



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

**Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de  
UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Diana Yaquelin Morales Ríos (ORCID: 0000-0002-4709-1312)

**ASESOR:**

Mg. Oscar Chincchon Mendoza (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en  
Salud

Lima – Perú

2021

## DEDICATORIA

Conseguir un logro o una meta profesional es una suma de esfuerzos y sacrificios que incluyen sobre todo a nuestros seres queridos, por este motivo dedico con mucho amor a toda mi familia. A mis padres Francisco y Edith quienes me educaron e hicieron de mí una persona soñadora y llena de deseos de superación, a mi esposo Lisman quien con su amor me brindo su apoyo en cada momento y me dio fuerzas para seguir en aquellos días que más dificultades tenía y sobre todo a mis dos hijos Dylan y Eymi quienes sacrificaron tiempo para compartir conmigo debido al arduo trabajo y que son fuente de toda mi inspiración para ser cada día una mejor persona y mejor profesional.

Diana.

## **AGRADECIMIENTO**

A cada una de las autoridades de la Universidad “César Vallejo”, quienes hicieron posible los servicios universitarios a los profesionales de la salud, a pesar de las dificultades que nos causó la pandemia en nuestro país y en todo el mundo. Sin ello, no me hubiera sido posible escalar un grado académico más.

A mis colegas del servicio de UCI del “Hospital Nacional Dos de Mayo”; quienes, al margen de todos los problemas y circunstancias que están atravesando por la falta de personal, dificultades por la pandemia misma y la falta de apoyo de nuestras autoridades, tratan diariamente crear las mejores oportunidades para ofrecer servicios de salud, de calidad.

A mi adorada hermana Jhoselyn, quien me ayudo con mucha paciencia y afecto en el cuidado de mis hijos para yo poder darme tiempo y lograr un objetivo más en mis metas profesionales.

Al Mg. Oscar Chicchon Mendoza quien fue mi asesor y tuvo mucha paciencia para guiarme en este camino, por su valiosa orientación y sabiduría, quien a pesar de todas las dificultades personales se dedicó y cumplió con sus responsabilidades como maestro.

## ÍNDICE

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variables y operacionalización.	12
Tabla 2	Resultado de fiabilidad de las variables	13
Tabla 3	Fiabilidad de cada variable	14
Tabla 4	Validacion de juicio de expertos	14
Tabla 5	Porcentaje de variable estrés laboral	16
Tabla 6	Frecuencia y porcentaje de desempeño profesional	17
Tabla 7	Frecuencia y porcentaje de dimensiones de variable estrés laboral	18
Tabla 8	Frecuencia y porcentaje de dimensiones de desempeño Profesional	19
Tabla 9	Prueba de hipótesis general	20
Tabla 10	Prueba de hipótesis especifica 1	20
Tabla 11	Prueba de hipótesis especifica 2	21
Tabla 12	Prueba de hipoetsis especifica 3	21

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Porcentaje de variable estrés laboral	16
Figura 2	Frecuencia y porcentaje de desempeño profesional	17
Figura 3	Frecuencia y porcentaje de dimensiones de variable estrés laboral	18
Figura 4	Frecuencia y porcentaje de dimensiones de desempeño profesional	19

## RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo general, 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 población está constituida por 117 enfermeros de UCI, la muestra fue de 90 enfermeros, a quienes se aplicó un cuestionario sobre las dos variables. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de corte transversal, nivel correlacional no experimental. La información se procesó con el programa SPSS21, cuyos resultados se presentan de manera descriptiva con tablas y gráficos, y para la contrastación de las hipótesis se usó Rho de Spearman. Los resultados fueron que el  $P = 0.000$  siendo menor que al planteado ( $p > 0,05$ ) por lo que se acepta la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula, así mismo se obtuvo un  $r = -0,627$ , que indica que existe una correlación negativa moderada entre las variables analizadas, se concluyó que el 54.4% presentan nivel alto de estrés laboral, indicando que los enfermeros están expuestos a factores estresores que afectan negativamente su desempeño al brindar el cuidado a los pacientes críticos, esto se confirma con la presencia de un 57.8% de nivel de desempeño medio que tienen estos enfermeros.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño del profesional, factor físico, factor psicológico, factor social.

## ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the relationship between work stress and the performance of the ICU nursing professional of the Hospital Nacional Dos de Mayo, year 2021. The population is made up of 117 ICU nurses, the sample was 90 nurses, to whom a questionnaire about the two variables was applied. This research has a quantitative approach, cross-sectional, non-experimental correlational level. The information was processed with the SPSS21 program, the results of which are presented in a descriptive manner with tables and graphs, and Spearman's Rho was used to test the hypotheses. The results were that the  $P = 0.000$  being less than the one proposed ( $p > 0.05$ ) so the alternative hypothesis is accepted rejecting the null hypothesis, likewise an  $r = -0.627$  was obtained, which indicates that there is a negative correlation moderate among the variables analyzed, it was concluded that 54.4% present a high level of work stress, indicating that nurses are exposed to stressors that negatively affect their performance when providing care to critical patients, this is confirmed by the presence of a 57.8% average performance level of these nurses.

Keywords: Work stress, professional performance, physical factor, psychological factor, social fact

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado de hoy la palabra estrés está siendo muy utilizado en todos los trabajos, por naturaleza el servicio de UCI ya es un detonador del estrés, por ser una unidad donde se atienden pacientes altamente complejos que requieren atención especializado y sofisticado para mejorar su bienestar físico, biológico y emocional; y si a esto le sumamos otros factores como: Insuficiente personal para cubrir la demanda de pacientes, exceso de actividades, relaciones interpersonales complejas, alta responsabilidad en el cuidado, salarios estancados y devaluados, mantener múltiples empleos para cubrir gastos familiares, largas jornadas de trabajo, horarios nocturnos, etc. La predisposición al estrés es mayor que en otros servicios y otro tipo de trabajos. Según la OMS (2010), “el estrés causado por el trabajo afecta de forma nociva en la salud tanto físico como mental del profesional de la salud, y en la operatividad de las instituciones para las que trabajan”; también en el 2015 reporta que el estrés laboral causó la cuarta parte de los setenta y cinco mil infartos suscitados durante el año reportados en la ciudad de México; hasta la actualidad un porcentaje que equivale al 75% de la mano de obra mexicana padecen esta nueva patología. También, la Organización internacional del trabajo (OIT) y la OMS, identifican que hay factores que generan estrés laboral y son: Sobrecarga de trabajo, inflexibilidad en los horarios, riesgos laborales, relaciones interpersonales inadecuadas.

A nivel mundial todas las empresas evalúan el desempeño laboral de sus trabajadores, no siendo ajeno en nuestro país y mucho menos en el rubro de la salud. Bohórquez et al. (2020) Define al desempeño laboral como el rendimiento y desenvolvimiento de cada trabajador para realizar sus actividades con eficacia y eficiencia. Por tal motivo viene la importancia de medir el desempeño de cada trabajador, ya que depende de cada uno de ellos para el cumplimiento de objetivos de la institución, también es necesario conocer si el estrés laboral afecta en dicho desempeño. El Ministerio de Salud (2005) da conocer que el 38% de los adultos limeños padecen niveles bajos de estrés en el trabajo, y un 36.1% de los tienen un nivel regular de tensión a estresores frecuentes, todo esto causa efectos negativos

en la producción de los trabajadores. Los empleados que sufren más por este problema son: Los docentes, personal de salud y directivos, así mismo el Diario Perú 21 (2009) expuso que el 78% de trabajadores sufrieron de estrés producidos por: sobrecarga de trabajo y por algunas funciones que realizan durante sus jornadas laborales.

En la institución donde realizare el estudio, el profesional de enfermería del servicio de UCI están predispuestos a un alto grado de estrés, producidos por sus múltiples funciones agravadas por conflicto impuestos no solo por los jefes, sino también por el personal médico y administrativo; sobrecarga de trabajo ,horarios nocturnos, atendiendo a pacientes críticos con alta demanda físico y emocional, enfrentando la enfermedad, sufrimiento y la muerte, los diferentes caracteres de sus compañeros, la presión de la familia afectando la calidad de vida laboral de las enfermeras, aumentando la morbilidad psiquiátrica menor y en ocasiones contribuyen a formas de enfermedades físicos , como problemas musculoesqueléticos, estrés crónico y depresión. Con relación al desempeño laboral, la enfermera intensivista tiene alta responsabilidad y exigencia por que el mínimo error podría afectar la salud del paciente.

Por todo lo anterior mencionado se formula la siguiente pregunta de investigación. ¿Cuál es 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? y las preguntas específicas son: ¿Cuál es la relación que existe entre el factor físico y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre el Factor psicológico y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021? y ¿Cuál es la relación que existe entre el factor social y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021?

La justificación teórica de este estudio es dar a conocer ampliamente el grado de estrés producido por el trabajo de las enfermeras de UCI de la institución, identificar los factores estresores y el comportamiento de su desempeño profesional para despertar la conciencia en los mismos, tanto de una perspectiva organizacional,

como de forma particular referidos a situaciones propias de la profesión; hay muchos estudios de estrés laboral y pocos logran medir la relación con el desempeño profesional, lo cual se evidencia en el presente, mediante reclamos de parte de los familiares que ponen en duda sobre la calidad el cuidado brindado por la enfermera y de algunos médicos que laboran en este servicio. Por consecuencia creo que es importante conocer los factores que podrían influir en el desempeño laboral del enfermero. La justificación práctica se basa en que este estudio servirá para tomar conciencia sobre los efectos negativos que está produciendo la presencia del estrés laboral, motivar a mejorar o implementar nuevas estrategias que logren solucionar el problema para garantizar el mejor desarrollo a nivel profesional del enfermero en la salud del paciente. También esta investigación será base para futuros estudios que deseen profundizar el tema siendo más específicos. Los instrumentos usados servirán para otros estudios que estén midiendo las mismas variables ya que cuenta con una validez y confiabilidad adecuada. Por último, la justificación metodológica consiste en que el método cuantitativo usado en este estudio nos permite medir el nivel de estrés, siempre se habla del estrés en un entorno descriptivo, medirlo es poco común; además hay pocos estudios que nos ayuden a encontrar como este estrés puede afectar o no el desempeño profesional desde un enfoque cuantitativo.

Por tal motivo me planteo el siguiente objetivo general: 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, y los siguientes Objetivos específicos: Determinar la relación entre los factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería de UCI, determinar la relación entre los factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería de UCI y determinar la relación entre los factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería de UCI.

También me planteo la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo; y mis hipótesis específicos, existe una relación significativa entre los factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería de UCI; existe una relación significativa entre los factores psicológicos

y el desempeño del profesional de enfermería de UCI y existe una relación significativa entre factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería de UC

## **II. MARCO TEÓRICO**

Entre las investigaciones internacionales sobre las variables planteadas tenemos: Conchago (2015) cuya finalidad fue determinar la influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de las enfermeras. El investigador aplicó la metodología descriptiva, no experimental. Tuvo resultados donde personal de enfermería tenía una exposición alta al estrés; encontró que el estrés afectaba el desempeño laboral que se evidenciaba en el trato que brindaba a los usuarios. Concluyeron que un porcentaje de 32.5 del personal de enfermería presentó alguna vez afección por los estresores asociados a la presencia de estrés laboral como el convivir de manera continua con el dolor y la muerte durante sus jornadas laborales y el 65% de enfermeras son indiferentes con los pacientes y el 5% los tratan mal. Teixeira et al. (2016) tuvo como objetivo analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento usadas por técnicos y auxiliares de enfermería, su metodología fue un estudio transversal con muestra aleatoria. Sus resultados encontrados fueron que en un 17.4% de la muestra analizada obtuvieron un alto índice de estrés; mientras que el índice intermedio de estrés lo tuvieron el 75.5% y por último el índice bajo estuvo representado por un 7.1%. La conclusión fue que el factor que más riesgo presentó fue el factor emoción.

También Sanders (2016) quiso determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería, realizó un estudio descriptivo. Los resultados adquiridos indicaron que el sexo masculino tuvo niveles más altos de agotamiento emocional mientras que las mujeres solo presentaron un nivel moderado, estos resultados fueron 27.33 y 18.87 respectivamente. Concluyendo que solo una persona mostró un porcentaje alto de síndrome de burnout, 2 mostraron un nivel moderado y 6 niveles bajos. También Muños et al. (2018) se planteó el objetivo identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y las variables asociadas al síndrome y sus tres dimensiones en. Este investigador aplicó un estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Se encontró 1.7% de prevalencia del síndrome de

Burnout, donde el porcentaje más alto fue en la dimensión agotamiento emocional con un 15,8%, en las otras dimensiones (despersonalización y realización personal) mantuvieron niveles altos a bajos. El número de hijos tuvo una relación significativa con el Burnout ( $p = 0,00$ ). Concluyeron que los enfermeros de urgencias y neonatología son los que presentan síndrome de Burnout.

Asimismo, Llapa et al. (2018) analizaron los factores de estrés en. En este estudio se aplicó el método de investigación descriptiva y nivel correlacional. En los resultados encontrados de los apartados analizados se vio que hay un 43% fuentes o factores de estrés ocupacional en los profesionales de enfermería, donde la fuente estresora producido por la profesión obtuvo un 54% de influencia en producir estrés. El ambiente laboral fue la dimensión que presentó una diferencia relevante al asociarse a los factores mencionados. La conclusión al que llegaron es que al tratarse de factores como organización y proceso del trabajo en el ámbito de la enfermera su nivel de riesgo al estrés es alto. Por último, Samuel (2021), cuyo objetivo fue determinar factores estresantes de la percepción de las enfermeras de un hospital privado en Malasia, de un enfoque cuantitativo, uso cuestionarios cerrados con escalas nominales. Sus resultados fueron que la carga de trabajo y la disponibilidad de mano de obra son factores estresantes entre las enfermeras y llegó a la conclusión de que la gerencia debería resolver estos problemas para bajar los porcentajes de estrés y lograr un adecuado trabajo.

A nivel nacional para las variables en estudio tenemos las siguientes investigaciones: Barrera (2017), planteó el objetivo establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial. Su metodología fue descriptivo correlacional. Obtuvo como resultado al analizar la relación de sus variables un valor  $r = -0.68$  por lo que se niega la hipótesis contraria y acepta la otra hipótesis, estos resultados nos demuestran que se evidencia una relación altamente significativa entre las dos variables estudiadas. También Hurtado (2018) quien presento el objetivo de, determinar la relación entre el Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería. Siendo su metodología cuantitativo, deductivo, básico, correlacional y diseño no experimental realizando un corte transversal. Los resultados obtenidos a través de la prueba correlación arrojó un valor  $r = 0.852$ , el cual indicó que prevalece una correlación significativa

alta entre las variables anteriormente mencionados, de esta manera rechazaron la hipótesis nula; concluyendo que al existir niveles altos de estrés conllevan a producir altos niveles del síndrome del quemado.

Otro resultado son el de Chung y Salas (2018) cuyo fin fue determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros. Su metodología era descriptivo correlacional. Los resultados al usar la prueba gamma ( $p > 0,05$ ) afirma que no se encontró pruebas significativas que relacionen a la variable estrés con el desempeño profesional. La conclusión que llegaron fue que no existe relación entre estas dos variables estudiadas. Así mismo Huamán (2018) tuvo la finalidad de analizar la relación entre el “Nivel de estrés y desempeño laboral del Personal de Enfermería. Este estudio fue descriptivo - correlacional, corte transversal y de tipo cuantitativo. Al analizar la correlación en Rho de Spearman que salió 0.694, se encontró una significancia estadística igual a ( $p=0.001$ ) de esta manera permitió aceptar la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis contraria. concluyeron que entre estas dos variables hay una correlación directa y positiva.

También Barboza (2019), tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral y los factores laborales asociados en los profesionales de, su metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal y diseño no experimental. Obtuvo los siguientes resultados: Las enfermeras presentaron un porcentaje de estrés medio en un 77.8% producido por el trabajo, el 17.8% mantuvieron un nivel alto y 4.4% de enfermeras tuvieron un nivel bajo. Así mismo el 56% de enfermeras presentaron un nivel medio con relación a factores laborales estresores y 44% nivel alto; con relación a las dimensiones, el que arrojó un porcentaje más alto (80%) fue la dimensión organización y relaciones humanas, seguida de la dimensión presión y exigencia con un 73.3% y los factores ambientales arrojaron un 64.4%. La conclusión dada fue que los factores estresores relacionados al trabajo son los causantes de niveles más altos de estrés en la población de estudio, una de ellas y la más importante que se identificó fue la dimensión relaciones humanas y organización.

Así mismo Ramírez (2020), tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería, su metodología

se enmarco en un enfoque cuantitativo - correlacional de corte transversal no experimental; en obtuvo un valor  $r = -0,579$  y  $p = -0.000$ , por lo que afirma su hipótesis alterna y niega la hipótesis contraria. Tuvo como conclusión que hay una correlación importante inversa entre las variables. Por otro lado, Delgado (2020), tuvo como objetivo establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de una Red de Salud. Su metodología fue no experimental, correlacional, de corte transversal, con un enfoque mixto; los resultados encontrados con relación a estas variables fueron que casi el total de trabajadores (98%) mostraron niveles entre medio y alto de estrés causado por el trabajo y de estos trabajadores el 39.8% se desempeñó regularmente en sus funciones. La conclusión obtenida al analizar la correlación con una prueba no paramétrica (Rho) fue que hay una relación negativa entre las dos variables ya mencionadas.

También, Loayza (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería, la presente investigación fue de enfoque cuantitativo, básica y nivel correlacional. Los resultados encontrados fueron un valor de  $r = -0.181$ , lo que indica una correlación baja negativa rechazando de esta manera la hipótesis nula, también se obtuvo un  $p=0.0$  (significancia), su conclusión fue que las dos variables estudiadas presentaron una correlación baja negativa. Del mismo modo, Tello (2021) tuvo como finalidad determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería; la metodología usada se enfocó en lo cuantitativo, básica de nivel correlacional. Al hallar el coeficiente de correlación de Pearson arrojó un valor ( $R^2 = 0,516$ ) y un  $p = 0,000 (<0,05)$  y se concluyó que entre las dos variables hay una correlación moderada.

Luego, León (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería. Donde uso la metodología basada en lo descriptivo de nivel correlacional, diseño no experimental. Para hallar la correlación entre las variables se usó la prueba no paramétrica  $r$  de Spearman con un resultado igual a  $-0,925$  probando que se presenta una correlación moderada y positiva; al hallar el nivel de  $p$  se obtuvo que es menor a  $0.05$  ( $p=0.000$ ), por lo cual la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis contraria. Su conclusión indica que entre las dos variables estudiadas ya mencionadas se presenta una

relación significativa. Finalmente, Quispe (2021) cuyo objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal; su metodología usada fue descriptivo con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, realizó un corte transversal y tuvo un nivel correlacional también fue hipotético deductivo. Los resultados encontrados al hallar el Rho de Spearman se obtuvieron un 0.833;  $P < 0.05$ , esto significa la presencia de una relación positiva muy fuerte entre las dos variables estudiadas en esta investigación. Por último, llegaron a la conclusión que la variable estrés laboral presenta una relación alta con la presencia de factores de riesgos psicosociales.

En cuanto a la explicación teórica de nuestro estudio. En los últimos años el estrés despertó interés en muchos investigadores dedicados al área de la salud, debido a que es considerado por algunos autores como una de las “enfermedades del siglo veinte, llamado también el siglo del vanguardismo”. Lamentablemente este problema se extendió hasta la fecha, siendo ya considerado como una enfermedad laboral, que tiene impactos tanto en el bienestar integral de los trabajadores como para la institución debido a que afecta el desempeño o rendimiento laboral. Osorio y Cárdenas (2016) refieren que múltiples estudios sobre estrés laboral lo definen como una respuesta a la presencia de situaciones que amenazan el equilibrio interno de la persona. Al mencionar a dos autores muy representativos del tema como son Seyle (1954) y Karasek (1979), diremos que ellos se refieren al estrés como un resultado de la lucha interna del organismo de una persona donde se generó una tensión y también donde actúan demandas externas, todo esto para lograr un control del sujeto. Como se puede ver el estrés apareció hace muchos años, pero se puede decir que en este siglo su importancia creció debido a las consecuencias negativas que produce en las personas.

Delgado (2020) refiere que los cambios tecnológicos acelerados producen mayor exigencia en la problemática de salud de los usuarios en el entorno hospitalario, ya que se dieron cambios importantes en cuanto a las relaciones laborales y su organización. También la presencia de la competencia a nivel profesional en cuanto a crecimiento lleva que la línea que separa la vida familiar o personal de lo profesional sea cada vez más difícil de diferenciar. Según su estudio, el estrés aparece cuando hay una insuficiencia de recursos para cubrir las demandas

externas. Este problema podría provocar efectos psicológicos negativos que antes no había presentado el individuo. Por otro lado, García y Gil (2016) refieren que, en el área de salud la presencia de estrés afecta tanto al personal de salud y al enfermo, ya que estos dos están altamente relacionados. La incidencia del estrés se presentará de acuerdo al sexo, cargo y trabajo desempeñado. El momento de actuar frente a este problema sería en la prevención, aplicando múltiples estrategias que mejoren la vida laboral y familiar del trabajador, mejores ambientes en los puestos de trabajo, turnos flexibles y desarrollar políticas que garanticen la salud y el desarrollo profesional.

Delgado, Barradas y Mora (2018) definen que una personal al presentar estrés laboral enfrenta una batalla donde participan factores externos e internos produciéndose de esta manera un aumento en el esfuerzo del trabajador para lograr un equilibrio entre él y su entorno. Este tema ha sido enfocado por muchos ángulos, las dimensiones que detallaré, conocidas como Factores estresores son: Factores Físicos, Factores Psicológicos y Factores Sociales. En el nosocomio donde se está realizando el estudio es importante tomar en cuenta estos factores ya que a lo largo de mi trabajo he observado que influyen mucho en el nivel de estrés que las enfermeras presentan durante su jornada laboral y estos factores están presentes en el día a día. Los factores Físicos, son aquellos que se encuentran relacionadas con el contenido del trabajo y el ambiente laboral, vienen a ser los factores que alteran la armonía que requiere el profesional de la salud para brindar su cuidado de la forma más óptima posible.

El servicio de UCI, por la complejidad de las patologías de los pacientes, es generadora de estrés que, sumado a las condiciones ambientales, riesgos de enfermedades contagiosas y carencia de equipos entre otros, potencian estos efectos. Este factor se resume en: La sobrecarga de trabajo, los turnos nocturnos, la estructura física, materiales insuficientes, ruidos de equipos y exposición a enfermedades contagiosas. Por otra parte, los factores psicológicos son, aquellas características psicológicas propias del interior de cada individuo, estas características van a determinar su conducta y su reacción ante la existencia de factores estresantes. También el hecho de que cada profesional busca un crecimiento en su área, busca recompensas, aspiran a alcanzar ciertas posiciones

puede ser causante de preocupación llegando a producir estrés en diferentes aspectos. Estos factores se resumen en: percibir el sufrimiento y muerte, insuficiente preparación, carencia de colaboración en las actividades, tiempo para realizar las actividades y el grado de responsabilidad.

Sanders (2016) define al factor psicológico como aquellas las particularidades de los diversos modelos de personalidad, que al ser partícipe de momentos de estrés llegan a tener problemas psicológicos, todo esto se da debido a que la persona se siente menos atractivo, tiene dificultad para lograr objetivos, se siente inferior, inseguro, tiene miedo a cometer errores, etc. Finalmente, los factores sociales vienen a ser las relacionadas con la interacción y organización del trabajo y se resumen en: Dificultad con los miembros de equipo, falta de reconocimiento, falta de apoyo de su superior, los contactos sociales, trabajo en equipo y el clima de la organización. Limonero et al. (2004) en su estudio identifico factores o situaciones que pueden generar estrés, estas están altamente relacionadas con las actividades que se realizan en el día a día durante los ejercicios de la profesión y no se pueden desaparecer solo debemos crear o practicar estrategias que nos ayuden a mitigar este problema. En el servicio de UCI del HNMD todos estos factores existen por lo que es importante conocerlos a que nivel pueden o no afectar al desempeño de la enfermera. Sobre todo, en esta época de Pandemia se notó más el factor físico y hubo la necesidad de mejorarlo para seguridad y confort durante las jornadas de trabajo de los pacientes y del personal.

El desempeño laboral o profesional, es la forma como en que cada trabajador realiza su labor de manera eficiente con la finalidad de lograr metas y objetivos de la institución. Para Bohórquez et al. (2020), el desempeño laboral es definido como rendimiento tanto físico y emocional de cada trabajador en el momento que realiza sus tareas que deben ser eficaces y eficientes. Por otro lado, Para Chiavenato (2017), el desempeño laboral simboliza el esfuerzo que el trabajador contribuye a toda la organización dentro de un periodo de tiempo, para lo cual manifiesta una conducta favorable hacia la empresa desarrollando sus actividades de manera eficiente. Todas las empresas se preocupan por saber cómo están desempeñándose sus trabajadores y la manera de medirlo es a través de la evaluación de desempeño laboral. Por lo tanto, cuando nos referimos de evaluación

de desempeño profesional o laboral podemos decir que se realiza para comprobar el nivel de cumplimiento de objetivos o metas a nivel individual del trabajador.

Esta institución de salud no es ajena a la realización de esta evaluación, lo realiza cada semestre al personal asistencial nombrado, mediante un cuestionario llamado "Evaluación de desempeño y conducta laboral", este se divide en 4 grupos de acuerdo a la responsabilidad que tienen y consta de 8 factores, que son: Iniciativa, oportunidad, planificación, responsabilidad, relaciones interpersonales, etc. escala aprobada según RM 626-2008/ Minsa. Según Chiavenato (2017) las dimensiones del desempeño laboral para lograr brindar una adecuada atención a cada uno de sus consumidores son los siguientes: autoestima, trabajo en equipo, formación profesional y satisfacción laboral. La primera, autoestima, es una cualidad muy importante de los trabajadores para superar ciertos trastornos denigrantes, sentir que se merece pertenecer a un grupo y permite ser más flexibles ante circunstancias problemáticas; con relación al trabajo en equipo, el personal de salud en este caso la enfermera logre trabajar en unión y armonía con sus compañeros de turno, logrando adecuadas relaciones entre los mismos así trabajando conjuntamente para lograr un objetivo en común que es el bienestar y mejoría del paciente. Dentro de una organización de trabajo se pueden presentar dificultades debido al choque de caracteres, opiniones diferentes de cada integrante, inadecuada comunicación, asuntos relacionados al liderazgo, entre otras cosas.

La tercera es la formación del personal, suele ser aquella relacionado con los conocimientos que adquiere durante su trabajo mediante capacitaciones e inducciones por parte de la empresa, también se relaciona a la motivación con el crecimiento profesional y sus oportunidades dentro de la empresa.; por último, satisfacción laboral es un conjunto de emociones que pueden ser negativas o positivas que percibe el trabajador que se pueden expresar en cualidades laborales las cuales están directamente relacionadas con el ambiente laboral, grupos de trabajo organigrama, etc.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es de tipo básico, para Nicomedes (2018) define a una investigación básica como aquella que en un futuro será el cimiento para investigaciones aplicadas o tecnológicas que lograrán que la ciencia llegue a su aumento significativo. El diseño es no experimental, ya que es organizado basado en las experiencias donde las variables no han sufrido manipulación y al relacionarlos se expone los resultados tal y como se han mostrado en su contexto natural, Agudelo et al. (2010). Este estudio tiene un enfoque cuantitativo que según Pita y Pértegas (2002) este enfoque consiste en investigar y analizar datos medibles, cuantificables sobre las variables para probar o negar una hipótesis; y finalmente su nivel es correlacional porque según Cauas (2015), determina en qué medida el cambio de una variable repercute en los valores de otra variable, es decir busca una correlación entre estas dos.

#### **3.2. Variables y operacionalización.**

En este estudio se cuenta con dos variables: Estrés laboral y Desempeño del profesional de enfermería. Así como se observa en la Tabla 1, que se encuentra en anexos.

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

La población de estudio son 117 enfermeros que pertenecen al servicio de UCI del nosocomio ya mencionado, para Gómez et al. (2016) la población de estudio viene a ser una agrupación de cosas que tienen alguna similitud, de donde tomaremos la muestra tomando en cuenta criterios, esta población no solo se refiere a seres humanos, también puede ser objetos, animales, muestras biológicas, organizaciones, etc.

La muestra para este estudio es de 90 enfermeros que fue tomada aplicando una formula y cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión. Se integran a enfermeros que tengan como mínimo 6 meses laborando en el servicio, enfermeros

que deseen colaborar con el presente estudio y se excluyen a enfermeras que se encuentren realizando stage o pasantías en el servicio, enfermeros que no deseen participar en el estudio, enfermeras que están de vacaciones, permiso o licencia y enfermeras jefas o coordinadoras. Se define como muestra a una parte de la población en el cual se empleará la técnica de recolección de datos y debe ser una cantidad representativa, Hernández et al. (2006).

Este mismo autor define al Muestreo no probabilístico como una parte de la población elegida por criterios del investigador basándose en su juicio subjetivo. Para calcular la muestra usaremos a la fórmula matemática usada por Murray y Larry (2005).

#### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Hernández et al. (2006), la técnica son los procedimientos que realiza el investigador para recolectar la información útil en el estudio, y el instrumento son los recursos que permiten registrar la información de las variables. El instrumento que usare en este trabajo es el cuestionario, que para el autor ya mencionado es una serie de enunciados que se le hace a la muestra para medir las variables que se están estudiando. Mi cuestionario tiene un total de 36 preguntas donde cada variable contiene 18 preguntas.

**Tabla 2:**

*Resultado de fiabilidad de las dos Variables*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
variable estrés laboral y desempeño del profesional	
0,770	27

Fuente: Elaboración propia spss v25

**Tabla 3:**  
Fiabilidad de cada variable

<b>Variables</b>	<b>N° elementos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Estrés Laboral	27	0,901
Desempeño del Profesional	27	0,720

Fuente: Elaboración propia spss v25

Mediante el alfa de Cronbach se encontró que la confiabilidad de los instrumentos indica en la primera variable una excelente confiabilidad (0.901), y en la segunda variable una confiabilidad moderada (0.720) y al realizar de ambas variables juntas se encontró un alfa de cronbach = 0.700 que indica una fiabilidad moderada. La validez se realizó a través del juicio de 3 expertos, ellos son los siguientes:

**Tabla 4.**  
*Validación por juicio de expertos*

<b>N° de Juez</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>	<b>calificación</b>
Juez 1	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 3	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente: Elaboración propia spss v25

### 3.5. Procedimientos

Se aplicará 2 cuestionarios de manera virtual en las enfermeras del servicio de UCI, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión y que a la vez den su consentimiento de su participación, previamente para realizar este estudio se cuenta con la autorización de la empresa mediante una carta.

### 3.6. Método de análisis de datos.

Después de haber recolectado la información, realizamos un análisis de la información, vaciando de ambos cuestionarios en el programa de Excel versión 2019, donde se realizó el cálculo de cada uno de las variables de estudio. Se realizó 2 tipos de análisis estadístico: análisis descriptivo basado en análisis de tablas y baremos, clasificados en 3 niveles: alto, medio y bajo. Para el análisis inferencial donde realizaremos la prueba de hipótesis se hizo mediante el programa SPSS, y para determinar la correlación se usó la prueba estadística  $r$  de Spearman.

### 3.7. Aspectos éticos.

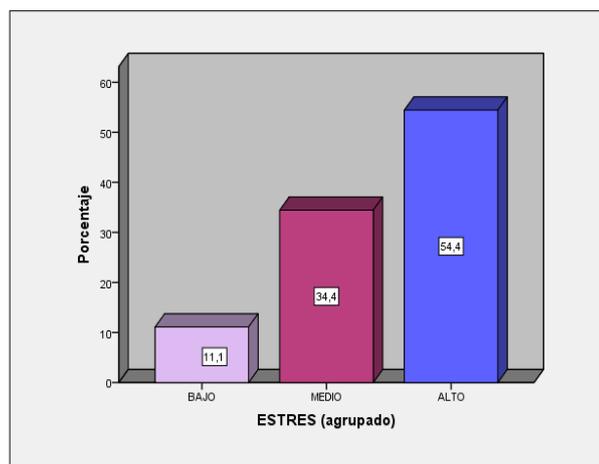
En el presente estudio se utilizó los principios éticos propios de cada profesional de enfermería, que permitieron lograr los objetivos planteados respetando lo ético y moral. Este estudio es de mi autoría y se cumplió con la aplicación del consentimiento informado para realizar los cuestionarios, también se contó con la carta de autorización otorgada por la institución donde se realizó el estudio. Los instrumentos usados en esta investigación fueron validados por un juicio de expertos obteniendo un valor adecuado. Se cuenta también con el acta de conformidad del programa Turnitin.

#### IV. RESULTADOS.

##### Análisis descriptivo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	10	11,1
MEDIO	31	34,4
ALTO	49	54,4
Total	90	100,0

Fuente: Elaboración propia spss v25



**Figura 1.** Frecuencia y porcentaje de Estrés laboral

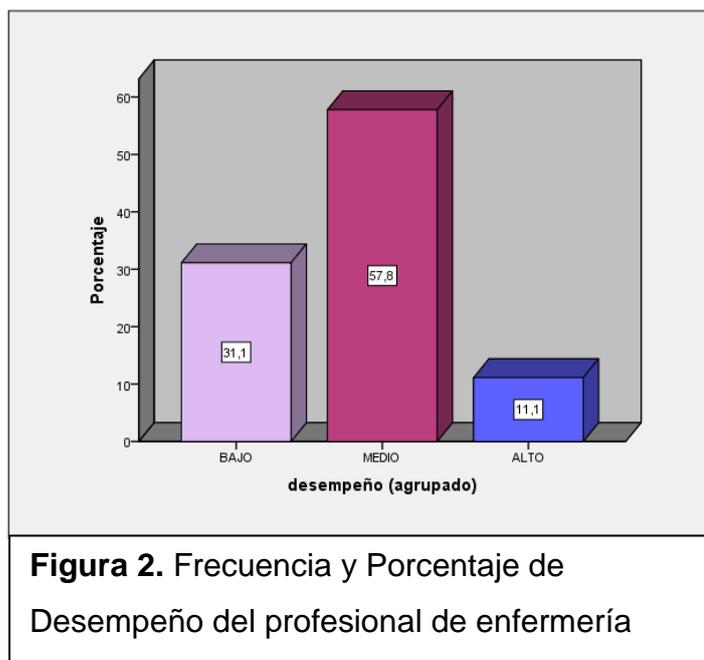
En la tabla 5 se observa que las enfermeras de UCI encuestadas, tienen un nivel bajo de 11,1% (10) de estrés laboral, un nivel medio de 34,4% (31) y un nivel alto de 54,4% (49).

**Tabla N°6.**

*Frecuencia y porcentaje de Desempeño del profesional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	28	31,1
MEDIO	52	57,8
ALTO	10	11,1
Total	90	100,0

Fuente: Elaboración propia spss v25



**Figura 2.** Frecuencia y Porcentaje de Desempeño del profesional de enfermería

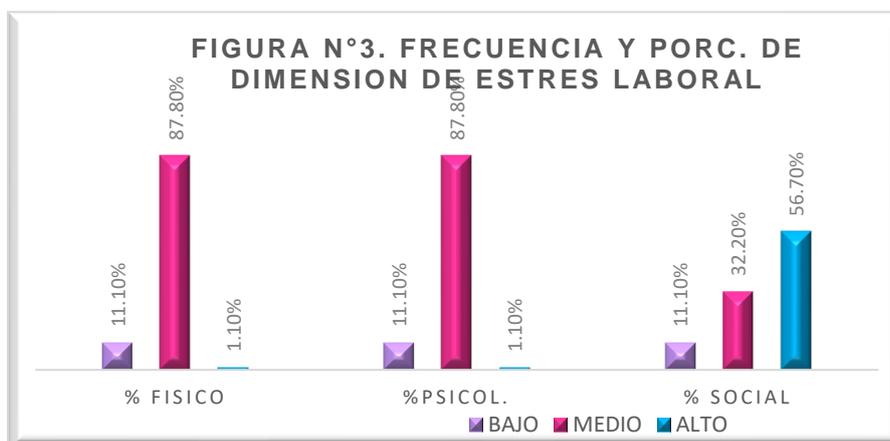
En la tabla 6 se observa que de las 90 enfermeras encuestadas presenta 3 niveles de desempeño profesional; un nivel bajo de desempeño lo presentan un 31.1% (28), un nivel medio de 57,8% (52) y un nivel alto de desempeño de 11.1% (10).

**Tabla N° 7:**

*Frecuencia y porcentaje de dimensiones de Estrés laboral*

Niveles	F. FISICO		F. PSICOLOG.		F. SOCIAL	
	f.	%	f.	%	f.	%
BAJO	10	11.1%	10	11.1%	10	11.1%
MEDIO	79	87.8%	79	87.8%	29	32.2%
ALTO	1	1.1%	1	1.1%	51	56.7%
Total	90	100%	90	100%	90	100%

Fuente: Elaboración propia spss v25



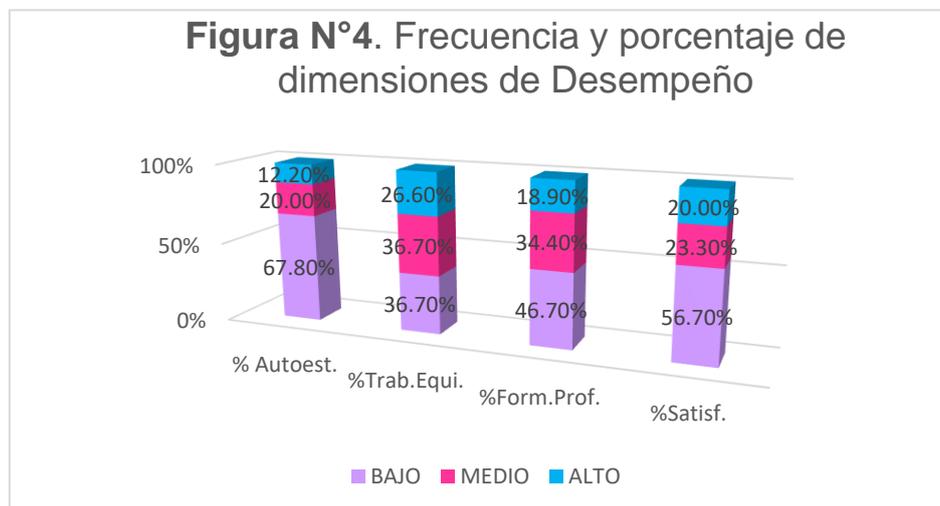
En la tabla 7 se observa que las enfermeras encuestadas con relación a las dimensiones de la primera variable, arrojan los siguientes resultados: en la dimensión factor físico presentan un nivel bajo de 11.1% (10), nivel medio de 87.8% (79) y un nivel alto de 1.1% (1); en la dimensión factor psicológico presentan un bajo de 11.1% (10), nivel medio de 87.8% (79) y un nivel alto de 1.1% (1), por último en relación a la dimensión de factor social presentaron un nivel bajo de 11.1% (10), un nivel medio de 32.2% (29) y un nivel alto de 56,7% (51).

Tabla N° 8:

*Frecuencia y porcentaje de dimensiones de variable desempeño profesional*

Niveles	Autoestima		Trabajo en equipo		Formación Profesional		Satisfacción	
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
BAJO	61	67.8%	33	36.7%	42	46.7%	51	56.7%
MEDIO	18	20.0%	33	36.7%	31	34.4%	21	23.3%
ALTO	11	12.2%	24	26.6%	17	18.9%	18	20.0%
Total	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%

Fuente: Elaboración propia spss v25



En la tabla 8 se observa lo encontrado de las dimensiones de la variable desempeño profesional, donde las enfermeras encuestadas presentaron los siguientes valores. Para la dimensión autoestima presentaron un nivel bajo de 67.8% (61), nivel medio de 20% (33) y un nivel alto de 12,2% (11); para la dimensión trabajo en equipo presentaron un nivel bajo de 36.7% (33), nivel medio de 36.7% (33) y un nivel alto de 26.6% (24); en la dimensión formación profesional se presentó un nivel bajo de 46.7% (42), un nivel medio de 34,4% (31) y un nivel alto de 18.9% (17) y para la última dimensión satisfacción presentan un nivel bajo de 56.7% (51), nivel medio de 23.3% (21) y un nivel alto de 20% (18).

## ANALISIS INFERENCIAL

**Tabla N° 9.**

*Prueba de hipótesis general.*

		ESTRES (agrupado)	desempeño (agrupado)
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,627**
	ESTRES (agrupado) Sig. (bilateral)	.	,000
	N	90	90
	Coeficiente de correlación	-,627**	1,000
	desempeño (agrupado) Sig. (bilateral)	,000	.
	N	90	90

Fuente: Elaboración propia spss v25

En esta tabla N° 9, se encuentra que el P valor es de 0.000 siendo menor que al planteado ( $p > 0,05$ ) por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis contraria. Así mismo se obtuvo un valor de  $r = -0,627$ , que nos demuestra que existe una correlación negativa moderada entre las variables analizadas.

**Tabla 10.**

*Prueba de hipótesis específica 1.*

		FISICO (agrupado)	desempeño (agrupado)
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,529**
	FISICO (agrupado) Sig. (bilateral)	.	,000
	N	90	90
	Coeficiente de correlación	-,529**	1,000
	desempeño (agrupado) Sig. (bilateral)	,000	.
	N	90	90

Fuente: Elaboración propia spss v25

El p valor es de 0,000 ( $> 0,05$ ), de esta manera permite aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis contraria. Así mismo se obtuvo un  $r = -0,529$ , lo que nos indica que existe una correlación negativa baja entre las dos variables analizadas.

**Tabla 11.**  
*Prueba de hipótesis específica 2.*

		PSICOLOGIC O (agrupado)	desempeño (agrupado)
Rho de Spearman	PSICOLOGICO (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,529**
		N	,000
		N	90
	desempeño (agrupado)	Coeficiente de correlación	90
		Sig. (bilateral)	-,529**
		,000	1,000
		,000	.
	N	90	90

Fuente: Elaboración propia spss v25

El P valor es de 0,000 ( $> 0,05$ ) el cual permite aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis contraria. Así mismo se obtuvo un  $r = -0,529$ , lo que nos indica que existe una correlación negativa baja entre las dos variables analizadas.

**Tabla 12.**  
*Prueba de hipótesis específica 3.*

		SOCIAL (agrupado)	desempeño (agrupado)
Rho de Spearman	SOCIAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,643**
		N	,000
		N	90
	desempeño (agrupado)	Coeficiente de correlación	90
		Sig. (bilateral)	-,643**
		,000	1,000
		,000	.
	N	90	90

Fuente: Elaboración propia spss v25

El P valor es de 0,000 ( $> 0,05$ ) esto me permite aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis contraria. Así mismo se obtuvo un  $r = -0,643$ , lo que nos indica que existe una correlación negativa moderada entre las variables.

## V. DISCUSION

En esta investigación se realizó la discusión basada en las hipótesis planteadas, revisamos las teorías y los comparamos con los resultados de las variables, también se determinó la relación que existe entre las dos variables para al final contrastar con los antecedentes encontrados.

Cuando analizamos la primera variable, estrés laboral, los resultados arrojaron un nivel alto en un 54,4%, nivel medio 34,4% y nivel bajo de 11,1%. Estos resultados no se asemejan a los encontrados. Tenemos a Costillo (2021) donde se encontró un nivel de estrés alto de 4%, nivel medio igual a 77% y nivel bajo de 19%. También Choroco (2019) obtuvo un nivel regular de estrés laboral de 62,5% y nivel alto de 37,5%; mientras que Barboza (2019) que tuvo como resultado un nivel de estrés bajo de 4,4%, nivel medio de 77,8% y un nivel alto de 17,8%. Como podemos ver estos 3 estudios no concuerdan con nuestros resultados, uno tiene una aproximación, pero vemos que mi estudio es el que arroja un mayor nivel de estrés.

Con respecto a la segunda variable Desempeño del profesional de enfermería los resultados fueron: 31,1% tuvo un nivel bajo, 57,8% tuvo un nivel medio y un 11,1 tuvo un nivel alto. Este resultado se asemeja mucho al estudio realizado por Loayza (2021) quien obtuvo un nivel de desempeño laboral bajo de 31%, nivel medio de 41,1% y nivel alto de 27,9%. Mientras que Huamán (2018) en su tesis encontró un nivel de desempeño eficiente de 33,77%, nivel regular de 40,26% y nivel deficiente de 25,97%, estos resultados se alejan más de mi estudio; lo mismo paso con Barrera (2017) que encontró un desempeño bajo de 22,5%, nivel medio de 35,2% y nivel alto en un 42,3%. y por último Con estos datos podemos decir que el profesional de enfermería se encuentra en un nivel de estrés de medio a alto y presenta un desempeño laboral de regular a alto.

Con respecto a la hipótesis general “Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021”, se encontró que se presenta una relación negativa moderada entre las dos variables de estudio, se obtuvo un p valor de 0,000 ( $> 0.05$ ) planteado. Este resultado nos demuestra que la presencia de estrés laboral

puede afectar en el desempeño del profesional de enfermería de forma negativa, también se encontró un valor de  $r = -0.627$ , lo que significa que entre las variables se presenta una relación negativa moderada, con otras palabras, mientras sea menor el estrés, el desempeño sería mayor.

Estos resultados son contrastados con Barrera (2017) cuyo estudio encontró un valor de  $r = -0.680$ , donde concluyó que el estrés laboral tenía una relación significativa con el desempeño del profesional de enfermería, también tuvieron un valor  $p$  menor a 0,05 por lo que rechazaron su hipótesis contraria y aceptaron la hipótesis alterna, ellos llegaron a la conclusión de a medida que el valor del nivel de estrés laboral sube de bajo, medio a alto, se reflejara en el desempeño laboral del enfermero que va disminuir, quiere decir que pasara de un nivel alto a medio o bajo. Además, Delgado et al. (2020) tuvo como resultado un  $P$  valor = 0,000, por lo que rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, y al analizar con el Rho de Spearman obtuvo un  $r = -0,688$  estableciendo que hay una relación lineal negativa significativa entre las variables estrés y desempeño.

Así mismo León (2020) obtuvo como resultado un nivel de probabilidad de 0,000, por lo que rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis contraria, luego obtuvo un  $r = -0,925$  concluyendo la existencia de una correlación negativa alta, quiere decir que a mayor presencia de estrés en los profesionales de Contumazá el desempeño de estos mismos sería menor. Por otro lado, Loayza (2021) encontró un  $P$  valor = 0,011, permitiéndole rechazar su hipótesis nula y aceptar la hipótesis contraria, llegando a la conclusión de que el estrés laboral tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de salud estudiado.

El resultado que no se asemeja por presentar una relación positiva y no negativa como las anteriores mencionados es el de Huamán (2018) que también midió las dos variables encontrando un valor  $r = 0.694$  y un valor  $p = 0,001$ , que les permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, encontró también que las dos variables tienen una correlación directa moderada y positiva. Para finalizar puedo decir que todos los estudios presentan correlación de las variables antes mencionadas en un nivel de moderado ya sea de forma negativa o positiva.

Para mi primera hipótesis específica “Existe una relación significativa entre el factor físico y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021”, al analizar estas dos variables en el Rho de Spearman se encontró un valor  $r = -0.529$  con un valor  $p = 0.00$  ( $> 0.05$ ) permitiendo que afirmemos la hipótesis contraria y negar la hipótesis nula. Es decir que la dimensión factor físico tiene una relación negativa moderada con el desempeño del profesional, esto significa que los estresores físicos como infraestructura, ambiente laboral, etc afectan significativamente con el desempeño del profesional de enfermería en el momento en que brinda su cuidado al paciente. Se encontró también que existe un 87,8% de nivel medio de presencia de estresores físicos con lo que convive cada profesional en su día a día durante su jornada laboral.

Estos resultados son contrastados por Loayza (2021) quien en su estudio encontró que el ambiente laboral (ambiente físico) tenía una relación negativa baja con un valor  $r = -0.196$  y con un nivel de significancia de 0,006 ( $> 0.05$ ) afirmando la hipótesis alterna y negando la hipótesis nula, encontró también que estos factores físicos representan el 42,6%, su tesis tuvo como conclusión que había una correlación negativa baja entre la variable estrés y desempeño laboral. Así mismo, Barboza (2019) reafirma estos resultados ya que al analizar la dimensión factores ambientales o físicos encontró que existía un nivel moderado (64.4%) siendo uno de los factores que producían estrés en los enfermeros. También Llapa et al. (2018) encontró que existía un 50% de estresores relacionados al ambiente físico, que debilitaban el trabajo de la enfermera y esto sumado a otros factores ya sean intrínsecos o extrínsecos afectaban el desempeño.

Para la segunda hipótesis específica “Existe una relación significativa entre el factor psicológico y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021”, al analizar esta dimensión factores psicológicos con la segunda variable se encontró un valor  $r = -0.529$  con un  $p = 0.00$  ( $> 0.05$ ) , de esta manera nos permite afirmar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula, además el Rho nos indica que hay una relación negativa moderada entre estas dos variables, quiere decir que la dimensión psicológica donde están los indicadores de muerte y sufrimiento, falta de apoyo en el trabajo, etc. afecta levemente en el desempeño del enfermero, también se obtuvo que la presencia del

factor psicológico fue de un nivel medio con un 87,8%. De lo contrario con Huamán (2018) al analizar la dimensión ambiente psicológico con desempeño encontró un valor  $r = 0.687$  con una significancia de 0.001, de esta manera afirmó su hipótesis alterna donde si existe relación entre estas dos variables siendo esta relación positiva moderada por lo que su hipótesis nula fue negada, y tuvo un 46,7% de presencia de este factor. En este resultado vemos que existe relación, pero es positiva a diferencia de la mía.

Por otro lado, los resultados de Loayza (2021) al analizar la correlación entre desgaste emocional y desempeño encontró un  $Rho = -0.244$  con una significancia de 0.001; estos valores le permitieron negar su hipótesis nula y afirmar la alterna y el valor de R demostró que existía una relación negativa baja entre las variables estudiadas, obtuvo un resultado de esta dimensión de un 41,1%. Este estudio tiene más acercamiento en sus resultados con mi estudio. Así mismo Barrera (2017) al realizar el análisis inferencial y determinar la correlación entre desgaste emocional y desempeño laboral obtuvo una probabilidad estadística de 0,000, por lo que rechazo su hipótesis nula y aceptó su hipótesis contraria, el valor  $r$  encontrado fue de -0,650 indicando la existencia de una correlación negativa moderada entre estas dos variables. Por otro lado, Barboza (2019) al analizar el desgaste emocional (factores psicológicos) encontró un nivel medio = 73,3%, este el resultado que mas se acerca al mío. Todo lo contrario, a León (2021) que obtuvo un resultado de desgaste emocional en un nivel alto de 41,4%.

Por último, para la tercera hipótesis específica “Existe una relación significativa entre el factor social y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021”, cuando realizamos el análisis de correlación con la respectiva prueba paramétrica, se encontró el valor de  $r = -0.643$  con un  $p = 0.00 (> 0.05)$ , que nos permite negar la hipótesis nula y afirmar la hipótesis alterna, también nos expresa que hay una relación negativa moderada entre las variables, demostrándonos de esta manera que la dimensión social relacionado con las relaciones interpersonales, trabajo en equipo si pueden afectar de manera negativa en el desempeño del profesional de UCI y al ver que los valores encontrados en este servicio donde se mostro que el 11,1% presento un nivel bajo, el 32,2% un nivel medio y el 56,7% tuvo un nivel alto de estresores sociales, solo

nos confirma que este factor es de suma relevancia en la producción del estrés del profesional de enfermería que estaría afectando de manera negativa en su desempeño.

Estos resultados son contrastados por Tello (2021), quien al correlacionar su dimensión compromiso afectivo (compromiso con la organización y las relaciones interpersonales o sociales) y el desempeño encontró un valor  $r = 0.539$  con un  $p = 0.001$  ( $> 0.05$ ), estos valores hicieron que niegue su hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna; y también descubrió que entre las dos variables existía una relación positiva baja, en otras palabras la presencia o no de este factor no alteraba mucho el desempeño del enfermero. Así mismo Huamán (2018) al correlacionar su dimensión ambiente social y desempeño laboral, encontró un valor  $r = 0.682$  con  $p = 0.00$  ( $> 0.05$ ), estos valores hicieron que niegue su hipótesis nula y acepte su hipótesis alterna; y también descubrió que entre las dos variables existía una relación positiva moderada. Estos dos estudios nos demuestran que este factor social si guarda relación con el desempeño de manera positiva a diferencia de la nuestra que también tiene una relación pero es negativa.

Por otro lado, Quispe (2021) en su tesis reveló que los factores psicosociales se encontraban en 3 niveles; bajo, medio y alto, siendo los resultados 22%, 32% y 28% respectivamente. El de este estudio los resultados del factor social fueron también en 3 niveles: bajo, medio y alto arrojando los siguientes datos: 11,1% nivel bajo, 32,2% nivel medio y 56,7% en un nivel alto. Como podemos ver los datos hallados que mas se asemejan son en el nivel medio.

A nivel internacional los trabajos encontrados como el de Samuel et al. (2021) quien es su investigación sobre los factores de estrés laboral en un hospital en malasia llego a la conclusión que los enfermeros están expuestos a múltiples factores como sobrecarga de trabajo, horarios nocturnos, el entorno de trabajo, las relaciones interpersonales, falta de personal, complejidad de los pacientes entre otros eran factores que aumentaban el estrés de dicho profesional. Así mismo Dyrbye et al. (2019) encontró que el 8,3% tuvo ausentismo laboral por cuestiones de salud entre ellas fatiga emocional o estrés, también observo que el bajo rendimiento de los enfermeros era por agotamiento concluyendo que el bajo

desempeño encontrado en los profesionales estudiados estuvo causado por agotamiento físico o emocional. Por otro lado, Li et al. (2017) al analizar la variable estrés laboral con el desempeño profesional encontró que el estrés laboral tiene una relación negativa con el desempeño profesional. También Warnakulassriy et al. (2020) al analizar el estrés laboral en los profesionales de enfermería encontró que los turnos nocturnos y hacer horas extras eran causantes de un nivel de estrés alto, así como la falta de personal y el bajo reconocimiento económico fueron factores predisponentes al estrés.

## VI. CONCLUSIONES

En la institución donde desarrolle este estudio, que cuenta con un servicio de UCI muy bien organizado por ser un hospital de referencia ya que es de nivel III; maneja pacientes con patologías altamente complejos por lo que el personal de salud sobre todo el enfermero que tiene la especialidad de cuidados críticos debe ser capacitado, y tener una concentración excelente para poder brindar un cuidado de calidad. Si este personal se encuentra expuesto a ciertos estresores podrían afectar este cuidado brindado al paciente. Para ello se hizo el presente estudio, donde participaron 90 enfermeros del servicio ya mencionado para ayudarnos a demostrar que un enfermero estresado podría tener un desempeño inadecuado.

**Primera:** Se comprobó que hay una relación negativa moderada entre el estrés laboral y el desempeño de dichos profesionales. según los resultados obtenidos podemos afirmar, que el 54.4% de enfermeros presentan un nivel alto de estrés laboral, lo que significa que los enfermeros intensivistas de este hospital están expuestos altamente a factores estresores que están afectando de manera negativa y moderada en su desempeño al brindar el cuidado a los pacientes críticos, esto se confirma con la presencia de un 57.8% de nivel de desempeño medio que tienen estos enfermeros.

**Segundo:** Al analizar la relación del factor físico con el desempeño de los profesionales se comprobó que hay una relación negativa moderada, también se afirma que existe un 87.8% de la población estudiada que esta expuesto a un nivel medio de este factor cuyos indicadores como carga de trabajo, ambiente físico, horarios nocturnos, insuficiencia de materiales, etc. están influyendo de manera negativa en el desempeño de los enfermeros intensivistas.

**Tercera:** Con relación de la dimensión factor psicológico y la variable desempeño del profesional, se logró comprobar que hay una relación negativa moderada entre estas dos variables, también el 87.8% de la población está expuesta a estos indicadores como falta de apoyo en las actividades, falta de tiempo para realizar los cuidados, aumento en el grado de responsabilidades, etc. todo esto se está

evidenciando en la disminución del desempeño del enfermero o la dificultad que presenta para lograr un desempeño óptimo.

**Cuarta:** Con relación al factor social y desempeño del profesional de enfermería se comprobó que afecta negativamente en el desempeño al momento de brindar un cuidado, ya que su relación es negativa y moderada, esto significa que el personal está expuesto a indicadores como problemas con los miembros de equipo, Clima de la organización inadecuada, falta de apoyo del jefe, falta de trabajo en equipo, etc. confirmado con la presencia de 56.7% de estos indicadores. Por lo tanto, todo esto se evidencia en la calidad que el enfermero brinda su cuidado al paciente crítico.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera.** Habiendo comprobado que el estrés laboral es un factor que influye de manera negativa en el desempeño de los profesionales de la salud en este caso de las enfermeras de UCI del presente nosocomio, recomiendo que los jefes inmediatos de este servicio se sensibilicen sobre la importancia de que sus enfermeros sean libres de estrés o que aprendan mecanismos de afrontamiento para que los libere de ese problema, así no afectaran su desempeño.

**Segunda.** Vemos que el factor físico se presenta de forma moderada en este servicio y tiene una relación negativa, por lo que sugerimos un esfuerzo de los directivos para mejorar estos aspectos, como brindar un ambiente seguro, contar con suficiente personal para cubrir las demandas, evitar la sobrecarga de trabajo, etc. puedo decir que no hay mejor lugar de trabajo que un ambiente seguro y confortable.

**Tercera.** El profesional de enfermería y otros que trabajen con los pacientes de forma directa deben contar con una evaluación psicológica periódica, y siempre tener apoyo de profesionales que le ayuden a canalizar los posibles problemas que podrían estar presentando, para ello es necesario evaluar, identificar de manera

individual, realizar o implementar talleres que conduzcan al bienestar psicológico y emocional.

**Cuarta.** Durante las reuniones que se realizan en el servicio los jefes inmediatos deben interactuar de forma bidireccional para hacerlos participes en las actividades que mejoren las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, todos los integrantes del servicio deben brindar opiniones constructivas y el liderazgo debe ser empático y actuar con equidad de acuerdo a las necesidades del personal que permita el logro de los objetivos planteados. Podrían hacer talleres, reuniones sociales, reconocimientos simbólicos, todo esto para incentivar el trabajo en equipo, la cooperación y adquirir un compromiso con la institución.

## REFERENCIAS

- A., H. (2018). *Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV, 2017*. Tesis de Maestría. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18209>
- Agudelo, G. A. (2010). Experimental y No experimental. *la sociologia en sus escenarios*, 18. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Arias, J. V. (2016). Protocolo de Investigacion III: La Poblacion de Estudio. *Alergia Mexico*, 63(2), 201-206. doi:DOI:10.29262/ram.v63i2.181
- Balan, J. R. (2017). Stress In Nursing Profession And The Emotional Labour Strategies. *zenodo*. doi:10.5281/zenodo.801176
- Barboza, I. (2019). *Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019*. Tesis de Maestría., Chiclayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38050>
- Barrera, T. (2017). *Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017*. Tesis de Maestria. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29596>
- Bohorquez, E. P. (2020). Motivacion Y El Desempeño Laboral: El Capital Humano Como Factor. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 20(3), 385-390.
- Borges, L. U. (2017). Estrés laboral en enfermería activa en la unidad de cuidado intensivo. *Investigacion en Enfermeria*, 19, 195- 211. doi:10.11144/Javeriana.ie19-2.eoea
- Carlotto, M. C. (2019). Burnout Syndrome in Public Servants: Prevalence and association with Occupational Stressors. *Psico-USF*, 24(3), 425-435.

- Carrillo, C. R. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería del equipo volante según el Modelo de demanda-Control-Apoyo. *Enfermería Global*, 17(2), 304-314. Obtenido de <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251/226341>
- Chaudhari, A. M. (2018). A profile of occupational stress in nurses. *Annals of Indian Psychiatry*, 2(2), 109. Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A565951573/HRCA?u=univcv&sid=bookmark-HRCA&xid=e7c1eeaa>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Choroco, S. (2019). *Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja -2019*. Tesis de Maestría, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39584>
- Costillo, M. (2020). *Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega, 2020*. Tesis de Maestría. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56987>
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*. ECOE ediciones.
- Dall'Ora, C. B. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*, 18, 1-17. doi: <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Delgado, S. C. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una Red de Salud. *Eugenio Espejo*, 14(2). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572863748003>
- Díaz, V. C. (2016). Tipos de Investigación y Productividad científica en ciencias de la salud. *Cienc. Salud*, 14, 115-121. doi:<https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>

- Dyrbye, L. S. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nursing*(19). doi:<https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- García M, G. M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *ISSN*, 11-30. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
- Gutiérrez, O. L. (21 de Diciembre de 2017). Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia Colombiana 2016. *Universidad y Salud*, 20(1)(37-43), 1-7. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.107>
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw- Hill/ Interamericana Editores. S.A de CV. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jetha, A. K. (2017). Conceptualizing the dynamics of workplace stress: a systems-based study of nursing aides. *BMC Health Services Research*, 2-11. doi:DOI 10.1186/s12913-016-1955-8
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *AdmSci Q*, 24, 285-308. Obtenido de [https://www.jstor.org/stable/pdf/2392498.pdf?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/pdf/2392498.pdf?seq=1#page_scan_tab_contents)
- León, G. (2021). *Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá – 2020*. Tesis de Maestría, Trujillo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55426>
- Li, L. A. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17, 1-8. doi:DOI 10.1186/s12913-017-2348-3
- Llapa, E. A. (2018). Estresse ocupacional em profissionais de enfermagem. *Rev enferm UERJ.*, 26, 1-5. doi:<http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2018.19404>

- Loayza, M. (2020). *Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020*. Tesis de Maestría. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57618>
- Más R, E. V. (1988). La version Castellana de la Escala " The Nursing Stress Scale" Proceso de Adaptacion Transcultural. *Salud Pública*, 72, 529-538. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57271998000600006&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006&lng=es&tlng=es).
- MINSA. (26 de octubre de 2005). Estrés laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima. *Diario Perú 21*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313-estres-laboral-afecta-a-casi-el-26-de-la-poblacion-adulta-de-lima>
- Molina, P. M. (2021). Work-related stress in Nurses at Critical Care Units. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 65(256), 177-185. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177&lng=es&tlng=es).
- Moraes, A. M. (2016). Estresse Ocupacional e Qualidade de Vida em Profissionais de Enfermagem. *Paidéia*, 26(63). doi:<https://doi.org/10.1590/1982-43272663201608>
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de Investigación. Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Pérez, M. M. (2019). Analysis of Burnout Predictors in Nursing: Risk and Protective Psychological Factors. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 11(1), 33-40. doi:<https://doi.org/10.5093/ejpalc2018a13>
- Pita, S. P. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña*, 9, 76-78. Obtenido de [http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti\\_cuali/cuanti\\_cuali.asp](http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp)

- Quispe, M. (2021). *Estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales en el personal del centro de salud de Ocongote, 2020*. Tesis de Maestría. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57142>
- Ramírez, E. (2020). *Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019*. Tesis de maestría., Tumbes. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48785>
- Samuel, R. Z. (2021). Nurses' perspective of work-related stressors. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*. doi:doi:10.1088/1755-1315/704/1/012026
- Sanders, S. (2016). *Estrés Laboral En Personal De Enfermería En La Unidad De Cuidados Intensivos Pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero - Marzo 2016*. Tesis de Maestria. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>
- Sihuayro, L. (2018). *Factores Asociados al Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2018*. Tesis de Maestría, Tacna. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26571>
- Soto, J. V. (2020). Stressors and Clinical Performance in Nursing Students, Huanuco - Peru/Estresores y desempeño clinico en estudiantes de enfermeria, Huanuco - Peru. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25. doi:<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.4278386>
- Souza, A. F. (2018). Analysis Of The Prevalence Of Burnout Syndrome In Professionals Of Primary Health Care. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(1). doi:<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00099>
- Teixeira, C. G. (2016). Occupational stress and coping strategies among nursing professionals in hospital environment. *Enfermería Global*, 15(44), 288-298.

Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412016000400012&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400012&lng=es&tlng=es).

Tello, E. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque*. Tesis de Maestría.

Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57935>

Thompson, B. B. (2015). Effects of shift type, job position and a rigorous work period on physical- and performance related attributes in female nursing workers. *Journal of the International Society of Sports Nutrition*, 12(1), 27.

Obtenido de <https://jissn.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1550-2783-12-S1-P27.pdf>

Ummuhan, H. (2018). Nursing education stress levels of nursing students and the associated factors. *Annals of Medical Research*, 25, 660-666. doi:DOI: 10.5455/annalsmedres.2018.06.108

Velazquez, J. R. (2020). Influencia Del Estrés Laboral En El Ambiente Familiar Del Personal De Enfermería. *Mikarimin*, 6, 115-128. Obtenido de <https://doaj.org/article/b4c9c0018cb747fd9f25a3d1d3f8d8ba>

Waddill, S. (2016). *Nurse Burnout*. Indianapolis, IN, USA: Sigma Theta Tau Internationa. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzExNTEzNjVfX0FOO?sid=b6667c39-fc13-4482-8118-e0b77376f634@sessionmgr4008&vid=9&format=EB&rid=6>

Warnakulassriya, P. A. (2021). Factors Associated With Work Related Stress Among Nursing Officers In A Major Tertiary Care Hospital In Sri Lanka. *Indian Journal of Scientific Research*, 11.

doi:<http://dx.doi.org/10.32606/IJSR.V11.I2.00012>

Yaya, V. J. (2018). *Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima, 2017*. Tesis de Maestría. Obtenido de

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1435/Vanessa\\_Trabajo\\_Acad%C3%A9mico\\_2018%20\(Con%20enlace\).pdf?sequence=3#:~:text=Los%20resultados%20encontrados%20fueron%20que,el%2053%25%20mostro%20nivel%20alto.](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1435/Vanessa_Trabajo_Acad%C3%A9mico_2018%20(Con%20enlace).pdf?sequence=3#:~:text=Los%20resultados%20encontrados%20fueron%20que,el%2053%25%20mostro%20nivel%20alto.)

## **ANEXOS**

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Año 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>Problemas específico 1</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021?</p> <p><b>Problemas específico 2</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021?</p> <p><b>Problemas específico 3</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Determinar la relación entre los factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1.</b></p> <p>Existe una relación significativa entre los factores físicos y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021.</p> <p><b>Hipótesis específica 2.</b></p> <p>Existe una relación significativa entre los factores psicológicos y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021.</p> <p><b>Hipótesis específica 3.</b></p> <p>Existe una relación significativa entre los factores sociales y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2021.</p>	<p><b>Variable 1: Estrés Laboral</b></p> <p>Delgadillo, Barradas y Mora (2018) definen que el estrés laboral implica cualquier factor externo o interno que induce un aumento en el esfuerzo por parte del trabajador para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su entorno de trabajo.</p>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<p>D1: Factores físicos</p> <p>D2: Factores psicológicos</p> <p>D3: Factores sociales</p>	<p>La carga de trabajo.</p> <p>Los horarios nocturnos</p> <p>El ambiente físico.</p> <p>Materiales insuficientes</p> <p>Exposición a riesgos</p> <p>Ruidos de equipos</p> <p>Muerte y sufrimiento.</p> <p>Preparación insuficiente.</p> <p>Falta de apoyo en las actividades.</p> <p>El grado de responsabilidad.</p> <p>Tiempo para realizar actividades</p> <p>Problemas con los miembros del equipo.</p> <p>Los contactos sociales.</p> <p>El clima de la organización</p> <p>Falta de apoyo del jefe</p> <p>Trabajo en equipo</p>		<p>1: Nunca</p> <p>2: algunas veces</p> <p>3: frecuentemente</p> <p>4: muy frecuentemente</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>

			<p>Variable 2: Desempeño del Profesional de Enfermería</p> <p>Desempeño laboral representa el valor que el trabajador aporta a toda la organización dentro de un periodo de tiempo, para lo cual manifiesta una conducta favorable hacia la empresa desarrollando sus actividades de manera eficiente, Chiavenato (2017).</p>				
			Dimensiones	Indicadores	item	Escala de medición	Niveles y rangos
			D1: Autoestima D2: Trabajo en equipo D3: Formación profesional D4: Satisfacción profesional	Seguridad y confianza Autovaloración y valentía Capacidad de lidiar con críticas Colaboración Comunicación Nivel de conocimiento Cumplimiento de metas profesionales. Nivel de satisfacción Cargo que ocupa Condiciones laborales Equidad en oportunidades		1: Nunca 2: algunas veces 3: frecuentemente 4: muy frecuentemente	Bajo Medio Alto
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Nivel: Descriptiva – correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Método: CUANTITATIVO</p>	<p>Población: Estará conformada por 117 enfermeras del servicio de UCI del HNDM</p> <p>Tipo de muestreo: La muestra será de tipo no Probabilística</p> <p>Tamaño de muestra: Estará conformada por 90 enfermeras del servicio de UCI del HNDM</p>	<p>Variable 1: Estrés Laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Tipo Likert, Spss versión 21 Autor: Diana Morales Rios Año: 2021 Ámbito de Aplicación: Individual Forma de Administración: virtual</p> <p>Variable 2: Desempeño del profesional de enfermería Técnicas: Encuesta Instrumentos: Tipo Likert, Spss versión 2 Autor: Diana Morales Rios Año: 2021 Ámbito de Aplicación: individual Forma de Administración: virtual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>La investigación aplicara un análisis de datos de manera descriptiva con tablas de frecuencia, grafico de barras y para la prueba de confiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se desarrollará haciendo uso de la herramienta de sofware SPSS versión 21.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Estadística inferencial nos permite probar la Hipótesis y estimar parámetros. Para la investigación se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho Sperman.</p>				

## ANEXO N°2

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
<b>VARIABLE 1</b>	<p>el estrés laboral implica cualquier factor externo o interno que induce un aumento en el esfuerzo por parte del trabajador para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su entorno de trabajo. Estos factores son: factores físicos, factores psicológicos y factores sociales (Delgadillo, Barradas y Mora 2018)</p>	<p><b>Factores Físicos</b></p> <p>son las características relacionadas con el contenido y carga de las actividades de trabajo y el ambiente en que se desarrollan las mismas, son todos aquellos eventos que alteran el curso normal del trabajo del profesional en salud debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar sus actividades de manera óptima</p>	<p>La carga de trabajo. Los horarios nocturnos El ambiente físico. Materiales insuficientes Exposición a riesgos Ruidos de equipos</p>	<p>1 2 3 4 5 6</p>	<p>Nunca (N) Algunas veces (AV) Frecuentemente (F) Muy frecuentemente (MF)</p>
<b>Estrés laboral</b>		<p><b>Factores Psicológicos</b></p> <p>Son aquellas características psicológicas en el interior del individuo que determinan su conducta y su pensamiento característicos ante la presencia de agentes estresores</p>	<p>Muerte y sufrimiento. Preparación insuficiente. Falta de apoyo en las actividades. El grado de responsabilidad. Tiempo para realizar actividades</p>	<p>7 8 9 10 11 12</p>	
		<p><b>Factores Sociales</b></p> <p>Son aquellas características de la organización del trabajo que afectan la salud de los miembros del equipo de salud, son los relacionados a las relaciones interpersonales, comunicación</p>	<p>Problemas con los miembros del equipo. Los contactos sociales. El clima de la organización Falta de apoyo del jefe Trabajo en equipo</p>	<p>13 14 15 16 17 18</p>	
		<p><b>Autoestima</b></p> <p>es una cualidad muy importante de los trabajadores para superar ciertos trastornos denigrantes, sentir que se merece pertenecer a un grupo y permite ser más flexibles ante circunstancias problemáticas</p>	<p>Seguridad y confianza Autovaloración y valentía Capacidad de lidiar con críticas</p>	<p>19 20 21 22 23</p>	
<b>VARIABLE 2</b>		<p>Desempeño laboral representa el valor que el trabajador aporta a toda la organización dentro de un periodo de tiempo, para lo cual manifiesta una conducta favorable hacia la empresa desarrollando sus actividades de manera eficiente, Chiavenato (2017).</p>	<p><b>Trabajo en equipo</b></p> <p>Es de gran relevancia tener presente, las actividades realizadas por cada uno de los colaboradores y su comunicación entre ellos lo cual puede mejorar la calidad de sus servicios brindados, o si estos logran pertenecer dentro de un equipo en el cual se logre evaluar la calidad de los mismos.</p>	<p>Colaboración Comunicación</p>	
<b>Desempeño del Profesional de enfermería.</b>		<p><b>Formación profesional</b></p> <p>Suele ser aquella inducción individual, que de acuerdo a Chiavenato "se basa en un procesamiento efectuado por el departamento de los recursos humanos con la objetividad de que los colaboradores desempeñen un rol mayormente eficiente", estos programas de inducción benefician más del 50% a los trabajadores adquiriendo nueva información específica con relación a su puesto de trabajo, también está relacionada en las oportunidades de crecimiento profesional dentro de sus servicios</p>	<p>Nivel de conocimiento Cumplimiento de metas profesionales.</p>	<p>29 30 31 32</p>	
		<p><b>Satisfacción Laboral</b></p> <p>Es un conjunto de emociones que pueden ser negativas o positivas que percibe el trabajador que se pueden expresar en cualidades laborales las cuales están directamente relacionadas con el ambiente laboral, grupos de trabajo organograma, etc.</p>	<p>Nivel de satisfacción Cargo que ocupa Condiciones laborales Equidad en oportunidades</p>	<p>33 34 35 36</p>	

**Tabla N° 1. Variables y operacionalización**

<b>Variable 1: Estrés Laboral</b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala y Valores</b>	<b>Nivel y rango</b>
<b>Factores físicos</b>	1.La carga de trabajo.	<b>Escala</b>	
	2.Horarios nocturnos		Ordinal
	3.Ambiente físico		
	4.Materiales insuficientes		
	5.Riesgos químicos y biológicos		
	6.Ruido de equipo.		
<b>Factores psicológicos</b>	1.Muerte y sufrimiento		
	2.Preparación insuficiente		
	3.Falta de apoyo en las actividades		Bajo
	4.Grado de responsabilidad	<b>Valores</b>	Alto
	5.Tiempo para realizar actividades	(1)Nunca	Medio
<b>Factores sociales</b>	1.Problemas con los miembros de equipo	(2)Algunas veces	
	2.Contactos sociales	(3)Frecuentemente	
	3.Clima de la organización	(4)Muy frecuentemente	
	4.Falta de apoyo del jefe		
	5.Trabajo en equipo		
<b>Variable 2: Desempeño Laboral del profesional de enfermería</b>			
<b>Autoestima</b>	1.Seguridad y confianza		
	2.Autovaloración y valentía	<b>Escala</b>	
	3.Capacidad para lidiar críticas	Ordinal	Bajo
<b>Trabajo en equipo</b>	1.Colaboración		Alto
	2.Comunicación		Medio
<b>Formación profesional</b>	1.Nivel de conocimiento	<b>Valores</b>	
	2.Cumplimiento de metas profesionales	(1)Nunca	
<b>Satisfacción laboral</b>	1.Nivel de satisfacción	(2)Algunas veces	
	2. Cargo que ocupa	(3)Frecuentemente	
	3. Condiciones laborales	(4)Muy frecuentemente	
	4. equidad en oportunidades		

Fuente: Elaboración propia spss v25

## ANEXO N° 03

### CUESTIONARIO

#### “ESTRES LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE UCI”

El siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en el servicio de UCI, tenga en cuenta que deben ser en los últimos 6 meses. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. cree que ha tenido o sentido cada situación.

#### DATOS GENERALES:

**SERVICIO:**.....

**EDAD:**.....años. **SEXO:** M (...) F (...)

**ESPECIALIDAD:** SI (...) NO(...) especifique:.....

#### ESTADO CIVIL:

(1) Soltero(a) (2) Casado(a) (3) Conviviente (4) Viudo(a) (5) Separado(a)

#### INGRESOS MENSUALES:

(1) S/.2000-3000 (2) S/.3000-4000 (3) Más S/. 5000

NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1	2	3	4

VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL					
N°		1	2	3	4
<b>Dimensión: Factor Físico</b>					
1	No contar con materiales suficientes impiden su desempeño profesional.				
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional				
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo.				
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo.				

5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada.				
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos.				
<b>Dimensión: Factor Psicológico</b>					
7	Lidiar con el sufrimiento de los pacientes dificultan su desempeño profesional.				
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo.				
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención.				
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral				
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño.				
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades.				
<b>Dimensión: Factores Sociales</b>					
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño.				
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés.				
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio.				
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral.				
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso lo estresa.				
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional.				
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>					
N°		1	2	3	4
<b>Dimensión: Autoestima</b>					
19	Le falta seguridad para lidiar con los problemas y eso le genera estrés				
20	No tiene confianza de sí mismo y se siente inferior con relación a los demás.				
21	Sientes que tu trabajo es poco valorado y eso te estresa.				
22	No se deja acobardar por los fracasos y es capaz de continuar su trabajo.				
23	Las críticas de sus compañeros o superiores no afectan su estado emocional.				
<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>					
24	Sus compañeros colaboran con usted cuando esta agobiada y eso la alivia.				

25	Tiene una buena comunicación con sus compañeros lo cual le ayuda a realizar mejor su trabajo.				
26	En su servicio promueven el trabajo en equipo para cumplir con sus actividades de manera satisfactoria.				
27	Cuando tiene algún problema puede comunicarle a su jefe sin temor y le apoya para solucionarlo.				
28	En su servicio realizan cambios con relación a sus funciones sin comunicarle, dificultando su desempeño.				
<b>Dimensión: Formación profesional</b>					
29	En su servicio realizan capacitaciones continuas para aumentar su nivel de conocimiento y mejorar su desempeño				
30	Existen condiciones adecuadas para poner en práctica sus conocimientos adquiridos.				
31	En su servicio le ofrecen oportunidades de desarrollo personal y profesional sintiéndose valorada.				
32	Le preocupa que sus conocimientos sean insuficientes para cubrir las necesidades de los pacientes.				
<b>Dimensión: Satisfacción laboral</b>					
33	En su servicio las oportunidades profesionales son equitativas y no le genera estrés.				
34	Se encuentra satisfecho del trabajo que realiza.				
35	Las condiciones laborales de su servicio son inadecuadas y la estresan				
36	Desarrollar el cargo que ocupa con eficiencia permite el reconocimiento de su jefe.				



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Viceministerio  
de Prestaciones y  
Aseguramiento en Salud

Hospital Nacional  
Dos de Mayo

“Año del Bicentenario del Perú : 200 Años de Independencia ”

**CARTA N° 176 -2021-DG-HNDM**

Lima, 28 de setiembre 2021

Estudiante:

**DIANA YAQUELÍN MORALES RÍOS**

Investigadora Principal

Presente.-

**ASUNTO** : AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**REF.** : Expediente N°04937 Registro N°020540

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que con Informe N°0565-2021-OACDI-HNDM, informan que no existe ningún inconveniente en que se desarrolle el estudio de investigación titulado:

**“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UCI DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, AÑO 2021”**

En tal sentido esta oficina autoriza la realización del estudio de investigación. consecuentemente el investigador deberá cumplir con el compromiso firmado, mantener comunicación continua sobre el desarrollo del trabajo y remitir una copia del estudio al concluirse.

La presente aprobación tiene vigencia a partir de la fecha y **expira el 27 de setiembre del 2022.**

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.

Atentamente,



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

DR. ROSARIO DEL MAR GARCÍA KUYOHARA OKAMOTO  
Directora General (e)  
C.B.P. 75020 R.N.E. 12181

CARTA N°072-2021-OACDI-HNDM-CARTA N°072-2021-EI-HNDM

RMHQ/RMD/DFS/eva

<http://hdosdemayo.gob.pe/portal/>  
[direccionggeneral@hdosdemayo.gob.pe](mailto:direccionggeneral@hdosdemayo.gob.pe)  
[hdosdemayo@hotmail.com](mailto:hdosdemayo@hotmail.com)

Parque "Historia de la Medicina Peruana"  
s/n alt. cdra. 13 Av. Grau- Cercado de Lima  
Teléfono: 328-0028 Anexo 3209

## DETERMINACION DE LA MUESTRA:

Donde:

n= La muestra a obtener.

N = Población total

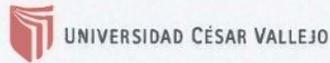
p = representa la desviación estándar de la población, 0.5.

Z = es el valor obtenido mediante niveles de confianza para 95% es 1.96

e = representa el límite aceptable de error (0.05)

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)} \quad n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1-0.5)(117)}{(0.05)^2(117-1) + (1.96)^2(0.5)(1-0.5)} = 89.6$$

Anexo N° 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRES LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factores físicos</b>								
1	No contar con materiales suficientes impiden su desempeño profesional	X		X		X		
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional	X		X		X		
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo	X		X		X		
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo	X		X		X		
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada	X		X		X		
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Factores Psicológicos</b>								
7	Lidiar con el sufrimiento de los pacientes dificultan su desempeño profesional	X		X		X		
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo	X		X		X		
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención	X		X		X		
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral	X		X		X		
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño	X		X		X		
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Factores sociales</b>								
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificultan su desempeño	X		X		X		
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés	X		X		X		
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio	X		X		X		
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral	X		X		X		
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso lo estresa	X		X		X		
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : SI TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: SAYAS BACA CARLOS DNI: 06568081

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN UCI

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de Junio del 2024

Mg. Carlos Sayas Baca  
 Experto Especialista UCI  
 CEP 18361 REE 21333  
 Firma del experto Informante.

Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Autoestima</b>								
1	Le falta seguridad para lidiar con los problemas y eso le genera estrés	Si		Si		Si		
2	No tiene confianza de sí mismo y se siente inferior con relación a los demás	Si		Si		Si		
3	Sientes que tu trabajo es poco valorado y eso te estresa	Si		Si		Si		
4	No se deja acobardar por los fracasos y es capaz de continuar su trabajo	Si		Si		Si		
5	Las críticas de sus compañeros o superiores no afectan su estado emocional	Si		Si		Si		
<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo en Equipo</b>								
6	Sus compañeros colaboran con usted cuando esta agobiada y eso la alivia	Si		Si		Si		
7	Tiene una buena comunicación con sus compañeros lo cual le ayuda a realizar mejor su trabajo	Si		Si		Si		
8	En su servicio promueven el trabajo en equipo para cumplir con sus actividades de manera satisfactoria	Si		Si		Si		
9	Cuando tiene algún problema puede comunicarle a su jefe sin temor y le apoya para solucionarlo	Si		Si		Si		
10	En su servicio realizan cambios con relación a sus funciones sin comunicarle, dificultando su desempeño	Si		Si		Si		
<b>DIMENSIÓN 3: Formación Profesional</b>								
11	En su servicio realizan capacitaciones continuas para aumentar su nivel de conocimiento y mejorar su desempeño	Si		Si		Si		
12	Existen condiciones adecuadas para poner en práctica sus conocimientos adquiridos	Si		Si		Si		
13	En su servicio le ofrecen oportunidades de desarrollo personal y profesional sintiéndose valorada	Si		Si		Si		
14	Le preocupa que sus conocimientos sean insuficientes para cubrir las necesidades de los pacientes	Si		Si		Si		
<b>DIMENSIÓN 4: Satisfacción Profesional</b>								
15	En su servicio las oportunidades profesionales son equitativas y no le genera estrés	Si		Si		Si		
16	Se encuentra satisfecho del trabajo que realiza?	Si		Si		Si		
17	Las condiciones laborales de su servicio son inadecuadas y la estresan	Si		Si		Si		
18	Desarrollar el cargo que ocupa con eficiencia permite el reconocimiento de su jefe	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Mg. SAYAS BACA CARLOS DNI: 06568031

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN UCI

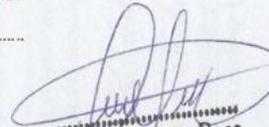
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de JUNIO del 2021

  
**Mg. Carlos Sayas Baca**  
 Enfermero Especialista UCI  
 CFP 18351 / REE 21333

Firma del experto Informante.  
 Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRES LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factores físicos</b>								
1	No contar con materiales suficientes impiden su desempeño profesional.	x		x		x		
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional.	x		x		x		
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo.	x		x		x		
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo.	x		x		x		
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada.	x		x		x		
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Factores Psicológicos</b>								
7	Lidiar con el sufrimiento de los pacientes dificultan su desempeño profesional.	x		x		x		
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo.	x		x		x		
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención.	x		x		x		
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral.	x		x		x		
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño.	x		x		x		
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Factores sociales</b>								
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño.	x		x		x		
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés.	x		x		x		
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio.	x		x		x		
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral.	x		x		x		
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso lo estresa.	x		x		x		
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : SI TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable ( X )**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: OSCAR CHICCHON MENDOZA..... DNI: ...08478538.....

Especialidad del validador: .....ADMINISTRACION-FINANZAS-COSTOS.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Los Olivos, 05 de Julio del 2021



.....  
Firma del experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Autoestima</b>								
1	Le falta seguridad para lidiar con los problemas y eso le genera estrés.	x		x		x		
2	No tiene confianza de sí mismo y se siente inferior con relación a los demás.	x		x		x		
3	Sientes que tu trabajo es poco valorado y eso te estresa.	x		x		x		
4	No se deja acobardar por los fracasos y es capaz de continuar su trabajo.	x		x		x		
5	Las críticas de sus compañeros o superiores no afectan su estado emocional.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo en Equipo</b>								
6	Sus compañeros colaboran con usted cuando esta agobiada y eso la alivia.	x		x		x		
7	Tiene una buena comunicación con sus compañeros lo cual le ayuda a realizar mejor su trabajo.	x		x		x		
8	En su servicio promueven el trabajo en equipo para cumplir con sus actividades de manera satisfactoria.	x		x		x		
9	Cuando tiene algún problema puede comunicarle a su jefe sin temor y le apoya para solucionarlo.	x		x		x		
10	En su servicio realizan cambios con relación a sus funciones sin comunicarle, dificultando su desempeño.	x		x		x		
<b>DIMENSION 3: Formación Profesional</b>								
11	En su servicio realizan capacitaciones continuas para aumentar su nivel de conocimiento y mejorar su desempeño.	x		x		x		
12	Existen condiciones adecuadas para poner en práctica sus conocimientos adquiridos.	x		x		x		
13	En su servicio le ofrecen oportunidades de desarrollo personal y profesional sintiéndose valorada.	x		x		x		
14	Le preocupa que sus conocimientos sean insuficientes para cubrir las necesidades de los pacientes.	x		x		x		
<b>DIMENSION 4: Satisfacción Profesional</b>								
15	En su servicio las oportunidades profesionales son equitativas y no le genera estrés.	x		x		x		
16	Se encuentra satisfecho del trabajo que realiza.	x		x		x		
17	Las condiciones laborales de su servicio son inadecuadas y la estresan.	x		x		x		
18	Desarrollar el cargo que ocupa con eficiencia permite el reconocimiento de su jefe.	x		x		x		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia) : SI HAY SUFICIENCIA

 Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable ( X )**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: OSCAR CHICCHON MEND ..... DNI: .....08478538.....

Especialidad del validador: .....ADMINISTRACION-FINANZAS-COSTOS.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Los Olivos, 05 de Julio del 2021



 .....  
**Firma del experto Informante.**  
**Especialidad**
**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factores físicos</b>								
1	No contar con materiales suficientes impiden su desempeño profesional	X						
2	El ambiente físico de tu servicio no es el adecuado para tu desempeño profesional	X						
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo	X						
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo	X						
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada	X						
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos	X						
<b>DIMENSIÓN 2: Factores Psicológicos</b>								
7	Lidar con el sufrimiento de los pacientes dificultan su desempeño profesional	X						
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo	X						
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención	X						
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral	X						
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño	X						
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades	X						
<b>DIMENSIÓN 3: Factores sociales</b>								
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificulten su desempeño	X						
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés	X						
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio	X						
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral	X						
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso lo estresa	X						
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Mg. Rocío del Pilar Solórzano Gallardo DNI: 41283751

Especialidad del validador: Enfermera en cuidados Intensivos

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

5 de Julio del 2021

Firma del experto in firmante.  
Especialidad  
MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL N.º 1005 DE MAYO  
D.º P.º C. ABEL PILAR  
Enfermería

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Autoestima</b>								
1	Le falta seguridad para lidiar con los problemas y eso le genera estrés	X						
2	No tiene confianza de sí mismo y se siente inferior con relación a los demás	X						
3	Sientes que tu trabajo es poco valorado y eso te estresa	X						
4	No se deja acobardar por los fracasos y es capaz de continuar su trabajo	X						
5	Las críticas de sus compañeros o superiores no afectan su estado emocional	X						
<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo en Equipo</b>								
6	Sus compañeros colaboran con usted cuando esta agobiada y eso la alivia	X						
7	Tiene una buena comunicación con sus compañeros lo cual le ayuda a realizar mejor su trabajo	X						
8	En su servicio promueven el trabajo en equipo para cumplir con sus actividades de manera satisfactoria	X						
9	Cuando tiene algún problema puede comunicarle a su jefe sin temor y le apoya para solucionarlo	X						
10	En su servicio realizan cambios con relación a sus funciones sin comunicarle, dificultando su desempeño	X						
<b>DIMENSION 3: Formación Profesional</b>								
11	En su servicio realizan capacitaciones continuas para aumentar su nivel de conocimiento y mejorar su desempeño	X						
12	Existen condiciones adecuadas para poner en práctica sus conocimientos adquiridos	X						
13	En su servicio le ofrecen oportunidades de desarrollo personal y profesional sintiéndose valorada	X						
14	Le preocupa que sus conocimientos sean insuficientes para cubrir las necesidades de los pacientes	X						
<b>DIMENSION 4: Satisfacción Profesional</b>								
15	En su servicio las oportunidades profesionales son equitativas y no le genera estrés	X						
16	Se encuentra satisfecho del trabajo que realiza	X						
17	Las condiciones laborales de su servicio son inadecuadas y la estresan	X						
18	Desarrollar el cargo que ocupa con eficiencia permite el reconocimiento de su jefe	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable ( ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Solorzano Gallardo Rocío del Pilar DNI: 41283751

Especialidad del validador: .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

5 de Julio del 2021

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
SOLORZANO GALLARDO ROCÍO DEL PILAR  
Especialista Asistencial en Cuidados Críticos  
C.O.P. 48268 R.O.E. 9476

Firma del experto Informante.  
Especialidad

Anexo N° 5

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ESTR ES	E1	FISICO	F1	PSICOLO GICO	PSICOL	SOCIAL	SOCIAL1	D1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	6	1	6	1	6	1	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	1	62	3	24	2	24	2	14	2	1
4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	1	51	2	18	2	18	2	15	2	1
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	1
6	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	26	2	8	2	8	2	10	2	3
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	6	1	6	1	6	1	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	105	3	24	2	60	3	21	3	2
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	6	1	6	1	6	1	3
10	4	2	2	4	4	1	2	2	2	2	4	4	4	1	4	4	4	1	51	2	17	2	16	2	18	3	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	2	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	2
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	1
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	6	1	6	1	6	1	3
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	1
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	1
19	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	93	3	49	3	21	2	23	3	2	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ESTR ES	E1	FISICO	F1	PSICOLO GICO	PSICOL	SOCIAL	SOCIAL1	D1
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	2	18	2	18	2	18	3	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	2
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	6	1	6	1	6	1	3
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	6	1	6	1	6	1	3
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	1
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	1
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	2	18	2	18	2	18	3	1
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	1
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	1
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	1
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	1	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	1
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	1	
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	6	1	6	1	6	1	3
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	1

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ESTR ES	E1	FISICO	F1	PSICOLO GICO	PSICOL	SOCIAL	SOCIAL1	D1	
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	1	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	1	
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70	3	23	2	24	2	23	3	1	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	1	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	1	
43	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	2	13	2	12	2	13	2	2	
44	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	39	2	12	2	14	2	13	2	2	
45	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	38	2	13	2	12	2	13	2	2	
46	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	39	2	12	2	13	2	14	2	2	
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2	
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	1	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	1	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	1	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	1	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	1	
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	6	1	6	1	6	1	3	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2	
55	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	11	2	13	2	13	2	2	
56	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	38	2	13	2	12	2	13	2	2	
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	2	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	2	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	2	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	2	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	1	
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2	
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2	
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2	
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	6	1	6	1	6	1	3	
66	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2	
67	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	37	2	11	2	12	2	14	2	2	
68	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	38	2	13	2	12	2	13	2	2	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	2	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	2	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	2	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	2	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	2	
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	2	

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ESTR ES	E1	FISICO	F1	PSICOLO GICO	PSICOL	SOCIAL	SOCIAL1	D1
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	2
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	2
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2
77	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	38	2	13	2	12	2	13	2	2
78	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	37	2	13	2	12	2	12	2	2
79	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	38	2	13	2	13	2	12	2	2
80	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	38	2	12	2	13	2	13	2	2
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	38	2	12	2	13	2	13	2	2
82	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	2
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	2
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	2
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	24	2	24	2	24	3	2
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3	24	2	24	2	23	3	2	
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	2	12	2	12	2	13	2	2
89	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3	23	2	24	2	24	3	1
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	6	1	6	1	6	1	3

## RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 3618-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 12 de octubre de 2021

### VISTO:

El expediente presentado por **MORALES RIOS, DIANA YAQUELIN** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021**; y

### CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **MORALES RIOS, DIANA YAQUELIN**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

### SE RESUELVE:

**Art. 1°.-** AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021** presentado por **MORALES RIOS, DIANA YAQUELIN**.

**Art. 2°.-** DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Ayvar Bazán Zoila
Secretario	: Mg. Guerra Bendezú Carlos
Vocal (Asesor de la tesis)	: Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

**Art. 3°.-** SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 15 de octubre de 2021
Hora	: 3:00 p.m.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

