PRESENTACION:

Buenos días soy la estudiante MARIA ALEJANDRA VELASQUEZ ESCOBAR, de la escuela de postgrado de II ciclo de la especialidad de unidad de cuidados intensivos adultos, de la Universidad Norbert Wiener, me encuentro realizando un estudio de investigación que tiene por objetivo Determinar la Relación del Estrés Laboral y el Desempeño Laboral en los Enfermeros(as) del Servicio Uci Adultos de la Clínica Cayetano Heredia Lima 2023, lo cual usted forma parte de la muestra para esta investigación, que es muy importante, le agradeceré responder las siguientes preguntas.

A continuación, se presentará un listado de preguntas el cual usted deberá responder de acuerdo a como Ud., se siente más identificado teniendo en cuenta los puntajes (mencionados en la parte superior), asimismo se deberá marcar solo una respuesta.

| 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| DESEMPEÑO LABORAL  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| <b>EFICACIA</b>  |   |   |   |   |   |
| 1.- Tienes predisposición para el logro de los propósitos que persigue tu servicio de la UCI |   |   |   |   |   |
| 2.- Cumples con los objetivos propuestos en los programas y planes de tu servicio de la UCI  |   |   |   |   |   |
| 3.- Logras los resultados de acuerdo a lo planificado en tu servicio.                        |   |   |   |   |   |
| 4.- La gestión de personal te permite obtener un óptimo desempeño laboral                    |   |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 5.- Participas en el logro de los proyectos asignados de tu servicio.                  |  |  |  |  |  |
| 6.- En tu servicio hay sinergia en los resultados finales de los programas propuesto.  |  |  |  |  |  |
| <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>  |  |  |  |  |  |
| 7.- El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar tus actividades.               |  |  |  |  |  |
| 8.- Consideras que recibes un justo reconocimiento de tu labor por la institución.     |  |  |  |  |  |
| 9.- La institución te brinda planes de bienestar social o desarrollo en el trabajo.    |  |  |  |  |  |
| 10.- El pago de tus haberes recibido es justo en relación a tu trabajo y esfuerzo.     |  |  |  |  |  |
| 11.- La institución fomenta el compañerismo y la unión entre tus colegas de labores    |  |  |  |  |  |
| 12.- Se genera niveles de empoderamiento para la solución de problemas de tu servicio. |  |  |  |  |  |

### Anexo 3: Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**Título de proyecto de investigación** : “Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima 2023”

**Investigador** : **Velasquez Escobar, María Alejandra**  
**Institución(es)** : **Universidad Privada Norbert Wiener**  
**(UPNW)**

---

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “*Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de Unidad de cuidados intensivos adultos de la clínica Cayetano Heredia, Lima 2023*” de fecha 20/05/2023. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

##### I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería en UCI.

Duración del estudio (meses): 4 meses

Nº esperado de participantes: 40

Criterios de Inclusión y exclusión:

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos adultos
- Enfermeras que firmaron el consentimiento informado

Criterios de Exclusión

- Enfermeras que se encuentren de vacaciones o licencia
- Enfermeras que no firmaron el consentimiento informado.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Firmará el consentimiento informado en señal que acepta participar libremente en el estudio
- Se brindará en que consiste el estudio y como llenar las encuestas
- Se le entregará dos cuestionarios para que pueda marcar

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 20 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo en ningún aspecto.

Beneficios:

Usted se beneficiará del presente proyecto al conocer como calidad de atención de enfermería cubre sus expectativas de satisfacción al estar hospitalizado, evidenciando mejoras de encontrar debilidades.

Costos e incentivos: Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. **Si usted lo** decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal *María Alejandra, VELASQUEZ ESCOBAR*

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comité.[etica@uwiener.edu.pe](mailto:etica@uwiener.edu.pe)

## II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

\_\_\_\_\_ (Firma)

\_\_\_\_\_ (Firma)

Nombre participante:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nombre investigador:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

\_\_\_\_\_ (Firma)

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

*Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.*