



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS

**“ESTRÉS EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
UCI DE LA CLÍNICA RICARDO PALMA, 2023”**

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

AUTOR:

LIC.: GUTIERREZ MANRIQUE, JOSELYN SOFIA
[HTTPS://ORCID.ORG/0009-0005-7997-2324](https://orcid.org/0009-0005-7997-2324)

ASESOR:

MAG.: MARÍA DEL PILAR FAJARDO CANAVAL
[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0001-9942-0491](https://orcid.org/0000-0001-9942-0491)

LIMA – PERÚ
2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, GUTIERREZ MANRIQUE, JOSELYN SOFIA, con DNI 47761025, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en cuidados intensivos, de título “ESTRÉS EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UCI DE LA CLÍNICA RICARDO PALMA, 2023”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

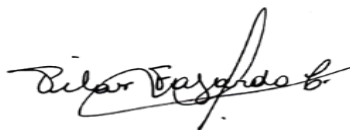
Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 14 % y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 19 días del mes de abril del año 2024.



Lic. Gutierrez Manrique, Joselyn Sofia

DNI: 47761025



Mg. Fajardo Canaval, María del Pilar

DNI:25697604

ENTREGA 1

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.revistacientificasanum.com Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MATERIAL Y MÉTODOS	20
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXOS	36

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de las variables	36
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos	37
Anexo C. Consentimiento informado	41

RESUMEN

Objetivo: Determinar cómo el estrés en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de UCI de la clínica Ricardo Palma, 2023.

Materiales y métodos: El estudio de diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo; la muestra contempla a 40 profesionales de enfermería de UCI. Los instrumentos consistirán en dos cuestionario, el primero para valorar el nivel de Estrés laboral será The Nursing Stress Scale (NSS) de 34 ítems y tres dimensiones, del autor Danna Castillo del año 2020, por otro lado para medir la variable Desempeño laboral se utilizará el cuestionario de Gloria Condezo del año 2020 que consta de 20 ítems y 3 dimensiones, ambos cuentan con la validez y confiabilidad respectiva para ser aplicados. **Resultados:** los hallazgos buscarán responder los objetivos planteados, haciendo uso del análisis descriptivo e inferencial los que serán reportados en tablas y gráficos. **Conclusiones:** se pretenderá hallar la asociación existente entre estrés en el trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería participante en el estudio y con ello proponer estrategias que ayuden a minimizar los riesgos de que el personal padezca de estrés que pueda impactar en su óptimo desempeño laboral.

Palabras claves: Estrés, desempeño laboral, enfermería, atención.(DeCS)

ABSTRACT

Objective: Determine how stress at work is related to work performance in the ICU nursing staff of the Ricardo Palma clinic, 2023. Materials and methods: The study has a non-experimental design, correlational level and quantitative approach; The sample includes 40 ICU nursing professionals. The instruments will consist of two questionnaires, the first to assess the level of work stress will be The Nursing Stress Scale (NSS) with 34 items and three dimensions, by the author Danna Castillo of the year 2020, on the other hand to measure the variable Work performance will be used. Gloria Condezo's 2020 questionnaire, which consists of 20 items and 3 dimensions, both have the respective validity and reliability to be applied. Results: the findings will seek to answer the stated objectives, using descriptive and inferential analysis which will be reported in tables and graphs. Conclusions: the aim will be to find the existing association between stress at work and work performance of the nursing staff participating in the study and thereby propose strategies that help minimize the risks of staff suffering from stress that may impact their optimal work performance.

Keywords: Stress, work performance, nursing, attention.(MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

El siglo XXI ha traído diversos cambios que han impactado en el quehacer de las personas, laboralmente las organizaciones demandan de profesionales competentes, que tengan dominio de la tecnología, idiomas y actualizando sus conocimientos de manera permanente, por otro lado, se enfrenta a nivel mundial una secuela dejada por la pandemia, entre otras situaciones sociales y económicas que viene afectando a gran parte del colectivo y que se manifiesta como estrés (1)

En esta línea la World Health Organization (OMS), desde hace unos años atrás considera al estrés como la causa frecuente que inhabilita a los individuos para desempeñarse de forma eficiente en su trabajo, asimismo esta es la causa por la que muchos profesionales se ausentan de sus trabajos por presentar problemas derivados de este padecimiento como migrañas, dolores musculares, fatiga, entre otros también de tipo emocional (2).

Los profesionales de salud y para fines del estudio específicamente el personal de enfermería no es ajeno a esta problemática; ya que según Julia Belizario “la enfermería es una de las profesiones considerada agotadora y agobiante debido a que diariamente enfrenta situaciones difíciles y riesgosas”, ello porque se encuentran en contacto directo con personas en un estado de salud un tanto deficiente (3).

Tomando este alcance, es preciso indicar que el área de Cuidados intensivos representa un entorno laboral bastante estresante para el personal de enfermería, ya que es un área de extremo cuidado, los protocolos de bioseguridad son muy estrictos, hay equipos que se deben manipular con cuidado y precisión y la carga laboral es intensa, conllevando ello a que el enfermero (a) se desgaste física y emocionalmente, lo que influyen negativamente en su desempeño laboral (4).

Según los datos provistos en el 2021 por The American Institute of Stress (AIS), de Canadá y EE. UU., encontraron que el 57% de trabajadores reportó tener estrés con

extrema fatiga, asimismo indicaron que el 60% de inasistencias en el trabajo tiene como causa al estrés, y 50% de colaboradores no se encuentra comprometido en el trabajo como resultado del estrés, ocasionando baja productividad (5).

En esta línea la OMS reporta que en México, 75% de la población trabajadora padecen estrés laboral, posicionándolo como el país como el más alto nivel de estrés en el mundo según las estadísticas, por delante de países como China y Estados Unidos, quienes alcanza niveles del 73% y el 57% respectivamente, esta situación según el organismo provoca en los trabajadores que su desempeño laboral no sea el óptimo, siendo el personal de salud la fuerza laboral más afectada, ello debido a la sobre carga laboral, y los horarios extensos de trabajo (6).

Otro alcance lo brinda la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en cuanto al panorama en Latinoamérica con respecto al estrés, indicando que el incrementó del estrés en el profesional de salud se dio como consecuencia de la pandemia por Covid -19, evidenciando que la gran mayoría de países de la región no contaban con políticas y estrategias para preservar la salud mental de su fuerza laboral sanitaria (7).

Por su parte el Ministerio de Salud en Perú durante el 2021 manifestaba en sus reportes que el 52,2% de la población limeña presentó nivel altos de estrés, entre las causas que lo originaron se encontraba principalmente el miedo a contagiarse por COVID-19, los problemas de salud, económicos o familiares que trajo consigo la pandemia, este organismo sostiene que el estrés es considerado un trastorno mental y no una enfermedad. (8).

Por otro lado, Bumeran portal de empleos, realizó una encuesta en el 2022 y encontró que 72% de trabajadores peruanos manifestaba agotamiento y cansancio laboral y que la mayoría indicaba que en el último año la sobrecarga y exigencias en el trabajo habían aumentado, 63% señala que trabajaba más horas de lo que corresponde a su jornada laboral, llevándolos a considerar a muchos a cambiar de empleo (9).

Sobre el síndrome de Burnout en personal de enfermería se realizó un estudio en una entidad hospitalaria de Essalud Lima, hallando que el 54,1 % de enfermeras presentaba burnout en nivel moderado y 21,2% en nivel alto; del mismo modo encontraron que este problema afectaba el rendimiento en su trabajo, y donde el más afectado casi siempre es el paciente, ya que se presentaban errores en la administración de los cuidados o procedimientos (10).

De ahí que las diversas investigaciones se orientan actualmente a buscar como la prevalencia del síndrome de Burnout se asocia con un desempeño laboral poco óptimo en el personal de enfermería, dada la magnitud de responsabilidad que involucra para el referido profesional brindar atención en un área como UCI, donde el paciente se encuentra en un estado de salud muy vulnerable y crítico, siendo las enfermeras el único canal de comunicación entre paciente y familiar (11).

Bajo este contexto, se han encontrado estudios en Perú sobre cómo el desempeño laboral de enfermeras (os) viene siendo un tanto deficiente, en el 2020 en un hospital del Callao daba cuenta que el 97,6% de su personal de enfermería presentaba entre bajo y regular desempeño laboral, del mismo modo en Arequipa en el hospital regional durante el 2021 hallaron que el 63% del personal de enfermería reportaba bajos y regulares desempeños en su quehacer laboral (12).

Así también se han evidenciado estudios donde el Síndrome de Burnout se asocia de manera negativa con el desempeño laboral de enfermeras que laboran en cuidados intensivos, resulta de relevancia considerando lo expuesto, que los diversos estresores ocasionen en los enfermeros (as) de UCI desgaste, fatiga o falta de querer seguir perfeccionándose como profesional, situación que también repercute en el desarrollo inadecuado de sus funciones (13).

Por otro lado, también esta situación desencadena que los profesionales de enfermería no interactúen de manera apropiada con sus pares, jefes y otros profesionales de su equipo, también desencadena el verse expuestos a cometer errores en su praxis laboral, entre los que podría destacar no seguir las

prescripciones indicadas, o dejar de monitorear a sus pacientes, es decir su desempeño laboral será deficiente (14)

Por lo indicado la presente investigación plantea determinar como el estrés en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería de UCI de la clínica Ricardo Palma, 2023, ya que se observado en los últimos meses ciertos problemas en esta área, como conflictos recurrentes entre colegas, trato inadecuado al paciente y familiares, inasistencias del personal lo cual ocasiona que el trabajo se sobre cargue en el grupo de enfermeros que laboran en esta unidad.

En cuanto a la definición del Estrés en el trabajo o también llamado estrés laboral, se tiene el aporte de la OMS “es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”, asimismo enfatizan que las organizaciones deben proteger a sus colaboradores del estrés que se origina por la actividad laboral (15).

Este padecimiento que se presenta en el trabajo se basa en el estrés, la misma que es una situación o cambio en el estado a nivel físico y mental del individuo, que se da como respuesta a los llamados estresores, que representan una amenaza o desafío al cual deben hacer frente; en algunos escenarios siendo necesario utilizando una cantidad significativa de esfuerzo emocional y físico (16).

Las diversas definiciones que se tienen de estrés se enfocan en la manera como la persona se adapta a las demandas que proceden del exterior, y como el propio organismo responde para hacerle frente, mostrando síntomas de tipo emocionales, físicos, etc., asimismo se ha encontrado en la literatura modelos que buscan explicar el porqué del estrés (17).

Entre, estos modelos destacan el de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist del año 1996, modelo demandas-control de Karasek del año 1979; y son estos

modelos los que han servido como base para dar una definición al estrés en diversos estudios, considerando más el valor del modelo que a la propia conceptualización del estrés (18).

Por otro lado, al tratar el estrés es un padecimiento que se presenta con mayor frecuencia en profesionales que prestan servicio a terceros, como docentes, médicos, enfermeros, policías, etc.; de ahí que la población de enfermeras estén sometidas a niveles de estrés altos debido a las responsabilidades que tienen como la de procurar una buena atención al paciente bajo su cuidado (19).

En esta línea las enfermeras que laboran en áreas críticas como Cuidados intensivos, la prevalencia de estrés según algunos estudios es un 40% mayor que en otras áreas, ello debido a factores tales como: “los pacientes necesitan una gran cantidad de cuidados muy específicos, junto con una gran cantidad de protocolos a seguir relacionados con el uso de medicación intravenosa, aislamiento del personal y del propio paciente, cuidados relacionados a la bioseguridad” (20).

La situación enfrentada de estrés laboral que padecen las enfermeras repercutirá en muchos casos de manera considerable en su salud, como pueden ser problemas a nivel cardiovascular, ansiedad, depresión, problemas de tipo gastrointestinal y trastornos a nivel musculo esquelético; así como en otros aspectos relacionados al desempeño adecuado de sus funciones (21).

Sobre las dimensiones del estrés laboral se consideran los siguientes: Ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social, el primero está relacionado con aquellas situaciones que sobre cargan al profesional de enfermería de trabajo, causadas muchas veces por la falta de personal, ausentismo, interrupciones diversas y frecuentes al realizar sus labores (22).

La dimensión ambiente psicológico, se vincula con la manera como el profesional enfrenta aquellas situaciones donde la muerte y sufrimiento se presenta en su praxis

laboral, o cuando percibe no recibir apoyo o falta de interés de otros profesionales por la salud del paciente, indecisión frente a tratamientos, o desconocer el funcionamiento de un determinado equipo (22).

Y por último el ambiente social, se vincula con aquellas situaciones de conflicto que se generan con los médicos, colegas o jefes; su temor a recibir críticas por su trabajo, dificultad laboral con profesionales de otros servicios o el propio (22).

La teoría considerada para respaldar el estrés laboral en las enfermeras lo representa la Teoría de Adaptación de Callista Roy, entre sus postulados sostiene que las respuestas adaptativas favorecen la integridad de toda persona en aspectos como supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio; desde esta teoría el personal de enfermera deberá primero que nada si desea dar una atención de calidad a sus pacientes realizar estrategias de afrontamiento para disminuir los agentes estresores a su alrededor (23).

Pasando a la segunda variable Desempeño laboral, el término se define como aquellas acciones o conductas que son observables de los empleados e importantes para lograr los objetivos o metas de la organización, en este sentido Idalberto Chiavenato considera que un favorable Desempeño laboral de los colaboradores la convierte en una gran fortaleza con la que cuenta una empresa u organización (24).

En enfermería el desempeño laboral se define como la eficacia que tiene un individuo en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades que se encuentran relacionadas con la atención del paciente de manera directa, el mismo que se encuentra relacionado con una buena ejecución de tareas, adecuados comportamientos en el centro laboral (25).

Todo trabajador evidencia tener un buen desempeño laboral cuando sus competencias están integradas con las metas de la institución, es decir tanto sus conocimientos a nivel técnico científico, como sus actitudes, valores, motivaciones, y

experiencias responde a las exigencias productivas y de servicio en el trabajo, contribuyendo de esta forma para alcanzar los objetivos organizacionales propuestos (26).

Asimismo, es importante tomar en cuenta, que el área de Cuidados intensivos, como bien se señaló líneas arriba, es un área con alta demanda de trabajo, en esta unidad muchos pacientes se debaten entre la vida y la muerte, o se encuentran conectados a diferentes equipos para su recuperación, y es el enfermero el responsable de estos pacientes, por ello al realizar su trabajo con recursos limitados, en un ambiente conflictivo entre colegas u otras personas, turnos extensos de trabajo, este escenario provoca en los profesionales un bajo nivel de desempeño laboral acompañado de un estado de cansancio y fatiga (27).

El Desempeño laboral se dimensiona en los siguientes aspectos: Logro de metas, competencias y rasgos de personalidad; la primera dimensión logro de metas guarda relación con la manera como el profesional de enfermería realiza sus labores con eficacia y eficiencia, capacitándose, siendo proactivo, cuidando los recursos, buscando que solucionar conflictos, y también dando ideas para mejorar el servicio (28).

En cuanto a la dimensión competencias, este aspecto representa como el profesional de enfermería realiza su trabajo en función al compromiso que tiene con las metas y objetivos de su centro laboral, haciendo uso de todas sus habilidades y destrezas para lograrlo, trabajando con iniciativa y responsabilidad (28).

Por último, la dimensión rasgos de personalidad, se vincula a la manera como se interrelaciona con sus compañeros y demás profesionales del equipo de trabajo, demostrando un grado favorable de sociabilidad y autocontrol, bajo una comunicación asertiva que le permite tolerar y aceptar las críticas, así como colaborando o apoyando a otros compañeros en sus tareas (28).

Como referente teórico que respalda el buen desempeño laboral del profesional de enfermería en el estudio, lo representa la Teoría de Patricia Benner ya que brinda alcances tomando en cuenta el postulado del principiante al experto, donde toma como base las destrezas, competencias y actitudes del enfermero para desempeñarse, las cuales siempre están en proceso de mejora (29).

Alayoubi et al. (30) en Palestina, durante el 2022, realizan un estudio con el objetivo de “Identificar el impacto del estrés laboral en el desempeño laboral de profesionales de enfermería en el Hospital Al-Awda”. El estudio fue tomando el enfoque cuantitativo, descriptivo y analítico. Como muestra tomaron a 60 enfermeros (as), utilizaron como instrumentos dos cuestionarios que fueron suministrados por medio de la encuesta, entre los resultados obtuvieron un p-valor $< 0,05$ y $r=0,318$, lo que significa que existe relación significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el desempeño laboral de enfermeras, concluyendo que es necesario que el hospital fortalezca los aspectos que mejoran el desempeño laboral de las enfermeras.

Chaguay (31) en Ecuador, en el año 2022, su investigación estableció como propósito “Determinar la relación entre estrés laboral y Desempeño profesional percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021”, el estudio fue descriptivo, correlacional y no experimental, como muestra consideró a 152 enfermeras, como instrumento tomo dos cuestionarios para valorar cada variable, como resultado halló que una relación directa ($p < 0,01$) entre las variables, concluyendo que existe prevalencia de estrés laboral a nivel moderado entre el personal encuestado.

Días et al. (32) en Ecuador en el 2022, su investigación tuvo como objetivo “Establecer el nivel de estrés y la relación con el desempeño del personal de enfermería”, siendo el estudio no experimental y correlacional, la muestra fue de 80 enfermeras de UCI, los instrumentos el Test de Maslach y el cuestionario para valorar el desempeño laboral, como resultado hallaron relación significativa ($p < 0.01$

y $Rho = -0.968$), concluyen que cuanto menor es el nivel de estrés en el trabajo mejor es el desempeño laboral de las enfermeras de UCI.

Deng et al. (33) en China durante el 2019, el propósito de su estudio fue “Evaluar la influencia entre el estrés laboral y el desempeño laboral en trabajadores de salud de hospitales públicos”. Investigación correlacional, no experimental y transversal; la muestra fue de 1594 trabajadores de salud entre médicos y enfermeras, aplicaron los instrumentos: escala de estrés auto informado (C-HSS) y un cuestionario para medir el desempeño laboral, mediante la encuesta, entre los resultados encontraron que el estrés se correlacionó de manera significativa e inversa con el desempeño laboral ($r = -0,13$), concluyendo que el alto nivel de estrés provoca que el personal de salud disminuya su buen desempeño laboral .

Dyrbye et al. (34), en EE. UU. durante el 2019, su objetivo fue “Evaluar la relación entre el estrés de los enfermeros y su desempeño laboral”, la metodología de alcance correlacional y cuantitativa; en la muestra participaron 812 enfermeras; a quienes suministraron el Cuestionario de Salud y Desempeño Laboral (HPQ) y el Test de Maslach; el resultado indicó mediante el Chi cuadrado que existía asociación entre el desempeño laboral y el estrés ($p = 0,002 < 0,05$); concluyendo que en las enfermeras de la muestra con nivel alto de estrés presentaban un deficiente desempeño laboral impactando ello en la atención a los pacientes.

Zamora (35) en Chimbote, durante el 2022, desarrolla un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2021”, la investigación fue de diseño no experimental, correlacional y cuantitativo, la muestra la conformaron 30 enfermeros, los instrumentos consistieron en cuestionarios aplicado por medio de la encuesta; como resultado halló que el 63,3% presentó un nivel alto de estrés laboral y el 43,3% bajo nivel de desempeño laboral, asimismo encontró un $p < 0,05$ y $Rho = -0,898$ y concluye indicando que los niveles altos de estrés condiciona el bajo desempeño de los enfermeros en cuidados intensivos.

Ruiz (36) en el Callao, en el 2022, lleva a cabo un estudio con la finalidad de “Determinar el nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en el hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2022”. El estudio tomo una orientación cuantitativa, fue correlacional y no experimental; la muestra estuvo conformada por 20 enfermeros del servicio indicado, utilizó dos cuestionarios como instrumentos y entre los resultados encontró que el 50% de enfermeros presentaba nivel moderado de estrés laboral y otro 50% nivel alto; del mismo modo el 55% alcanzó nivel alto de desempeño y 45% nivel moderado; concluye indicando que no se evidenció relación significativa entre las variables.

Condezo (37) en Lima, en su estudio del 2021, el propósito de “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en enfermeras de UCI neonatal y pediátrica de un hospital público”. La investigación fue de diseño no experimental y correlacional; 80 enfermeras conformaron la muestra y a quienes aplicó los instrumentos Test de Maslach, y un cuestionario de desempeño laboral; hallando como resultado $p= 0,015 < 0,05$ y $Rho = 0,271$; concluyendo que cuando las exigencias y presión en el trabajo son altas y demandantes, se incrementa la probabilidad que el personal padezca o manifieste síntomas de estrés laboral.

Lauracio y Lauracio (38), en Puno en el año 2020, el objetivo fue “Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito”, el diseño fue no experimental y correlacional; la muestra fue de 21 profesionales de enfermería, el instrumento fue el Test de Maslach y el cuestionario de autoevaluación de desempeño laboral; como resultado hallaron que no existía relación significativa entre las variables ($p=0,786 > 0,05$); concluyendo que el síndrome de burnout no se relaciona con el desempeño laboral en el personal evaluado.

Loyola (39), en Huánuco durante el 2019, su estudio tuvo la finalidad de “Determinar la relación entre la presencia de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos: emergencia, UCI y centro quirúrgico”; la metodología fue de orientación cuantitativa, no experimental y correlacional; como muestra tomo a 30 profesionales de enfermería; los instrumentos fueron el Test de Maslach y la escala de evaluación del desempeño, el resultado hallado fue $p=0,000$ y $r= -0,710$, concluyendo que cuando el estrés en el trabajo disminuye se evidencia un óptimo desempeño laboral en los profesionales de enfermería de áreas críticas.

Tomando los aportes señalados, la investigación se justifica en la escasa información que se tiene post pandemia en el contexto de cuidados intensivos de Lima, sobre el nivel del estrés laboral y como este se asocia con el desempeño laboral del personal de enfermería que presta servicio en la referida unidad.

Por ello el estudio, como relevancia teórica el estudio aportará información sustentada en investigaciones previas, así como en bases teóricas para actualizar y fortalecer el conocimiento sobre los constructos estrés laboral y desempeño laboral en enfermeras que laboran en cuidados intensivos; asimismo se tendrá también el aporte de teorías relacionadas a la enfermería para explicar los fenómenos planteados.

Como justificación a nivel práctico, la investigación pretende dar aportes para las enfermeras (os) que prestan servicio en áreas críticas como cuidados intensivos, conociendo como el estrés laboral se asocia o impacta con su desempeño laboral la intensidad de la misma, ello con la finalidad de proponer estrategias para afrontar o adaptarse a situaciones estresantes evitando que disminuya su desempeño laboral y seguir dotando a sus paciente de los cuidado idóneos.

A nivel social, el estudio será relevante porque permitirá que la comunidad también reconozca el trabajo que realizan el equipo de enfermería en cuidados intensivos, que al igual que los demás es un ser humano que por la responsabilidad que tiene

en el cuidado del paciente tiende a padecer de estrés laboral en niveles altos y que trae como consecuencia que su desempeño no sea el adecuado, en este sentido se debe procurar en la medida de lo posible apoyar si la situación lo amerita al personal de enfermería para cuidar de su estado emocional.

A nivel metodológico el estudio, será importante porque seguirá un proceso metodológico riguroso, aportando dos cuestionarios que contarán con la validez y confiabilidad pertinente, toda la información vertida en el documento servirá también a nuevas investigaciones que se realicen y estén vinculadas al tema planteado.

Por tanto, de acuerdo con lo referido el objetivo general del estudio será determinar como el estrés en el trabajo se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de UCI de la Clínica Ricardo Palma, 2023.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio será desarrollado tomando el enfoque cuantitativo, ya que el mismo pretende cuantificar los fenómenos para luego ser analizados mediante la estadística y con ello responder a los objetivos planteados (40); asimismo será de diseño no experimental, puesto que las variables propuestas no serán manipuladas y solo observadas en su forma natural para poder ser analizadas; por otro lado tomando en cuenta el objetivo del estudio el estudio será de nivel correlacional, considerando que se pretende hallar la relación entre las variables planteadas (41).

2.2 POBLACIÓN

Población:

La población es definida como el total de sujetos o elementos que presentan y comparten características similares las cuales serán sometidas al análisis (38), en el estudio la población estará conformada por un total de 40 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de cuidados intensivos de la Clínica Ricardo Palma, el mismo que fue seleccionado por la accesibilidad que se tiene como trabajadora en la referida institución.

Muestra:

Por otro lado, la muestra hace referencia a un subgrupo de la población o también puede estar conformada por la totalidad de la misma (42), en este caso la muestra corresponde al total de la población, es decir 40 profesionales de enfermería.

Muestreo:

El muestreo corresponderá al tipo no probabilístico, por conveniencia, el mismo que consistirá en seleccionar la muestra en base a los criterios del investigador considerando para ello la accesibilidad que este tiene a la unidad de análisis, así como a los criterios de inclusión y exclusión (42).

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que laboran en UCI de la Clínica Ricardo Palma

- Personal de enfermería de UCI de la clínica seleccionada que firme el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería de UCI que no laboren en la clínica seleccionada.
- Personal de enfermería de otros servicios hospitalarios
- Personal de enfermería de UCI que se encuentran de licencia o de vacaciones
- Personal de enfermería de UCI que no acepten ser parte del estudio

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

Variable 1: Estrés en el trabajo

Definición conceptual:

Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (15).

Definición operacional:

El constructo será medido por medio de tres dimensiones: ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social; el cual se presenta en un cuestionario de 34 ítems.

Variable 2:Desempeño laboral

Definición conceptual:

Son aquellas acciones o conductas que son observables de los empleados e importantes para lograr los objetivos o metas de la organización (24).

Definición operacional:

Será valorado por medio de tres dimensiones: .logro de metas, competencias y rasgos de personalidad, presentado también en un cuestionario de 20 ítems.

2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Técnica de recolección de datos

Como técnica se contempla el uso de la encuesta, este tipo de técnica permitirá recolectar la data de forma ordenada, sistemática y rápida, el cual se utiliza de forma

regular cuando los instrumentos son cuestionarios, como será en el caso del presente estudio (43).

Instrumento de recolección de datos:

El instrumento que se utilizará para valorar el Estrés laboral será el cuestionario de Enfermería o The Nursing Stress Scale (NSS); el cual se compone de 34 ítems distribuidos en tres dimensiones: ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social; sus respuestas son en Escala de Likert que van de 0 a 3 (nunca, a veces, frecuentemente y muy frecuentemente), el instrumento se tomará del estudio Castillo (44).

En cuanto a la variable Desempeño laboral se utilizará el cuestionario tomado del estudio de Condezo (45), el mismo que está compuesto de 20 ítems distribuidos en tres dimensiones: Competencias, logro de metas y rasgos de personalidad, sus repuestas se dan en escala ordinal tipo Likert que van del 1 al 5 (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

Validez y confiabilidad:

En cuanto a la validez, el primer instrumento se sometió a validez de contenido realizado mediante juicio de expertos, obteniendo el 97% de validez, por otro lado, su confiabilidad fue realizada por medio del Alfa de Crombach y obtuvo un índice de 0,948 (44), en este sentido considerando los valores indicados, el instrumento cuenta con los requisitos para ser aplicados a la muestra seleccionada.

Con respecto al segundo instrumento, paso por la prueba de validez en el estudio de donde fue tomado en el año 2020, la validez se realizó por medio del Juicio de expertos quienes indicaron que el instrumento contenía relevancia, pertinencia y claridad; del mismo modo el instrumento paso por la prueba de confiabilidad mediante el Alfa de Crombach, el cual dio un índice de 0.90 (45); al igual que el primer instrumento, el cuestionario también contará con los parámetros pertinentes de validez y fiabilidad para ser aplicados a la unidad de análisis contemplada.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Como paso número uno para realizar la recolección de la información, será solicitar el permiso a la Dirección de la Clínica Ricardo Palma, esta gestión consistirá en el envío de una solicitud al Director de la indicada clínica, pidiendo la autorización correspondiente para acceder al personal de enfermería que labora en el servicio de cuidados intensivos, durante un período de 20 días calendarios.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

Para la aplicación de los instrumentos, este se realizará utilizando el formulario Google form, el mismo que será enviado por medio de un link, luego de explicar los alcances del estudio a todos los profesionales de enfermería del servicio de cuidados intensivos que acepten participar, el tiempo que les tomará a cada licenciado para completar las encuestas es de aproximadamente 20 minutos, el cuestionario será suministrado de forma individual.

Cuando concluya la recolección de las encuestas, toda la información será descargada en hojas de cálculo Excel, y luego de ser organizado, este será ingresado al programa estadístico SPSS v 25, en el cual se realizará todo el procesamiento de análisis.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Como bien se explicó línea arriba, una vez recolectada la información en hojas excell, estas serán ingresadas al programa SPSS, aquí se realizará el análisis estadístico a nivel descriptivo, es decir se conocerá las frecuencias y distribución de los diferentes niveles que alcanzarán ambas variables, así también se realizará el análisis inferencial, mediante la prueba no paramétrica Rho Spearman, para dar respuesta al objetivo planteado; todos los resultados que se recojan serán presentados de forma ordenada y con su interpretación en tablas y figuras.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

El estudio contempla para su desarrollo el cumplimiento de los principios bioéticos, tales como:

Autonomía

Durante el desarrollo del estudio este principio será aplicado a todos los profesionales que formen parte del mismo, por ello los profesionales tendrán la libertad y autonomía de decidir si aceptan o no ser parte del estudio por medio del consentimiento informado, documento que dejará evidencia de su aceptación (46)

Beneficencia

El estudio por medio de sus hallazgos pretenderá buscar beneficiar a todos los profesionales de enfermería que participen del estudio, ya que el mismo les ayudara a conocer el nivel de estrés laboral que tienen y como este impacta en su desempeño en el trabajo, y con ello puedan tomar medidas correctivas o aspectos de mejora para cumplir con su misión de brindar una atención de calidad a sus pacientes (46).

No Maleficencia

La investigación a realizarse no ocasionará ningún tipo de riesgo o peligro para el personal de enfermería que acepte ser parte del mismo, tanto a nivel físico como emocional, asimismo las respuestas o datos que proporcionen serán tratados bajo absoluta confidencialidad (47).

Justicia

Por otro lado, a todo el personal que acepte participar será tratado bajo un clima de respeto, con un trato cordial, por ello no existirá ningún tipo de discriminación, la muestra será seleccionada de forma justa, donde todos tendrán la oportunidad si lo desean de participar (47).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2023																			
	AGOS				SET				OCT				NOV				DIC			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de la problemática de estudio.			X	X																
Búsqueda de información bibliográfica.			X	X	X	X	X	X												
Desarrollo y redacción de introducción: contexto del problema, marco teórico y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Desarrollo y redacción de importancia y justificación del estudio.			X	X	X	X	X	X												
Desarrollo y redacción de objetivos del estudio.			X	X	X	X	X	X	X											
Desarrollo del aspecto métodos del estudio, tipo, enfoque, diseño.			X	X	X	X	X	X	X	X										
Desarrollo y elaboración de la población, muestra y muestreo del estudio.				X	X	X	X	X	X	X										
Desarrollo y redacción de las Técnicas e instrumentos de recolección de datos.					X	X	X	X	X	X										
Desarrollo y redacción de los métodos para el análisis estadístico.						X	X	X	X	X										
Redacción de los aspectos éticos del estudio.							X	X	X	X										
Desarrollo y elaboración de los aspectos administrativos.							X	X	X											
Desarrollo y elaboración de anexos.							X	X	X											
Presentación del proyecto para su aprobación.									X	X										
Aplicación de los instrumentos y análisis de resultados.										X	X	X	X	X						
Redacción del informe final											X	X	X	X	X	X				
Sustentación del informe final																	X	X		

3.2 Presupuesto

MATERIALES	2023				TOTAL
	AGOS	SET	OCT	NOV	S/.
Equipos					
1 laptop	1500				1500
USB	50				50
Útiles de escritorio					
Lapiceros	10				10
Hojas bond A4		50			50
Material Bibliográfico					
Textos	100	100			200
Fotocopias	50	50		20	120
Impresiones	60	30		50	140
Empastado				100	100
Otros					
Movilidad	50	20	40	30	140
Alimentos	50	50	50	50	200
Llamadas	60	30	30	70	160
Recursos Humanos					
Estadista			500		500
Imprevistos		200		100	400
TOTAL	1930	730	620	720	3200

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Kulkova J, Kulkov I, Rohrbeck R, Lu S , Khwaja A, Karjaluoto H, Mero J. Medicine of the future: How and who is going to treat us?. Journ. Futures [revista en Internet] 2023. [acceso 21 de mayo de 2023]; 14(6):1-14. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.futures.2023.103097>
2. World Health Organization (OMS). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet] 2016. [citado el 21 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://n9.cl/xs3z0s>
3. Belizario J. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. Rev. Innova Educ. [Internet] 2021. [citado 21 de mayo de 2023]; 3 (3): 97-108. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8632821>
4. Gonzáles L. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés en enfermera (os) del servicio de emergencia del Hospital Cayetano.[Trabajo académico]. Lima. Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4431/T06_1_76547268_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. The American Institute of Stress. Estrés en el lugar de trabajo.[sede Web] EE. UU. 2022. [actualizada 15 de enero de 2022, acceso 21 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.stress.org/workplace-stress>
6. Instituto Mexicano del Seguro Social. Estrés laboral [sede Web]. México, 2019. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
7. 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. [sede web]. Ginebra, 2022 [actualizada 13 de febrero de 2022, acceso 21 de mayo de 2023]. Disponible

- en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierte-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
8. Ministerio de Salud. El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19. [sede web]. Lima, 2022 [actualizada 21 de marzo de 2023, acceso 21 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenos-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. [acceso el 22 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-sindrome-de-burnout-crece-en-peru-reporta-bumeran-noticia/>
 10. Farro G. Efecto de la pausa activa en el estrés laboral en el personal de enfermería del HNERM Lima 2022. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8095/T061_06247667_M.pdf?sequence=1
 11. Valderrama E, Polino Y. Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica [Internet]. Lima; 2020. [acceso 22 de mayo de 2023]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3960/Eli_Tra_bajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1
 12. 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. [revista en Internet] 2020 [acceso el 22 de mayo de 2023]. 20(1):123-132. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
 13. Zula P. Estimación del síndrome de burnout del personal de salud de unidad de cuidados intensivos en el Hospital Isidro Ayora, 2022. Rev Univ UNIANDÉS. [revista en Internet] 2022 [acceso el 22 de mayo de 2023]. 1(1):1-20. Disponible en:

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15918/1/UA-MEC-EAC-105-2022.pdf>

14. Hernández J.. El impacto del Covid-19 en la salud de las personas. Rev Mediceletr. [Internet] 2020 [acceso el 22 de mayo de 2023]; 24(3): 578-594. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578
15. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. [sede web]. Ginebra, 2022 [actualizada 15 de enero de 2022, acceso 22 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>
16. Colligan T, Higgins E. Workplace Stress: Etiology and Consequences. J. Workplace Behavioral Health [Internet] 2005 [acceso el 22 de junio de 2023]; 21(2): 89-97. Disponible en:
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=722eb5de0a4628e42000fa8e35dea6484f34df58>
17. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Divers.: Perspect. Psicol. [revista de Internet] 2017 [acceso el 23 de junio de 2023]; 13(1): 81-90. Disponible en: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
18. Vera J, Valdez J, Contreras E, Castillo S. Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria. Rev. Iber. Investig. Desar. Educ. [Internet] 2021 [acceso el 23 de junio de 2023]; 12(23): 1-24. Disponible en:
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v12n23/2007-7467-ride-12-23-e017.pdf>
19. Castro F. Estrés laboral y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de Essalud - Red Asistencial Huancavelica, 2017. [Tesis de Maestría] Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2019. Disponible en:
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/045d66ab-1bfd-40ce-87d3-3113305a62aa/content>

20. Cobos-López G, Soriano-Torres A, Seijo-López M. Estrés laboral en enfermería de cuidados críticos. Rev. SANUM [Internet] 2021 [acceso el 23 de junio de 2023]; 5(4) 74-85. Disponible en:
https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
21. Chirico F. Job stress models for predicting burnout syndrome: a review. Ann Ist Super Sanita. [Internet] 2016 [acceso el 23 de junio de 2023];52(4):443-56. Disponible en: <https://annali.iss.it/index.php/anna/article/view/276>
22. Cortes P, Bedolla M, Pecina E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. Rev. Investig. Latin. Competitividad Organizacional RILCO. [Internet] 2020. [acceso el 23 de junio de 2023]; 2(7): 1-8. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.htm>
23. Chuquispuma, F. Plan de intervención de enfermería en el fortalecimiento de la relación terapéutica para la reducción del estrés y ansiedad en gestantes atendidas en el centro de salud San Camilo de Lelis Chuquibambilla-Apurímac, 2021. [Tesis de Especialidad] Callao, Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en:
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6453/TA_2D_AESP_CHUQUISPUMA_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 2000, Quinta Edición Santa Fede Bogotá: Editorial McGraw-Hill
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
25. Al-Makhaita H, Sabrá A, Hafez A. Job performance among nurses working in two different health care levels, Eastern Saudi Arabia: a comparative study. International J. Med. Science Public Health. [Internet] 2014. . [acceso el 24 de junio de 2023]; 3(7): 832-837. Disponible en: <https://n9.cl/twbux>
26. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018 [acceso 24 de junio de 2023]; 9(1): 1973-1987. Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

27. Bustamante K. Sobrecarga De Trabajo Y Desempeño Laboral Del Profesional de Enfermería en los Servicios De Emergencia [Trabajo académico]. Lima, Universidad Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1
28. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima–2017. [Tesis de Maestría] Lima, Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12652>.
29. Izquierdo E, Martínez M, Ramírez B. Evidencia empírica de la Teoría de Patricia Benner en la labor profesional de los Licenciados en Enfermería. Rev Haban Cienc Méd [Internet]. 2016;[acceso el 25 de junio de 2023], 15 (4): 642-650. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2016000400015&lng=es
30. Alayoubi M, Atekat Z, Shobaki M, Abu-Naser S. The impact of work stress on job performance among nursing staff in Al-Awda Hospital. J. Foundations of Management [Internet] 2022; [acceso el 25 de junio de 2023], 14 (1): 89-110. Disponible en: <https://sciendo.com/es/article/10.2478/fman-2022-0006>
31. Chaguay I. Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021. [Tesis de maestría] Piura, Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78610/Chaguay_VIE-SD.pdf?sequence=1
32. Días S, García S, Yáñez A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia Covid 19. Horiz Enferm,[Internet] 2022; [acceso el 4 octubre de 2023] 33,2,123-131. Disponible en: <https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>
33. Deng J, Guo Y, Ma T, Yang T, Tian X. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study.

- Journal Environmental Health and Preventive Medicine [Internet]. 2019. [acceso el 25 de junio de 2023], 24(2): 1-11. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
34. Dyrbye L, Shanafelt T, Johnson P, Johnson L, Satele D, West C. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. Journal BMC Nursing [Internet]. 2019 [acceso el 4 octubre de 2023] 18(57): 1-12. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
35. Zamora Z. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021. [Tesis de Maestría] Chimbote, Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora_EZR-SD.pdf?sequence=1
36. Ruiz G. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Puente Piedra 2022. [Tesis de Especialidad] Callao, Universidad Nacional del Callao; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7645/TESIS%20FINAL%20UCI%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Condezo Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima, 2021. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1
38. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev Innova Educ [Internet]. 2022 [acceso el 04 octubre 2023].2(4): 543-554. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
39. Loyola M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos (emergencia, uci y centro quirúrgico) - Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano - Huánuco - 2016". [Tesis para

- optar el grado de maestro en Administración y Gerencia en Salud]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5639/PAGS00132L93.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
40. Apuke O. Quantitative research methods a synopsis approach. Arabian Journal of Business and Management Review. [Internet]. 2017; 6 (10): 40-47. [acceso el 28 agosto 2023]. Disponible en:
<https://platform.almanhal.com/Files/Articles/107965>
41. Schwarz M. Guía de referencia para la elaboración de una investigación aplicada. Lima, Universidad de Lima, 2017. [acceso el 28 agosto 2023]. Disponible en: http://repositorio-anterior.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/6029/Schwarz_guia_investigacion_aplicada.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Laaksonen S. Survey Methodology and Missing Data. Tools and Techniques for Practitioners. Springer.2018. [acceso del 30 agosto 2023]. Disponible en:
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-79011-4>
43. Ocampo L. La Recolección de Datos. [Internet] 2010;1-26. . [acceso el 30 agosto 2023] Disponible en: <https://n9.cl/d0cfa5>
44. Castillo D. Estrés en personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia Covid 19, en una clínica privada, Lima Metropolitana – 2020. [Tesis de Licenciatura]. Lima, Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4419>
45. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. [Tesis de Maestría]. Lima, Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1
46. Aparisi J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas [Internet] 2010; 22: 121-157. [acceso el 4 octubre 2023]. Disponible en:

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006

47. Arias S, Peñaranda F. La investigación éticamente reflexionada. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [Internet] 2015; 33(3): 444-451. [acceso el 5 de octubre 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2015000300015

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Estrés Laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (15).	Valora la percepción que tiene el personal de enfermería frente a los estresores nocivos considerando tres dimensiones ambiente físico, psicológico y social; para medir estas percepciones se hará uso del instrumento The Nursing Stress Scale – NSS.	Ambiente Físico	Carga del trabajo	6 ítems	Bajo	Bajo nivel de estrés laboral: 0 – 34 puntos
				Ambiente Psicológico	Muerte y sufrimiento Preparación inadecuada para hacer frente a las necesidades emocionales Falta de apoyo del personal Incertidumbre sobre el tratamiento	18 ítems	Alto	Moderado nivel de estrés laboral 35-68 puntos
				Ambiente Social	Conflicto con los médicos Conflicto con otras enfermeras y supervisoras	10 ítems		Alto nivel de estrés laboral: 69-102 puntos
Desempeño Laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Es la eficacia que tiene un individuo en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades que se encuentran relacionadas con la atención del paciente de manera directa, el mismo que se encuentra relacionado con una buena ejecución de tareas, adecuados comportamientos en el centro laboral (25).	Mide como el personal de enfermería percibe el nivel de su desempeño laboral y se evalúa mediante un cuestionario de 3 dimensiones Logro de metas, competencias y rasgos de personalidad.	Logro de metas	Eficacia Eficiencia Efectividad	7 ítems	Deficiente desempeño laboral	20 – 71 puntos
				Competencias	Habilidades y destrezas Compromiso con metas y objetivos institucionales Iniciativa y responsabilidad	7 ítems	Regular Desempeño laboral	72 – 80 puntos
				Rasgos de personalidad	Sociabilidad Autocontrol	6 ítems	Eficiente Desempeño laboral	81-100 puntos
								Las respuestas se dan en escala de Likert de 5 opciones

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR EL ESTRÉS EN EL TRABAJO DE ENFERMERÍA

PRESENTACIÓN

Buenos días, mi nombre es GUTIERREZ MANRIQUE, JOSELYN SOFIA, soy Licenciada en enfermería y este documento que presento a ustedes forma parte del estudio que se está realizando sobre "ESTRÉS EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE UCI DE LA CLÍNICA RICARDO PALMA, 2023". Por ello, pido su apoyo para realizar la encuesta, la primera parte consta de un cuestionario de 34 enunciados y el segundo cuestionario contiene 20 ítems, se les solicita responder con la mayor sinceridad posible, el tiempo estimado para completar este documento oscila entre 30 y 40 minutos. Se agradece su participación y generosa colaboración.

Instrucciones: Se pide respondan a las preguntas planteadas en cada uno de los ítem, las cuales están referidas al problema de investigación, marque con un aspa la alternativa que considere conveniente.

0	1	2	3
Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente

N°	Items	0	1	2	3
Ambiente físico					
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Personal y turno imprevisible				
3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
4	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
Ambiente psicológico					
7	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
9	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				

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

CUESTIONARIO 2 PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Se pide respondan cada uno de los ítems, las cuales están referidas al problema de investigación, marque con un aspa la alternativa que considere conveniente.

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

N°	Items	1	2	3	4	5
Logro de metas						
1	Cada día me esfuerzo lo suficiente por brindar un servicio de calidad a los paciente					
2	Soluciono de manera eficiente las situaciones conflictivas o dificultades que se presentan en el servicio					
3	Ejecuto mi trabajo dentro de los horarios y tiempos establecidos por la jefatura.					
4	Me adelanto a los problemas o necesidades futuras que aparecen en el servicio.					
5	Me capacito de forma permanente para aumentar mi productividad labor					
6	Durante el desempeño de mis labores hago uso racional de los recursos.					
7	Realizo propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales en el servicio.					
Competencias						
8	En la actualidad el cargo que tengo me ayuda a desarrollar de manera satisfactoria mis habilidades y competencias.					
9	Contribuyo con ideas y propuestas para mejorar procedimientos y sistemas laborales dentro del servicio					
10	Realizo acciones adecuadas y propongo útiles soluciones en el servicio.					
11	Aumento mi rendimiento laboral realizando estudios de post grado					
12	Planifico las actividades del servicio con facilidad					
13	Ejecuto las actividades de manera responsable de acuerdo con las funciones asignadas al puesto de trabajo					
14	Mi compromiso con el servicio es lograr altos niveles de desempeño laboral.					
Rasgos de personalidad						
15	Colaboro de manera amable con mis superiores y compañeros durante los procesos laborales en el servicio					
16	Las buenas y positivas relaciones interpersonales entre compañeros favorecen a que funcione como un equipo bien integrado.					
17	Realizo relaciones constructivas, eficaces y armónicas					

	con mis superiores y usuarios del servicio.					
18	Estoy apta a aceptar las críticas de mis compañeros					
19	Las relaciones interpersonales con mis compañeros del trabajo tienden a ser reservadas y distantes					
20	Considero ser prudente y mantener buenos modales con mis compañeros					

Anexo C. Consentimiento informado

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO/TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Se le invita a participar en el presente estudio o investigación. Antes de considerar su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: ESTRÉS EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE UCI DE LA CLÍNICA RICARDO PALMA, 2023.

Nombre de los investigadores principales:

Joselyn Sofia Gutiérrez Manrique.

Propósito del estudio: Determinar cómo el estrés se relaciona con el desempeño laboral en enfermeros de UCI de la clínica Ricardo Palma, 2023.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal), lo cual puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegida. Solo los investigadores podrán conocerla. Además, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Joselyn Sofia, Gutiérrez Manrique quien es el investigador principal del proyecto.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a, Presidente del Comité de Ética de la....., ubicada en la, correo electrónico:

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombres y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombres y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, XX de XXXXX de 2023

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado”.**

.....
Firma del participante