



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de
Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote,
2021**

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

AUTORA:

Zamora Effio, Zoila Roxana (ORCID:0000-0002-8710-136)

ASESOR:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix (ORCID: 0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres Emerson y Silvia quienes con su apoyo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi esposo Junior, mis hijos Fabrizio y Valentina que me acompañan en cada etapa importante de mi vida y fueron testigos de todo este proceso, gracias por acompañarme en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero agradecer a esta vocación que me permite ayudar a salvar vidas.

Zoila Zamora

Agradecimiento

Expresar un total agradecimiento a la Universidad Privada Cesar Vallejo de la filial Chimbote por permitirme desarrollar mi trabajo de investigación en su casa de Estudios.

Al asesor de esta maestría de Gestión de los Servicios de la Salud por brindarme todas las facilidades para culminar el trabajo de investigación y permitirme el acceso a aulas para la aplicación de los instrumentos.

A los enfermeros del servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital III-Chimbote por estar dispuestos a colaborar en la recolección de información y culminar con éxito el estudio propuesto.

Zoila Zamora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Métodos de análisis	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de estrés laboral en las enfermeras del Servicio de UCI	18
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral las enfermeras del Servicio de UCI	19
Tabla 3 Relación de las dimensiones del estrés, con el desempeño laboral	20
Tabla 4 Correlación entre el estrés y desempeño laboral	21

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de estrés laboral en las enfermeras del Servicio de UCI	62
Figura 2 Nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Servicio de UCI	62

RESUMEN

El estrés en el lugar de trabajo puede ser el resultado de la exposición a una variedad de factores de estrés laboral y parece surgir cuando las personas intentan manejar sus responsabilidades, tareas u otras formas de presión relacionadas con sus trabajos y encuentran dificultades, tensiones, ansiedad o preocupaciones; ante ello, el objetivo general fue determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2021. Por otro lado, en relación a la metodología que se utilizó fue básico-correlacional, por el cual, la muestra estuvo integrada por 30 enfermeros, a quienes se les aplicó un cuestionario para ambas variables. Como resultado principal se ha obtenido que existe relación fuerte y negativa con un valor de $p = 0,000 < 0.05$ entre el estrés y desempeño laboral en personal enfermero. Se concluyó que el nivel de estrés laboral en el personal enfermero del Hospital EsSalud III-Chimbote, fue alto (63.3%), debido a la alta carga laboral, conflictos interpersonales, canales comunicativos, cansancio emocional entre otros factores. Además, en relación al nivel de desempeño laboral fue bajo con el 43.3% debido a que existe trabajo en equipo.

Palabras clave: Desempeño laboral, estrés laboral, agotamiento laboral.

ABSTRACT

Stress in the workplace can be the result of exposure to a variety of work stressors and seems to arise when people try to manage their responsibilities, tasks or other forms of pressure related to their jobs and encounter difficulties, tensions, anxiety or concerns; Given this, the general objective was to determine the relationship between stress and job performance in nurses of the Intensive Care Unit Service-Hospital EsSalud III-Chimbote 2021. On the other hand, in relation to the methodology that was used, it was basic-correlational, Therefore, the sample consisted of 30 nurses, to whom a questionnaire was applied for both variables. As the main result, it has been obtained that there is a strong and negative relationship with a value of $p = 0.000 < 0.05$ between stress and job performance in nursing personnel. It was concluded that the level of work stress in the nursing staff of the EsSalud III-Chimbote Hospital was high (63.3%), due to the high workload, interpersonal conflicts, communication channels, emotional fatigue among other factors. In addition, in relation to the level of job performance it was low with 43.3% due to the existence of teamwork.

Keywords: Job performance, job stress, job burnout.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés, puede ser aludido como una de las principales causas de absentismo en las empresas europeas, y aproximadamente un 12% de los trabajadores de este continente se ven afectados hoy en día por el síndrome de burnout; dicho esto, es de suma importancia identificar a los trabajadores desmotivados y estresados tanto en establecimientos de salud grandes (hospitales y clínicas) como en los más pequeños (postas, consultorios) con la finalidad de proporcionar medidas preventivas y garantizar intervenciones tempranas cuando se presente este cuadro clínico (García et al., 2018).

Bajo esos mismos enfoques, Bhagavathula et al. (2018) en Etiopia, ha referido que la incidencia del estrés ocupacional entre los profesionales sanitarios que laboran en entidades públicas, es del 32%; de igual manera, presenta debilidad (52,8%), autocrítica (56%) y síntomas depresivos (46%). Este mismo contexto lo presenta Jácome et al. (2019) quien señala que, en Colombia, la presencia de niveles altos de agotamiento emocional posee un valor decisivo para la prevalencia del estrés ocupacional en la población de médicos residentes siendo del 47%; mientras que el 42,5% reportó agotamiento emocional y menores grados de despersonalización en el 55%.

Asimismo, en Ecuador, Rivera et al. (2021) señala que el personal de salud en hospitales públicos presenta un alto agotamiento emocional con un 76%, debido a que, estos profesionales de salud que laboran en un área crítica como es el servicio de cuidados intensivos, les demanda un mayor esfuerzo laboral repercutiendo directamente en sus niveles de desempeño. Por otro lado, Asghar et al. (2019) refiere que en Pakistan, el estrés laboral no es ajeno al sector salud, ya que, el agotamiento emocional y físico, es muy alto en los trabajadores que laboran en este sector; el cual, en este país en mención más del 46% presentan cansancio en sus labores diarias, frustración y sobre todo poseen un bajo rendimiento laboral.

De igual manera, Alhaffar y Abbas (2019) en Siria, señala que el estrés relacionado con el trabajo entre los profesionales sanitarios se ha transformado en un problema grave de salud en el país, debido a que el 93% de trabajadores presentan una incidencia muy alta de agotamiento laboral, dado por demandas

excesivas que reducen la calidad de la atención, largas jornadas laborales, numerosos turnos de trabajo y falta de sueño, necesidad de afrontar el sufrimiento y la muerte y el miedo a cometer errores. Además en Brasil, Almeida et al. (2018) señala que el estrés laboral prevalece en contextos en los que los profesionales de la salud deben interactuar directamente con los pacientes; la cual, el 57,7% de dicho personal tienden riesgo de desarrollar este cuadro clínico.

A nivel nacional, Salas (2021) manifiesta que la causa principal del estrés laboral en el país, es la carga laboral con el 46%, seguido de situaciones difíciles en relación a las relaciones interpersonales con un 28% y el 20% presenta problemas en su calidad de vida personal y profesional y con un 6% en la seguridad. Asimismo, Privillejo et al. (2020) manifiesta que el contexto de la pandemia ha generado cambios importantes en el personal de salud que laboran en el ámbito hospitalario, especialmente en el personal de enfermería que enfrentan situaciones estresantes que repercuten directamente en la calidad de atención; dado que el 57% de profesionales enfermeros presentan problemas de agotamiento laboral y cuadros de ansiedad y depresión.

Marquina y Casas (2020) señalan que, en Lima Metropolitana, existen niveles altos de estrés en el personal enfermero, manifestado mediante las reacciones físicas, como son las alteraciones del apetito, agotamiento y sueño; siendo el profesional de enfermería y del sector público del Ministerio de Salud, quienes presentan los más altos niveles de estrés, al igual que el personal enfermero más joven. Asimismo, Solís et al. (2018) refiere que el estrés laboral es una de las patologías más recurrente en el ámbito laboral; es por ello, que la prevalencia de agotamiento en Huancavelica es del 32%, dado por la insatisfacción del horario de trabajo y por la demanda que se tiene al trabajar en establecimientos de nivel II y III.

A nivel local, el estrés laboral no es ajeno a las instituciones de salud de esta ciudad y más aún que ante la coyuntura sanitaria que está atravesando, existen muchos factores que han desencadenado altos niveles de estrés en el personal de primera línea como son los profesionales de enfermería, y este es el caso del Hospital EsSalud III de Chimbote, el cual, la fuerte carga laboral, la

falta de personal, la falta de capacitación en competencias blandas, el absentismo, la inadecuada comunicación asertiva y la exigencia en la atención de los pacientes, se componen como los principales factores que contribuyen a que el personal enfermero presenten estos cuadros clínicos, repercutiendo directamente en el desempeño laboral y sobre todo en la capacidad de respuesta frente a las demandas del paciente.

Ante ello, el estudio es importante porque, pretende medir la relación entre el estrés laboral y el desempeño en un servicio de área crítica (Unidad de cuidados intensivos) en un hospital de EsSalud de Chimbote. La relevancia social trasciende hacia los beneficiarios directos que en este caso es el personal enfermero que laboran en dicho centro hospitalario, quienes se van a beneficiar con los resultados del estudio para mejorar sus niveles de desempeño laboral. Las implicaciones prácticas ayudarán a resolver problemas relacionados al estrés y en consecuencia consiguen un mejor desempeño laboral. El valor teórico fue contributivo porque se planteó una base teórica que permitan comprender y dar a conocer las variables a investigar. Finalmente; la utilidad metodológica, estuvo referida a los instrumentos de la investigación.

Con respecto a la pregunta de la investigación fue: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2021? Para concluir, se tuvo al objetivo general: determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2021. Como específicos se tiene identificar el nivel de estrés laboral en las enfermeras de dicho hospital; identificar el desempeño laboral de dicho hospital y establecer la relación de las dimensiones del estrés, con el desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021.

Asimismo, la hipótesis estuvo conformada de la siguiente manera: H1: Existe relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote y Ho: No existe relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se abordaron los trabajos previos y las bases teóricas de ambas variables; por ello, como antecedentes a nivel internacional:

Nyunza (2021) tiene como objetivo evaluar los efectos del estrés laboral en el desempeño de los empleados en una organización pública estrés, el cual se utilizó un estudio correlacional. Como principal resultado se tiene que el estrés laboral afecta el desempeño de los empleados en la organización. Se concluyó que la principal fuente de estrés son los trabajos monótonos y poco interesantes que realizan los empleados de la organización; además se tiene que tomar en cuenta que la motivación, el sentido de responsabilidad y la utilización de la máxima capacidad tienen que prevalecer en la organización para reducir el estrés laboral.

Barreno (2020) en su estudio desarrollado en Guayaquil, presentó como objetivo evaluar la asociación entre el desempeño y estrés laboral en trabajadores de un centro hospitalario; por ello, para llevar a cabo este estudio se basó en el enfoque cuantitativo-correlacional, empleando el uso de encuestas. Ante ello, como principal resultado se tiene que los grados de estrés se derivan de factores como sobrecarga laboral, falta de motivación, falta de reconocimiento y malas condiciones laborales afectando directamente en el desempeño laboral. Además, se tiene que existe una relación entre ambas variables; asimismo, el nivel de estrés fue alto con el 45%.

Altindag (2020) presenta objetivo examinar el concepto de estrés, que se ha transformado en parte la vida diaria de cada persona, en un contexto organizacional, y determinar si existe una relación e interacción entre el manejo del estrés y el desempeño laboral en las organizaciones. Como principal resultado se tiene que se encontraron relaciones negativas significativas entre el manejo del estrés y el desempeño. Además, se concluyó que el estrés en el trabajo presenta una incidencia del 60% estando en un nivel muy alto.

Irfan et al. (2020) en su estudio realizado en Arabia Saudita; tiene como objetivo analizar el estrés ocupacional en profesionales sanitarios; el cual, se hizo uso del enfoque cuantitativo y se utilizó un cuestionario. Como principal

resultado se tiene que con una intervención basada en la terapia cognitivo-conductual que puede construir, mejorar, aumentar la resiliencia, necesaria para proteger a las personas contra el desarrollo de psicopatología. Además, se obtuvo que el nivel de prevalencia de estrés fue del 48% en el personal de salud que labora en el área de UCI; por ello se debe desarrollar la resiliencia, para combatir la ansiedad, la depresión, la somatización y la incapacitación.

Deng et al. (2019) presenta como objetivo como el estrés por desafío y el estrés por impedimento influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud en los hospitales públicos chinos, siendo un estudio correlacional. Como principal resultado se tiene que el estrés por desafío y el estrés por impedimento se correlacionaron fuertemente con el desempeño laboral en trabajadores de hospitales públicos chinos. Además, se concluyó que el desempeño y el estrés laboral se sitúan en un nivel alto, siendo del 41% y 53% respectivamente.

A nivel nacional, Condezo (2021) en su tesis desarrollada en Lima, presenta como finalidad identificar el grado de correlación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout; por ello, el estudio fue correlacional. Como hallazgo más importante se tiene que existe una asociación positiva media entre las variables antes mencionadas, traduciéndose que a mayor desempeño laboral ante presión y exigencia laboral más probabilidad de padecer síndrome de burnout. Se concluyó que la despersonalización, agotamiento emocional y la realización se asocian con el desempeño laboral.

Lauracio (2020) presenta como objetivo evaluar el estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de salud en un establecimiento hospitalario de la ciudad de Puno. El cual como metodología se manejó con el enfoque correlacional; obteniendo como principal resultado que no existe relación entre las variables mencionadas. Se concluye que el estrés laboral es de nivel medio con el 46% y en cuanto al desempeño laboral es alto con el 51%.

Cubas (2018) en su estudio desarrollado en Chiclayo, presentó como finalidad evaluar el nivel de asociación entre el desempeño laboral y el estrés, en un centro de salud de la Victoria," por el cual, se trabajó con un enfoque

cuantitativo y la población lo conformó 53 trabajadores, aplicándoles un cuestionario; por ello, como principal conclusión se ha obtenido que existe una asociación significativa y directa entre las variables analizadas. Paralelamente, a lo mencionado el grado de estrés bajo dimensión agotamiento emocional es alto con el 52,8%, de igual manera con la despersonalización cuyo nivel es alto con el 60% y en cuanto a la realización es baja con el 67,9%. El nivel de desempeño en cuanto a la calidad de trabajo es regular con el 56%, al igual que el trabajo en equipo y el compromiso institucional con el 47% respectivamente y solo el nivel de responsabilidad es deficiente con el 47%.

Gallegos (2018) presenta como finalidad evaluar el grado de significancia del desempeño con el estrés laboral en los profesionales enfermeros en los servicios críticos, en hospitales estatales. Por ello, el estudio fue de tipo correlacional. Como principal resultado se tiene que, las enfermeras muestran con mayor prevalencia estrés severo, con el 35% y el moderado en un 17%. Se concluyó que no existe un grado de asociación entre las variables analizadas.

Santillán (2018) presentó como finalidad establecer la correlación entre el desempeño laboral y el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras en un hospital de Lima, el cual, se trabajó con un diseño correlacional; por ello, se tiene como principal resultado que con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) se determina que existe relación alta y con gran significancia entre el estrés y desempeño laboral. Por otro lado, se concluyó que el estrés y desempeño laboral es bajo con el 78% y 59% respectivamente.

A nivel local, Ángeles (2019) en su estudio realizado en Huaraz, presenta como finalidad determinar el grado correlacional entre el estrés y el desempeño laboral en el Centro de Salud de Chiquián – Bolognesi; por ello, el estudio fue correlacional, obteniendo como hallazgos más significativo que existe una relación inversa y significativa entre las variables investigadas. Además, se concluyó que, los factores estresantes en el personal se debe a la demanda laboral, las relaciones interpersonal que se tienen con los compañeros y el contexto laboral, trayendo como consecuencias en el rendimiento de los colaboradores.

De la Cruz (2018) presentó como objetivo evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución pública en Chimbote; ante ello, el estudio se manejó bajo el enfoque correlacional. Como principal resultado se tiene que, mediante la correlación de Spearman, el nivel de relación entre las variables analizadas (estrés y desempeño laboral) es muy fuerte y positiva, traduciéndose, que a menor estrés laboral el desempeño será mejor. Se concluyó que, el 86% de los participantes del estudio presentan un estrés bajo y en cuanto al desempeño laboral el 100% de los trabajadores indicaron que el nivel es regular.

En cuanto a la base teórica, en relación a la variable estrés laboral, se presentarán las teorías y enfoques relacionados a ambas variables, es por ello, que existen varias teorías existentes que brindan propuestas sobre cómo puede ocurrir el estrés en los entornos laborales. El modelo de ajuste persona-entorno propuestos por French y Kahn (1962) pretende que el estrés asociado con el trabajo se puede presentar a raíz de que el personal perciba una discrepancia entre los requerimientos personales y la manera en que el contexto laboral satisface las necesidades de los colaboradores

Por otro lado, Karasek (1990) refiere que el modelo de demanda-control-apoyo sostiene que la cantidad de estrés vivido en un trabajador depende mucho del nivel de demanda o trabajo que tengan; además, depende también del control percibido para el cumplimiento de las tareas y la cantidad de apoyo disponible para el personal en su profesión.

Pasando a otra instancia, Bhui et al. (2016) refiere que el estrés laboral se compone como un problema ocupacional de gran importancia en la medida en que se desarrollan las intervenciones en los centros laborales, además, lo conceptualiza como reacciones dañinas que los profesionales de salud poseen ante las demandas, presiones y/o preocupaciones que se les presenta en el trabajo. De igual manera, según la Organización Mundial de la Salud (citado por Maulik, 2017) define al estrés laboral como una de las respuestas en que los trabajadores pueden llegar a tener cuando se les muestran presiones y demandas laborales que no se encuentran acorde con sus habilidades y competencias y que desafían su capacidad de afrontamiento.

Además, es importante mencionar que el estrés ocupacional, tiende a ser el resultado de la sobrecarga de trabajo, bajo diversos factores; y esto se debe, a que la fuerza laboral intenta manejar con responsabilidad sus tareas designadas, y en ciertos casos, estas funciones son complicadas de realizarlas produciendo ansiedad, frustración y preocupaciones (Stranks, 2015).

Por otra parte, factor de riesgo es que además de que la depresión o la ansiedad son el resultado del estrés, los trastornos físicos como la hipertensión y la diabetes también pueden ser causados por el estrés. Si bien la investigación ha establecido el vínculo bidireccional entre el estrés y estos trastornos físicos, las organizaciones deben darse cuenta de esto y alentar al personal a mantener un buen equilibrio entre el trabajo y la vida. Esto en sí mismo puede ser una tarea difícil de implementar dados los plazos, tener una ventaja competitiva, sostener el crecimiento y la necesidad personal de ganar más haciendo horas extras. Por lo tanto, las organizaciones deben tener pautas sobre las horas de trabajo basadas en buenas prácticas industriales y tomar medidas para hacerlas cumplir de manera rutinaria (Liu et al., 2017).

Por otro lado, el estrés laboral puede llegar a tener muchos orígenes o proceder de un solo evento, debido a que puede afectar a los subordinados y a los jefes, donde se pueden elegir tres perspectivas amplias al estudiar el estrés: la perspectiva basada en la respuesta, la perspectiva basada en el estímulo, y la perspectiva del proceso transaccional cognitivo, por lo tanto, se encuentra que el estrés ocupacional es un factor mental y condición física que provoca un efecto perjudicial sobre la productividad, la eficacia, la salud personal y la calidad del trabajo del individuo (Hobfoll et al., 2009).

Asimismo, Kumar et al. (2016) sostiene que el estrés es una parte habitual y normal de la vida diaria, es una reacción física normal a una presión interna o externa que se ejerce sobre el sistema de una persona. Los períodos prolongados de estrés pueden causar cambios destructivos en el cuerpo, como depresión, enfermedades cardíacas, cáncer, derrames cerebrales, úlceras, dolor de espalda, dolores de cabeza, aumento de la presión arterial, indigestión y varios otros problemas.

La Organización Mundial de la Salud ha delineado los factores clave relacionados con el estrés en el lugar de trabajo y ha abogado por pautas para redimirlos. Algunos factores que causan un mayor estrés en el lugar de trabajo, se debe a la demanda laboral (tanto trabajo excesivo como insuficiente), inadecuada participación, escasos controles en el lugar de trabajo, funciones monótonas o desagradables, ambigüedad o conflicto de roles, falta de reconocimiento laboral, ineficientes relaciones interpersonales, inequidad, inadecuadas condiciones de trabajo, liderazgo y comunicación deficientes y demandas conflictivas en el hogar y el trabajo (Maulik, 2017).

Maulik (2017) refiere que este documento también describió las pautas para mejorar la situación y enumeró cuatro pasos clave que no solo son relevantes para las organizaciones individuales, sino también para otras partes interesadas, como sindicatos, empleados y gobierno; es por ello, que en las siguientes líneas se presentan la descripción de cada uno de los pasos:

En primer lugar, se tiene al paso número uno, el cual consiste en analizar los problemas de salud mental: como primer paso, es esencial tener una comprensión clara no solo de la prevalencia / incidencia y los factores de riesgo asociados con el estrés en el lugar de trabajo, sino también un mejor conocimiento sobre las implicaciones de costos para una organización en términos de productividad perdida (Younes y Shalaby, 2016).

Como segundo paso se tiene al desarrollo de la política, el cual se puede desarrollar una vez que se disponga de los conocimientos iniciales adquiridos a través del primer paso. El objetivo principal de dicha política debería ser abordar las preocupaciones de todas las partes interesadas y adherirse a la visión y misión de la organización (Chegini, 2019).

En el paso tres se plantea el desarrollo de estrategias para implementar la política, por ello, mientras se efectúan las políticas, se debe tener cuidado de identificar las estrategias clave que deben implementarse, los procesos que deben estar en el lugar para implementar tales estrategias, los objetivos a alcanzar y los plazos que deben cumplirse al implementar las estrategias (Alharbi y Alshehry, 2019).

Finalmente se tiene al cuarto paso, el cual se basa en la implementación y evaluación de la política; el cual, la ejecución de cualquier estrategia requerirá la colaboración y la aceptación clara de todas las partes interesadas. Para algunas estrategias, es posible que sea necesario tener un pequeño proyecto de demostración para comenzar y, en función de los resultados, modificar las estrategias y luego escalarlo a un foro más grande. Antes de implementar una política, la información debe difundirse ampliamente, ya sea a través de una reunión de lanzamiento formal o de una red de difusión de organizaciones individuales (Vahedian et al., 2019).

Por otro lado, en cuanto al diagnóstico del estrés, según Maslach y Jackson abarca tres dimensiones, la primera de ellas es el agotamiento emocional ya que se caracteriza por la desmotivación y la fatiga en el cumplimiento de las actividades del trabajo. Los trabajadores pasan por una serie de sensaciones de desgastes e incapacidad de recuperarse, con escasas energías para afrontar nuevos proyectos.

Como segunda dimensión se tiene a la despersonalización, que según Olivares (2017) señala que en esta etapa, se tiene a las reacciones de inconsciencia en relación a las necesidades de los demás trabajadores y los pacientes, ocasionando conflictos de aislamiento e interpersonales. Y como tercera dimensión se tiene a la baja realización personal, que radica en el hecho de sentir que las tareas que realizan en el trabajo son obstáculos para que el personal pueda alcanzar las metas y logros profesionales, con una autopercepción negativa, originando problemas en su desempeño (Olivares, 2017).

Existen cuatro factores principales asociados con el agotamiento de los trabajadores de atención primaria de salud: 1) falta de control sobre las condiciones de trabajo y la toma de decisiones; 2) presión de tiempo tal que los médicos tenían la percepción de que solo se los valoraba por su productividad; 3) un entorno de trabajo caótico e ineficiente que utilizaba de manera inapropiada a los médicos para realizar tareas administrativas y otras tareas mundanas; y 4) una falta de alineación entre médicos y ejecutivos en cuanto a valores, misión, propósito y compensación (Rothenberger, 2017).

Pasando a otra instancia, ahora se presenta al desempeño laboral, donde Robbins (2004) señala que enfatiza que el desempeño laboral está encaminado a la capacidad de organizar y coordinar las acciones ya que al integrarse forman los comportamientos de los individuos implicados en el proceso productivo.

Leitão et al. (2019) señala que el desempeño de los empleados en el lugar de trabajo está relacionado con un conjunto de factores que afectan la salud, los hábitos y el medio ambiente de los trabajadores, el bienestar de los empleados y la calidad de vida laboral. Además, Peterson et al. (2010) indica que el desempeño organizacional es multidimensional, está conectado con sus metas y objetivos, y puede definirse como la capacidad de una organización para usar sus recursos de manera eficiente y producir resultados que sean consistentes con sus objetivos y relevantes para sus usuarios.

Por tal razón, en relación a los factores del rendimiento laboral según Bain (2003) sostiene que existen dos elementos que contribuyen a la mejoras del desempeño laboral en las instituciones de salud; dicho esto, como primer elemento se tiene a los factores internos, debido a que, son susceptibles a modificarse con más rapidez que otros, por ende, se clasifican en dos grupos: en relación a los blandos están constituidos por los diversos estilos de dirección, la fuerza laboral, los sistemas y procedimiento de organización y los métodos; asimismo, en relación a los duros, integran el equipo, material primas y los t productos (Li et al., 2017).

Asimismo, Wu et al. (2020) señala que el desempeño laboral se refiere al desempeño de un empleado en el trabajo, dividieron el desempeño laboral en tres factores: eficiencia, productividad y efectividad, definió el desempeño laboral como todos los comportamientos relacionados con los objetivos organizacionales, que podrían medirse de acuerdo con las contribuciones individuales a los objetivos organizacionales y dividirse en desempeño de tareas y desempeño contextual. El desempeño de la tarea se definió como estar familiarizado con las habilidades laborales relevantes para completar las tareas, refiriéndose principalmente al grado de logro de los empleados con respecto a los objetivos laborales esperados por la organización (Sharma y Dhar, 2016).

Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral según Freeman y Gilbert (citado por Cubas, 2018) mencionan que para evaluar las dimensiones del desempeño laboral, en la actualidad se basan en las capacidades y los niveles de competencias que poseen los trabajadores asociados al trabajo, quienes consideran que los componentes a medir se relacionan con la calidad laboral desarrollado bajo términos de eficiencia, directivas propias y la responsabilidad con las tareas de la gestión a cargo, dicho esto, en las siguiente líneas se detallan las dimensiones de la variable desempeño laboral:

Por ello, como primera dimensión se tiene a la calidad de trabajo, el cual, Freeman y Gilbert (citado por Cubas, 2018) señala que se le atribuye como un procedimiento longitudinal y dinámico en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos habilidades y buen juicio, relacionados a la profesión. Como segunda dimensión se tiene, a la dimensión responsabilidad laboral, refiriéndose a las aptitudes y recursos que posee el colaborador para efectuar una tarea determinada. Por ende, está vinculada directamente con el buen rendimiento laboral, el cual, esta última se compone como un proceso de integración de herramientas nuevas para el desenvolvimiento en cada una de las áreas.

En cuanto, al trabajo en equipo, se compone como la tercera dimensión del desempeño laboral, la cual, bajo los términos de las funciones administrativas, se tiene que hacer mención a la calidad del trabajo de los trabajadores, como atender a los conocimientos y los saberes; del mismo modo, corroborar que las experiencias son formativas y con un adecuado trabajo en equipo se obtienen a lo largo de la vida (Costello et al., 2021).

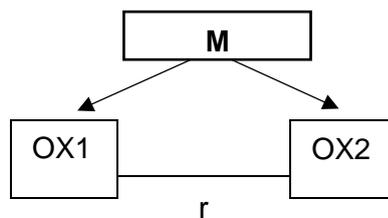
Finalmente, se tiene al compromiso institucional, donde Freeman y Gilbert (citado por Cubas, 2018), se refiere a la capacidad de sentimientos o compromiso, bajo los cimientos de la calidad laboral en los profesionales, asimismo, este autor señala que son emociones que reflejan los individuos, destacada en cada uno de los profesionales a través de su desempeño laboral que se demuestran en las labores diarias con las diferentes carencias de las necesidades humanas que tienen las personas adscritas en los servicio (Orgambídez et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio, relacionado al estrés y desempeño laboral, tiene un enfoque cuantitativo, tal y como lo manifiesta Hernández y Mendoza (2018) debido a que este enfoque consiste en analizar y recolectar data numérica; asimismo, se puede manejar para encontrar promedios, realizar pronósticos y generalizar resultados a poblaciones más extensas, este procedimiento es el que se realizará al procesar las variables de estrés laboral y desempeño laboral en el servicio de cuidados intensivos, es decir los datos se presentará en información numérica.

Además, en cuanto al diseño de la investigación, fue no experimental-descriptiva, porque según Escobar et al. (2018) estas investigaciones no implican la manipulación de sujetos, debido a que solo describirá la realidad analizada en su entorno natural. Asimismo, será de nivel correlacional-causal, porque se midió la relación de las variables a investigar que son el estrés y el desempeño laboral, además evaluará una relación estadística (es decir, la correlación) entre ellas. A continuación, se presenta el esquema de la correlación:



M : Muestra

OX1 : Estrés

OX2 : Desempeño laboral

r : Nivel de relación entre variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: Según Acosta et al. (2021) señala que el estrés laboral es la falta de adaptación al trabajo, caracterizado por síntomas físicos asociados, desmotivación y agotamiento emocional.

Definición operacional: Puede provocar en el personal de salud trastornos físicos o psicológicos, y será medido bajo la despersonalización, agotamiento emocional y realización personal.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Bajo la perspectiva de Chiavenato (2000) señaló que son las acciones y los comportamientos que están orientadas en la búsqueda de las metas organizacionales.

Definición operacional: se refiere al rendimiento de los trabajadores, siendo evaluado a través de un cuestionario tomando como dimensiones trabajo en equipo, calidad de trabajo, responsabilidad laboral y el compromiso institucional.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: En relación a este punto, la población finita lo conformaron todo el personal de enfermería que pertenecen o laboran en el servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital EsSalud III, siendo un total de 30 enfermeras.

Criterios de inclusión:

Personal de enfermería que labora en dicho hospital.

Personal que realiza funciones presenciales

Personal técnico y profesional de enfermería

Criterios de exclusión:

Personal administrativo del Hospital EsSalud III

Personal que se encuentra realizando trabajo remoto.

Personal con licencias y vacaciones.

Personal que laboran en otros servicios.

Muestra: Se trabajó con la misma cantidad de la población, debido a que será una muestra censal.

Muestreo: En el estudio se trabajó con el no probabilístico por conveniencia, ya que los sujetos informantes, no van a depender de posibles probabilidades numéricas.

Unidad de análisis: Personal enfermero que labora en el servicio de cuidados intensivos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a los instrumentos de recolección de datos, como técnica se desarrolló una encuesta para ambas variables; es por ello, que para medir el estrés laboral se tomó el instrumento que plantea Maslach que consta con un total de 22 preguntas, el cual se utilizó la escala likert que consistió en: Nunca=0; pocas veces al año=1; una vez al mes=2; unas pocas veces al mes=3; una vez a la semana=4; pocas veces a la semana=5 y todos los días=6. Además, para medir esta variable se realizó de la siguiente manera, estrés Alto: 118-132; estrés medio: 102-117 y estrés bajo: 0- 101

Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral, el instrumento fue tomado de Cubas (2018), el cual, ha seguido los mismos lineamientos en relación al primer instrumento (estrés laboral). Ante ello, la escala de Likert utilizada fue: siempre=1; casi siempre=2; a veces=3; casi nunca=4 y nunca=5. Además, para medir esta variable se realizó de la siguiente manera: alto: 100- 155; medio: 55- 99 y bajo: 1-54

Validez y confiabilidad: Con respecto al primer instrumento, estrés laboral, en relación a la confiabilidad, consiste en una prueba piloto a 10 trabajadores del centro hospitalario en estudio; por ello, como resultado se obtuvo un valor de 0.90 del cual se puede deducir que el instrumento es confiable. De igual manera, para la validez se realizó a través del juicio de expertos que consistió en la firma de expertos sobre el tema abordado en la presente investigación.

Asimismo, en relación al segundo instrumento, para la confiabilidad, se realizó a través de una prueba piloto a 10 trabajadores del centro hospitalario en estudio; por ello, como resultado se obtuvo un valor de 0.90 del cual se puede deducir que el instrumento es confiable. De igual manera para este instrumento, la validez se realizó a través del juicio de expertos, que consistió en la firma de 3 magister que conocen y que tienen experiencia en gestión de los servicios de la salud.

3.5 Procedimientos

Con respeto al procedimiento, como primera etapa se inició con búsqueda y el bosquejo de la información a través de fuentes fidedignas y que tengan rigor científico para el sustento teórico de las variables; posteriormente, se fijó los métodos a emplear en el estudio. Luego, se procedió a la elaboración de los respectivos instrumentos para cada uno de las variables. Como cuarta etapa del informe, se pasó al juicio de expertos para las validaciones de los instrumentos Paralelamente, se envió una solicitud al Hospital EsSalud III-Chimbote a través de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, para el desarrollo de la investigación. Consecutivamente se coordinó con el personal enfermero para el envío de los cuestionarios mediante el Google form, procediendo a la recolección de datos; por último, se paso la aplicación del instrumento.

3.6 Métodos de análisis

Para la medición de la correlación de las variables (estrés y desempeño laboral) se realizó mediante el análisis inferencial de la prueba del Rho-Sperman. Del mismo modo, se trabajó con el análisis descriptivo, el cual, los datos analizados han sido presentado con las respectivas tablas y objetivos relacionados a los objetivos planteados a un inicio; por ello, todo esto, se llevó a cabo en el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 26.

3.7 Aspectos éticos

Los criterios éticos están establecidos para salvaguardar y proteger a los sujetos informantes que participan en una investigación; por ello, el presente estudio se llevó a cabo teniendo en cuenta los principales aspectos éticos como la justicia, donde todo el personal de enfermería ha tenido la misma oportunidad de ser evaluados, asimismo, se contó con el principio de transparencia debido a que toda la información obtenida fue analizada tal y como los participantes han dado sus respuestas, asimismo, contó con el principio de respeto, debido a que el investigador trató con amabilidad y cortesía a los participantes del estudio, finalmente, contó con el principio de confidencialidad porque toda la data que los sujetos informantes brindan al estudio fue solo con fines investigativos del presente estudio; ante ello, en esta investigación se aplicará los aspectos éticos necesarios para realizar una buena investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de estrés laboral en las enfermeras del Servicio de UCI

Niveles	f	%
Bajo	5	16,7
Moderado	6	20,0
Alto	19	63,3
Total	30	100,0

Fuente: elaboración propia

En la tabla 1 se observan los resultados del nivel de estrés laboral, el cual el 63,3% del personal enfermero presentan un nivel alto de estrés, seguid del 20,0% con un nivel moderado de estrés y solo el 16,7% presenta un nivel bajo; es por ello que se puede deducir que, el personal de enfermería enfrenta diversas situaciones y factores que producen estos cuadros clínicos afectando su salud mental y reflejándose en sus labores que realizan.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Servicio de UCI

Niveles	f	%
Bajo	13	43.3
Moderado	11	36.7
Alto	6	20.0
Total	30	100,0

Fuente: elaboración propia

En la tabla 2 se observan los resultados del nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Unidad de Cuidado Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote; el cual el 43,3% de los participantes del estudio presentan un nivel bajo de desempeño; el 36,7% presentan un nivel moderado y solo el 20,0% del personal enfermero tienen un alto nivel de desempeño; el cual se puede deducir, que el desempeño laboral juega un rol esencial en el personal de salud, debido a que, de allí depende, la capacidad de respuesta frente a los pacientes.

Tabla 3

Relación de las dimensiones del estrés, con el desempeño laboral

Variables	Desempeño
1. Agotamiento Emocional	-,834 ,000 30
2. Realización personal	,910 ,000 30
3. Despersonalización	-,821 ,000 30

Fuente: elaboración propia

En la tabla 3 se establece la relación entre las dimensiones del estrés y el desempeño laboral, donde:

Entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral al aplicar Rho de Spearman es igual a -0,834, indica que hay una relación fuerte y negativa entre las variables, con un valor de $p = 0,000 < 0.05$; esto significa que el agotamiento emocional se comporta de manera inversa en relación con el desempeño laboral indicando que si aumenta el agotamiento emocional entonces disminuye el desempeño laboral y viceversa.

Entre la realización personal y el desempeño laboral al aplicar Rho de Spearman es igual a 0,910, indica que hay una relación fuerte y positiva entre las variables, con un valor de $p = 0,000 < 0.05$. esto significa que la realización personal se comporta de manera directa en relación con el desempeño laboral indicando que si aumenta la realización personal entonces aumenta el desempeño laboral y viceversa

Entre la despersonalización y el desempeño laboral al aplicar Rho de Spearman es igual a -0,821, indica que hay una relación fuerte y negativa

entre las variables, con un valor de $p = 0,000 < 0.05$; esto significa que la despersonalización se comporta de manera inversa en relación con el desempeño laboral indicando que si aumenta la despersonalización entonces el disminuye el desempeño laboral y viceversa

Luego los resultados en cada caso presentan un $p < 0,05$ lo que permite rechazar H_0 . Lo que permite concluir que existe relación entre las dimensiones del estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote

Tabla 4

Correlación entre el estrés y desempeño laboral

		Desempeño	
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,898
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: elaboración propia

El resultado obtenido al aplicar Rho de Spearman igual a -0,898, lo que indica que hay una relación fuerte y negativa entre el estrés y el desempeño laboral.

Además, como el valor de $p = 0,000 < 0.05 = \alpha$, esto permite rechazar H_0 . Luego estadísticamente podemos confirmar que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote.

V. DISCUSIÓN

La seguridad del paciente es un elemento clave de la calidad de los servicios de salud. Las enfermeras son el grupo más numeroso que atiende a los pacientes, observando que la seguridad en la atención de enfermería reduciría las lesiones, la discapacidad, la morbilidad y la mortalidad. Sin embargo, un estrés elevado puede provocar una disminución en la calidad de la atención de enfermería; además puede aquejar significativamente la calidad de vida de las enfermeras, el cual puede traer como consecuencia grandes pérdidas de compasión por los usuarios y una mayor ocurrencia de errores en la práctica; dicho esto, se relaciona negativamente con el desempeño laboral en este tipo de profesionales, que son el personal enfermero.

Ante lo mencionado, la discusión de esta investigación comienza analizando el primer objetivo específico, que consiste en analizar el nivel de estrés laboral en las enfermeras del servicio de UCI, el cual, en la tabla 1 se muestra que el 63.3% de los sujetos informantes presentan un nivel de estrés alto, seguido del 20% quienes padecen de estrés pero en un nivel medio y solo el 16.7% señala que el estrés es bajo en el servicio de unidad de cuidados intensivos del Hospital EsSalud III-Chimbote. Estos resultados coinciden con Deng et al. (2019) quien afirma en su estudio que los trabajadores de salud que laboran en hospitales públicos presentan un nivel alto de estrés con un 53%. De igual manera, Irfan et al. (2020) también comparte el mismo enfoque que el autor anterior debido a que el nivel de prevalencia de estrés fue alto con el 48% en los profesionales de salud que laboran en el servicio de UCI.

No obstante discrepan con los resultados encontrados por De la Cruz (2018) quien determinó que el 86% de los participantes de su estudio presentan un estrés bajo en un centro hospitalario de la ciudad de Chimbote. Bajo esa misma perspectiva, Santillán (2018) también señala que el estrés laboral en el personal enfermero de un hospital de la ciudad de Lima es bajo con el 59%.

Por lo tanto, estos hallazgos encontrados en el presente estudio, se relaciona con el aporte teórico de Bhui et al. (2016) quien refiere que el estrés laboral se compone como un problema ocupacional de gran importancia en la medida en que se desarrollan las intervenciones en los centros laborales, además,

lo conceptualiza como reacciones dañinas que los profesionales de salud poseen ante las demandas, presiones y/o preocupaciones que se les presenta en el trabajo.

Ante lo mencionado, líneas anteriores, es muy importante que el Hospital EsSalud III-Chimbote, garantice un entorno laboral adecuado, donde prevalezca la salud mental de los trabajadores de salud, sobre todo el personal enfermero, que laboran en un área crítica como son los cuidados intensivos y donde la demanda laboral es mucho más compleja.

Continuando con la discusión de los resultados, en los siguientes párrafos se visualiza el análisis del segundo objetivo específico, relacionado al nivel de desempeño que posee los profesionales enfermeros en dicha institución sanitaria (Hospital EsSalud III-Chimbote); ante ello, en la tabla 2, se aprecia que el 43.3% de los participantes de esta investigación presentan un nivel bajo en su desempeño laboral, es decir, no están realizando sus funciones de manera apropiada; además, el 36.7 de ellos poseen un nivel moderado y solo un 20% consideran que si tienen un alto nivel de desempeño en el servicio de cuidados intensivos.

Por lo expuesto anteriormente, los hallazgos encontrados se relacionan con lo mencionado por Santillán (2018) quien señala que el personal enfermero de un hospital de la ciudad de Lima tienen un rendimiento laboral muy bajo en sus funciones que realizan siendo del 59%.

Por lo contrario, Deng et al. (2019) en su estudio refiere que el desempeño laboral en el personal de salud es alto; asimismo, Lauracio (2020) en su estudio realizado en la ciudad de Puno, ha determinado que el desempeño laboral se encuentra en un rango alto con el 51%. Sumado a ello, Cubas (2018) menciona que en el centro de salud La Victoria sector II, el personal de salud presenta un nivel regular desempeño laboral siendo del 56,6%. Finalmente, De la Cruz (2018) determina que el 100% de los trabajadores indicaron que el desempeño laboral es regular.

Paralelamente a lo mencionado, se puede percibir que el nivel de desempeño en el personal de enfermería del Hospital EsSalud III-Chimbote es bajo; por ello, el enfoque teórico planteado por Leitão et al. (2019) señala que el desempeño de los empleados en el lugar de trabajo está relacionado con un conjunto de factores que afectan la salud, los hábitos y el medio ambiente de los trabajadores, el bienestar de los empleados y la calidad de vida laboral. Además, Peterson et al. (2010) indica que el desempeño organizacional es multidimensional, está conectado con sus metas y objetivos, y puede definirse como la capacidad de una organización para usar sus recursos de manera eficiente y producir resultados que sean consistentes con sus objetivos y relevantes para sus usuarios.

Por lo tanto, es necesario que el establecimiento hospitalario en mención busque las mejoras pertinentes para generar un incremento del rendimiento laboral en el personal enfermero y así brindar una buena calidad de atención a los pacientes; y sobre todo, que los profesionales de enfermería laboren en entorno adecuado que les brinden los recursos y herramientas necesarias para su desempeño laboral en el servicio de cuidados intensivos.

Por otro lado, ahora se presenta al último objetivo específico, donde se presenta la relación de las dimensiones del estrés con el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital EsSalud III-Chimbote en el servicio de unidad de cuidados intensivos, el cual, en la tabla 3 se muestra que entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral al aplicar Rho de Spearman es igual a $-0,834$; es decir, que existe una relación fuerte y negativa entre las variables, con un valor de $p = 0,000 < 0.05$.

Asimismo, en relación a la dimensión realización personal y el desempeño laboral al aplicar Rho de Spearman es igual a $0,910$, indicando que existe una relación fuerte y positiva entre las variables, con un valor de $p = 0,000 < 0.05$. Finalmente, en esta misma tabla se tiene a la dimensión despersonalización y el desempeño laboral; ya que al aplicar Rho de Spearman es igual a $-0,821$, indicando que existe una relación fuerte y negativa entre las variables antes mencionadas, con un valor de $p = 0,000 < 0.05$.

Por lo tanto, existe relación entre las dimensiones del estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote. Ante ello, estos resultados encontrados contrastan con lo que menciona Condezo (2021) quien indica que el agotamiento emocional, despersonalización y la realización se relaciona con el desempeño laboral. Además, Cubas (2018) manifiesta que el agotamiento emocional es del 52,8%, la realización fue del 67,9% y en despersonalización ascendió a un total del 60,4%; deduciéndose, que se relaciona directamente con el desempeño laboral.

De igual manera, comparten el enfoque teórico de Maslach y Jackson abarca tres dimensiones, la primera de ella es el agotamiento emocional ya que se caracteriza por la desmotivación y la fatiga en el cumplimiento de las actividades del trabajo. Los trabajadores pasan por una serie de sensaciones de desgastes e incapacidad de recuperarse, con escasas energías para afrontar nuevos proyectos. Además, en cuanto a la despersonalización, que según Olivares (2017) señala que en esta etapa, se tiene a las reacciones de inconsciencia en relación a las necesidades de los demás trabajadores y los pacientes, ocasionando conflictos de aislamiento e interpersonales. Y como tercera dimensión se tiene a la baja realización personal, que radica en el hecho de sentir que las tareas que realizan en el trabajo son obstáculos para que el personal pueda alcanzar las metas y logros profesionales, con una autopercepción negativa, originando problemas en su desempeño (Olivares, 2017).

Estos resultados encontrados conllevan a que la entidad sanitaria desarrolle acciones que contribuyan a una mejor calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería basada en una buena salud mental bajo condiciones apropiadas para un mejor desempeño laboral y ante todo brindar una buena calidad de atención al usuario paciente.

Para concluir con la discusión, ahora se presenta el análisis del objetivo general que está basado en medir la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en un área crítica como es el servicio de UCI; por ello, en la tabla 4, a través de la prueba de Rho de Spearman, se ha obtenido un valor del -0,898, lo que indica que existe una relación fuerte y negativa entre

las variables antes mencionadas; asimismo el valor de $p = 0,000 < 0.05$, revela que existe una correlación entre el estrés y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de cuidados intensivos; en el hospital en estudio.

Por lo tanto, estos resultados concuerdan con el enfoque de Barreno (2020) quien realizó su estudio en Guayaquil donde determinó existe una relación entre ambas el estrés y el desempeño. De igual manera, este resultado lo comparte Deng et al. (2019) quien refiere que el estrés por desafío y el estrés por impedimento se correlacionaron fuertemente con el desempeño laboral en trabajadores de hospitales públicos chinos.

Sumado a ello, Condezo (2021) en su estudio realizado en Lima, también obtuvo como resultado que existe una asociación positiva media entre las variables antes mencionadas, traduciéndose que a mayor desempeño laboral ante presión y exigencia laboral más probabilidad de padecer síndrome de burnout. Bajo esa misma perspectiva, Santillán (2018) ha determinado que con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) se determina que existe un alto grado de relación significativa entre el desempeño y el estrés en el lugar del trabajo.

Sin embargo, estos resultados discrepan con lo que menciona Altindag (2020), quien encontró relaciones negativas significativas entre el manejo del estrés y el desempeño laboral. Bajo este mismo enfoque, Lauracio (2020) quien realice su informe en un hospital de Puno, determine que no existe relación entre las variables mencionadas.

Ante ello, tras encontrar, el grado de asociación entre las variables estudiadas en el personal enfermero del Hospital EsSalud III-Chimbote, estos resultados contrastan con lo que menciona Hobfoll et al. (2009), quienes refieren que el estrés en el lugar de trabajo pueden tener muchos orígenes o proceder de un solo evento, asimismo, puede llegar a aquejar tanto al personal como a los empleadores se pueden elegir tres perspectivas amplias al estudiar el estrés: la perspectiva basada en la respuesta, la perspectiva basada en el estímulo, y la perspectiva del proceso transaccional cognitivo.

Por lo encontrado anteriormente, en el Hospital EsSalud III-Chimbote, sin duda alguna el estrés laboral, es uno de los cuadros clínicos más frecuentes en el ámbito laboral y que repercute directamente en los niveles de desempeño del personal de salud; por ello, este establecimiento hospitalario tiene que generar estrategias que contribuyan al manejo del estrés.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se determinó que existe relación fuerte y negativa con un valor de $p = 0,000 < 0.05$ entre el estrés y desempeño laboral en personal enfermero del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital EsSalud III-Chimbote.

SEGUNDO: El nivel de estrés laboral en el personal enfermero del Hospital EsSalud III-Chimbote, fue alto (63.3%), debido a la alta carga laboral, conflictos interpersonales, canales comunicativos, cansancio emocional entre otros factores.

TERCERO: El nivel de desempeño laboral en el personal enfermero del Hospital EsSalud III-Chimbote; fue bajo con el 43.3%, debido a que existe no existe una calidad de trabajo, no se percibe compromiso institucional y no existe trabajo en equipo.

CUARTO: Existe relación fuerte y negativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral ($p = 0,000 < 0.05$); de igual manera, entre la despersonalización y el desempeño existe una relación positiva fuerte y negativa con un valor de $p = 0,004 < 0.05$. No obstante, en la dimensión realización personal y el desempeño laboral existe una relación relación fuerte y positiva entre las variables, con un valor de $p = 0,000 < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al director del hospital, realizar talleres acerca de la salud mental que fomente una cultura organizativa y de equipo solidario, con un espíritu colectivo que incluya el diálogo en grupos y espacios de discusión. Además, se sugiere realizar cursos educativos y de capacitación para mejorar las habilidades de gestión con la finalidad de disminuir el estrés laboral.

SEGUNDO: Se recomienda al director del hospital, mejorar las condiciones laborales del personal enfermero, como es la flexibilidad en las horas de trabajo, turnos bien planificados y las intervenciones ambientales o estructurales, como una sala de relajación para el personal, como formas efectivas de manejar el estrés laboral.

TERCERO: Se recomienda a la DIRESA de Chimbote, programar programas in company acerca del coaching gerencial, trabajo en equipo y desarrollo profesional con la única finalidad de formar habilidades blandas, competencias en liderazgo y sobre todo mejorar los niveles de desempeño, además, desarrollar un plan motivacional al personal enfermero, con el propósito de dar a conocer las metas diarias, y emitir diariamente frases alentadoras, al iniciar la jornada laboral.

CUARTO: Se recomienda, al director del hospital, promover la calidad de vida laboral, mejorando las redes de comunicación organizacional, incrementando la participación en las tomas de decisiones, y de esa manera impedir trastornos causados por el estrés laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, S., Ramírez, F., Reveles, I., Galindo, M., Estrada, S., Trejo, J., y Flores, L. (2021). "Burnout syndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of Mexico". *Archives of Psychiatric Nursing*, 35(6), 571-576. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2021.07.002>
- Alhaffar, B., y Abbas, G. (2019). The prevalence of burnout syndrome among resident physicians in Syria. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 14(1), 31. <https://doi.org/10.1186/s12995-019-0250-0>
- Alharbi, H., y Alshehry, A. (2019). Perceived stress and coping strategies among ICU nurses in government tertiary hospitals in Saudi Arabia: A cross-sectional study. *Annals of Saudi Medicine*, 39(1), 48-55. <https://doi.org/10.5144/0256-4947.2019.48>
- Almeida, G., Souza, H., Almeida, P., Almeida, B., y Almeida, G. (2018). The prevalence of burnout syndrome in medical students. *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 43, 6-10. <https://doi.org/10.1590/0101-60830000000072>
- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(2), 43-49. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.636>
- Angeles, E. (2019). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi—2019. *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2622245>
- Asghar, A., Faiq, A., Shafique, S., Siddiqui, F., Asghar, N., Malik, S., Kamal, S., Hanif, A., Qasmani, M., Ali, S., Munim, S., Solangi, A., Zafar, A., Sohail, M., y Aimen, A. (2019). Prevalence and Predictors of the Burnout Syndrome in Medical Students of Karachi, Pakistan. *Cureus*, 11(6), e4879. <https://doi.org/10.7759/cureus.4879>
- Bain, D. (2003). *La productividad*. México. McGraw-Hill.
- Barreno, E. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Nimes* (Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil).

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>

- Bhagavathula, A., Abegaz, T., Belachew, S., Gebreyohannes, E., Gebresillassie, B., y Chattu, V. (2018). Prevalence of burnout syndrome among health-care professionals working at Gondar University Hospital, Ethiopia. *Journal of Education and Health Promotion*, 7, 145. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_196_18
- Bhui, K., Dinos, S., Galant, M., de Jongh, B., y Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: A qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318-325. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Chegini, Z. (2019). Occupational Stress among Critical Care Nurses: A Comparative Study of Public and Private Sector. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 24(4), 306-309. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_218_18
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Mc GrawHill.
- Condezo, G. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2591663>
- Costello, M., Rusell, K., y Coventry, T. (2021). Examining the average scores of nursing teamwork subscales in an acute private medical ward. *BMC Nursing*, 20(1), 84. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00609-z>
- Crivillero, O., Saavedra, E., Sánchez, R., y Alfaro, C. R. (2020). *Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19*. SciELO Preprints. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Cubas, R. (2018). Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, centro de salud la Victoria Sector II-Chiclayo, 2018. *Universidad Señor de Sipán*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20500.12802/5414>
- De la Cruz, E. (2018). Estrés Laboral y Desempeño Docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2566994>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., y Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study.

- Environmental Health and Preventive Medicine*, 24.
<https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Escobar, A., Ramos, M., López, B., Indacochea, B., Quimis, A., y Ponce, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Área de Innovación y Desarrollo.
<https://doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>
- French, J., y Kahn, R. (1962). A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health1. *Journal of Social Issues*, 18(3), 1-47.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1962.tb00415.x>
- Gallegos, H. (2018). El estrés y su influencia en el Desempeño Laboral del Personal Profesional de Enfermería en Servicios Críticos Hospitales, Nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca del Departamento de Puno – 2014. *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2384876>
- García, J., Puebla, M., Herrera, P., y Daudén, E. (2018). Burnout Syndrome and Demotivation Among Health Care Personnel. Managing Stressful Situations: The Importance of Teamwork. *Actas Dermo-Sifiliográficas (English Edition)*, 107(5), 400-406. <https://doi.org/10.1016/j.adengl.2016.03.003>
- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Irfan, M., Naeem, F., Afridi, M., y Javed, A. (2020). Prevention of occupational stress in health-care workers during COVID-19 pandemic. *Indian Journal of Psychiatry*, 62(Suppl 3), S495-S497.
https://doi.org/10.4103/psychiatry.IndianJPsychiatry_844_20
- Jácome, S., Villaquiran, A., García, C., y Duque, I. (2019). Prevalence of Burnout syndrome in medical residents. *Revista Cuidarte*, 10(1).
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.543>
- Karasek, R. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. <https://lib.ugent.be/en/catalog/rug01:000211014>
- Kumar, A., Pore, P., Gupta, S., y Wani, A. (2016). Level of stress and its determinants among Intensive Care Unit staff. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 20(3), 129-132. <https://doi.org/10.4103/0019-5278.203137>

- Lauracio, C. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., y Fan, L. (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), 401. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Liu, M., Li, N., y Khan, H. (2017). Association between psychosocial stress and hypertension: A systematic review and meta-analysis. *Neurological Research*, 39(6), 573-580. <https://doi.org/10.1080/01616412.2017.1317904>
- Marquina, R., y Casas, R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería*, 7(2), 35-42. <https://doi.org/10.35383/cietna.v7i2.391>
- Maulik, P. (2017). Workplace stress: A neglected aspect of mental health wellbeing. *The Indian Journal of Medical Research*, 146(4), 441-444. https://doi.org/10.4103/ijmr.IJMR_1298_17
- Maulik, P. (2017). Workplace stress: A neglected aspect of mental health wellbeing. *The Indian Journal of Medical Research*, 146(4), 441-444. https://doi.org/10.4103/ijmr.IJMR_1298_17
- Nyunza, N. (2021). Effects of job stress on employees' performance: A case of Kilimanjaro International Airport. *The Open University Of Tanzania*, 88.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Orgambidez, A., Almeida, H., y Alejandro. (2018). Predictores del compromiso organizacional en enfermería: Resultados desde Portugal. *Investigación y Educación en Enfermería*, 36(1). <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>

- Peterson, W., Gijsbers, G., y Wilks, M. (Eds.). (2010). *An Organizational Performance Assessment System for Agricultural Research Organizations: Concepts, Methods, and Procedures*.
<https://doi.org/10.22004/ag.econ.310698>
- Rivera, A., España, J., Echeverry, D., y Moreno, P. (2021). Prevalence of burnout syndrome in trainee specialists and teachers of intensive care. *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, 21(3), 234-240.
<https://doi.org/10.1016/j.acci.2020.11.004>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rothenberger, D. (2017). Physician Burnout and Well-Being: A Systematic Review and Framework for Action. *Diseases of the Colon & Rectum*, 60(6), 567-576.
<https://doi.org/10.1097/DCR.0000000000000844>
- Salas, L. (2021, enero 29). *¿Qué hábitos contribuyen con el estrés laboral y provocan baja productividad?* Peru21. <https://peru21.pe/economia/estres-laboral-como-afecta-y-que-hacer-para-manejarlo-productividad-laboral-trabajo-remoto-exceso-de-trabajo-trabajandocom-visma-latinoamerica-relaciones-interpersonales-pandemia-desempleo-crisis-ncze-noticia/>
- Santillan, L. (2018). Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del “Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima – 2017. *Universidad César Vallejo*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2580893>
- Sharma, J., y Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161-182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Solís, R., Tantalean, M., Burgos, R., y Chambi, J. (2018). Agotamiento profesional: Prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(3), 270-276.
<https://doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>
- Stranks, J. (2015). *Stress at Work* (3.^a ed.). Routledge.
- Vahedian, A., Hajiesmaeili, M., Kangasniemi, M., Fornés-Vives, J., Hunsucker, R., Rahimibashar, F., Pourhoseingholi, M., Farrokhvar, L., y Miller, A. (2019). Effects of Stress on Critical Care Nurses: A National Cross-Sectional Study.

Journal of Intensive Care Medicine, 34(4), 311-322.
<https://doi.org/10.1177/0885066617696853>

Wu, T., Gao, J., Wang, L., y Yuan, K. (2020). Exploring Links between Polychronicity and Job Performance from the Person–Environment Fit Perspective—The Mediating Role of Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3711.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17103711>

Younes, S., y Shalaby, S. (2016). Stress among Nurses Working in the Intensive Care Environment: A Study in Two Different Egyptian Governorates. *Zagazig Nursing Journal*, 10.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Estrés laboral	Bhui et al. (2016) refiere que el estrés laboral se compone como un problema ocupacional de gran importancia en la medida en que se desarrollan las intervenciones en los centros laborales, además, lo conceptualiza como reacciones dañinas que los profesionales de salud poseen ante las demandas, presiones y/o	Puede provocar en el personal de salud trastornos físicos o psicológicos, y será medido bajo el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional	Cansancio emocional	Ordinal	Cuestionario
				Frustración por el trabajo		
				Sentimiento a dedicación demasiado a su trabajo.		
				Cansancio al trabajar en contacto con las personas.		
			Realización personal	Desarrollo personal		
				Desempeño		
				Capacitación		
				Nivel de información		

	preocupaciones que se les presenta en el trabajo.		Despersonalización	Relaciones interpersonales		
				Canales de comunicación		
				Nivel cooperativo		
Desempeño laboral	Chiavenato (2000) señala que son los comportamientos o acciones en la búsqueda de los objetivos.	rendimiento de los trabajadores y esta será evaluados a través de un cuestionario tomando como dimensiones de calidad de trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo y compromiso organizacional.	Calidad de trabajo	Cumplimiento de objetivos	Ordinal	Cuestionario
				Nivel de iniciativas		
				Nivel de desempeño		
				Adaptación del cambio		
			Responsabilidad laboral	Trasmisión de la información		
				Nivel de autonomía		
				Nivel de afrontamiento		
			Trabajo en equipo	Nivel de responsabilidad		
Orientación al logro						

				Trabajo en equipo		
			Compromiso institucional	Nivel de comprensión		
				Respeto hacia los demás		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

ESTRÉS LABORAL (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

I. DATOS GENERALES.

Edad:

Sexo: M () F ()

Área donde labora:

Tiempo laboral:

II. INSTRUCCIONES:

Estimados participantes, el cuestionario en mención, tiene como única finalidad evaluar el estrés laboral en el centro hospitalario donde labora, para discernir los niveles de agotamiento laboral. Por lo cual, solicito su participación a través de este instrumento garantizándole que los datos que Ud. brinde serán de carácter anónimo y reservado. Agradeciéndole por anticipado su colaboración. Ante ello, todo en cuenta la siguiente escala la valoración de cada pregunta:

0= Nunca

1= Pocas veces al año o menos

2= Una vez al mes o menos

3= Varias veces al mes

4= Una vez a la semana

5= Varias veces a la semana

6= Todos los días

III. PREGUNTAS

Preguntas	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente cansado							
2. Cuando termino mi turno en el servicio me siento vacío							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro turno de trabajo me siento cansado							
4. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente							
5. Siento que trato a algunos pacientes como si fuera objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con personas me cansa							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8. Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa							
9. Siento que estoy influyendo positivamente a la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10. Siento que me vuelvo más duro con las personas.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo							
12. Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que me dedico demasiado a mi trabajo							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16. Siento que trabajar en contacto con las personas me cansa							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18. Me siento estimulado después de hacer trabajo con mis pacientes.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas							

Cuestionario para medir el desempeño laboral

INSTRUCCIONES: Estimado (a) participante la encuesta siguiente tiene por finalidad conocer el desempeño laboral en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos que usted brinda. Por lo tanto, lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta con la que se identifique:

1. Siempre
2. Casi siempre
3. A ves
4. Casi nunca
5. Nunca

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
01	Produce o realiza un trabajo sin errores					
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
03	Realiza un trabajo ordenado					
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
06	Produce o realiza un trabajo metódico.					
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
08	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
09	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene al jefe del servicio informado de todo lo que sucede y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite la información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del hospital					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					

17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital					
22	Conoce la misión y visión del servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios					
29	Demuestra respeto a sus superiores					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

Anexo 3. Validez y confiabilidad

Confiabilidad del instrumento

FICHA TÉCNICA ESTRÉS LABORAL

1. **Autora** : Maslach
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Enfermeros que laboran en el Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos – Hospital EsSalud III de Chimbote

5. Consigna

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 22 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

6. **Baremación** : Autora

7. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	22

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

Además, se puede observar la confiabilidad en cada una de sus dimensiones.

Mientras que la confiabilidad elemento a elemento es:

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	67,20	396,667	,848	,891
P2	67,92	399,577	,774	,893
P3	67,36	407,573	,575	,898
P4	67,32	388,977	,778	,892
P5	67,32	392,977	,751	,893
P6	67,56	403,757	,778	,893
P7	67,60	405,167	,705	,894
P8	67,88	390,443	,815	,891
P9	68,00	409,583	,799	,894
P10	68,52	437,177	,279	,904
P11	67,96	443,540	,120	,909
P12	67,80	438,250	,179	,908
P13	67,32	461,893	-,131	,912
P14	67,96	439,790	,272	,904
P15	67,56	456,757	-,051	,910
P16	68,24	432,773	,402	,901
P17	67,64	464,073	-,160	,913
P18	67,52	393,927	,745	,893
P19	67,72	388,793	,824	,890
P20	67,52	400,010	,688	,894
P21	68,24	409,940	,791	,894
P22	68,00	415,333	,552	,898

FICHA TÉCNICA DESEMPEÑO LABORAL

1. **Autora** : Zoila Roxana Zamora Effio
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Enfermeros que laboran en el Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos – Hospital EsSalud III de Chimbote

5. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 31 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

6. **Baremación** : **Autora**

7. **Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	31

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

Mientras que la confiabilidad elemento a elemento es:

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1	106,92	1844,077	,863	,979
D2	107,68	1843,560	,815	,979
D3	107,04	1817,123	,886	,978
D4	107,04	1797,457	,967	,978
D5	107,04	1817,123	,886	,978
D6	107,04	1797,457	,967	,978
D7	107,04	1806,790	,941	,978
D8	107,28	1864,960	,729	,979
D9	107,32	1858,310	,728	,979
D10	107,60	1824,500	,835	,979
D11	107,76	1871,190	,794	,979
D12	108,32	1949,227	,102	,981
D13	107,72	1994,210	-,216	,983
D14	107,04	1817,123	,886	,978
D15	107,04	1797,457	,967	,978
D16	107,04	1806,790	,941	,978
D17	107,44	2023,257	-,475	,983
D18	107,40	1856,417	,612	,980
D19	107,04	1817,123	,886	,978
D20	107,04	1797,457	,967	,978
D21	107,04	1806,790	,941	,978
D22	107,04	1817,123	,886	,978
D23	107,04	1797,457	,967	,978
D24	107,04	1806,790	,941	,978
D25	108,12	1886,443	,633	,980
D26	107,88	1895,443	,450	,980
D27	107,04	1817,123	,886	,978
D28	107,04	1797,457	,967	,978
D29	107,04	1817,123	,886	,978
D30	107,04	1797,457	,967	,978
D31	107,04	1806,790	,941	,978

		- Trato eficaz ante problemas de las personas.	11. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes				/	/	/	/			
		- Influencia en la vida de los demás.	12. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.				/	/	/	/			
		- Me siento muy activo.	13. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo				/	/	/	/			
			14. Me siento estimulado después de hacer trabajo con mis pacientes.				/	/	/	/			
		- Ambiente relajado	15. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes				/	/	/	/			
		- Consecución de metas	16. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo				/	/	/	/			
	- Sentirse al límite	17. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				/	/	/	/				
	Despersonalización	- Trato impersonal a pacientes.	18. Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales				/	/	/	/			
		- Insensibilidad con la gente.	19. Siento que me he vuelto más dura(o) con las personas				/	/	/	/			
		- Sentimientos emocionalmente	20. Me preocupa que esté trabajando me esté endureciendo emocionalmente				/	/	/	/			
- Despreocupación por el servicio.		21. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes				/	/	/	/				
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	- Cumplimiento de metas	22. Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas				/	/	/	/			
			1. Produce o realiza un trabajo sin errores.				/	/	/	/			
		- Eficacia en el trabajo	2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa				/	/	/	/			
			3. Realiza un trabajo ordenado				/	/	/	/			
	- Nivel de iniciativas	4. Realiza un trabajo en los tiempos establecidos				/	/	/	/				
		5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.				/	/	/	/				
	- Nivel de pro actividad	6. Produce o realiza un trabajo metódico				/	/	/	/				
		7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros				/	/	/	/				
		8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor				/	/	/	/				

		- Adaptación al cambio	9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				/	/	/	/			
			10. Demuestra interés a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en sus funciones				/	/	/	/			
		- Trabajo individual	11. Puede trabajar independientemente				/	/	/	/			
	Responsabilidad	- Nivel de compromiso	12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				/	/	/	/			
			13. Mantiene a la Jefatura informada del progreso en el trabajo y de los problemas.				/	/	/	/			
		- Nivel de comunicación	14. Transmite esta información oportunamente				/	/	/	/			
			15. Demuestra autonomía y resuelve imprevistos al interior del Centro				/	/	/	/			
		- Manejo de conflictos	16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.				/	/	/	/			
			17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes				/	/	/	/			
	Trabajo en equipo	- Colaboración las tics	18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital				/	/	/	/			
			19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas por sus superiores.				/	/	/	/			
		- Actitudes	20. Conoce la Misión y Visión del servicio del Centro de Salud				/	/	/	/			
			21. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital.				/	/	/	/			
		- Nivel de exigencias	22. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital.				/	/	/	/			
			23. Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías				/	/	/	/			
		- Flujo comunicativo	24. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.				/	/	/	/			
			25. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente				/	/	/	/			

Compromiso institucional	- Clima laboral	26. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.				/		/		/		/	
	- Asertividad	27. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.				/		/		/		/	
	- Nivel de respeto a los demás.	28. Demuestra respeto hacia los usuarios				/		/		/		/	
		29. Demuestra respeto a sus superiores				/		/		/		/	
		30. Demuestra respeto a sus colegas				/		/		/		/	
	31. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo				/		/		/		/		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Firma

Post firma
DNI

Lic. Giuliana Lolo
ENFERMERA
CEP 62054
EsSalud

45393664

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estrés laboral y desempeño.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2022.

DIRIGIDO A: Personal enfermero del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos, del hospital antes mencionado.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				✓

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LOLOY VILELA GIULIANA MARIBEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Firma

Post firma
DNI


Dra. Giuliana Loyola Vilela
ENFERMERA
U.C.I. III
R. EsSalud
95193467

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un espe en el casillero que corresponda (x)

Validación 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS:

Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2022

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés laboral	Agotamiento emocional	- Cansancio emocional.	1. Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo				✓		✓		✓		✓		
		- Sentimiento vacío.	2. Cuando termino mi jornada me siento vacío(a).				✓		✓		✓		✓		
		- Cansancio al levantarse y durante el día.	3. Cuando me levanto por la mañana y enfrente a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).				✓		✓		✓		✓		
			4. Siento que trabajar todo el día con las personas me cansa				✓		✓		✓		✓		
		- Frustración por el trabajo	5. Me siento frustrado por mi trabajo				✓		✓		✓		✓		
		- Sentimiento a dedicación demasiado a su trabajo.	6. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo laboral				✓		✓		✓		✓		
		- Cansancio al trabajar con personas todo el día	7. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa				✓		✓		✓		✓		
		- Trato eficaz ante problemas de las personas.	8. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada				✓		✓		✓		✓		
		- Cansancio al trabajar todo el día.	9. Siento que el trabajo que realizó todos los días me cansa				✓		✓		✓		✓		
	Realización personal	- Comprensión a los pacientes	10. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.				✓		✓		✓		✓		
		- Trato eficaz ante	11. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis				✓		✓		✓		✓		

		problemas de las personas.	pacientes				✓		✓		✓		✓	
		- Influencia en la vida de los demás.	12. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.				✓		✓		✓		✓	
		- Me siento muy activo.	13. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo				✓		✓		✓		✓	
		- Ambiente relajado	14. Me siento estimulado después de hacer trabajo con mis pacientes.				✓		✓		✓		✓	
		- Consecución de metas	15. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes				✓		✓		✓		✓	
		- Sentirse al límite	16. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo				✓		✓		✓		✓	
	Despersonalización	- Trato impersonal a pacientes.	17. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				✓		✓		✓		✓	
		- Insensibilidad con la gente.	18. Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales				✓		✓		✓		✓	
		- Sentimientos emocionalmente	19. Siento que me he vuelto más dura(o) con las personas				✓		✓		✓		✓	
		- Despreocupación por el servicio.	20. Me preocupa que esté trabajando me esté endureciendo emocionalmente				✓		✓		✓		✓	
		- Culpabilidad de parte de los pacientes	21. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes				✓		✓		✓		✓	
			22. Me parece que los pacientes me culpan por sus problemas				✓		✓		✓		✓	
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	- Cumplimiento de metas	1. Produce o realiza un trabajo sin errores.				✓		✓		✓		✓	
			2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa				✓		✓		✓		✓	
		- Eficacia en el trabajo	3. Realiza un trabajo ordenado				✓		✓		✓		✓	
			4. Realiza un trabajo en los tiempos establecidos				✓		✓		✓		✓	
		- Nivel de iniciativas	5. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.				✓		✓		✓		✓	
			6. Produce o realiza un trabajo metódico				✓		✓		✓		✓	
		- Nivel de pro actividad	7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros				✓		✓		✓		✓	
			8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor				✓		✓		✓		✓	
		- Adaptación al cambio	9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				✓		✓		✓		✓	
			10. Demuestra interés a instancias de				✓		✓		✓		✓	

		actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en sus funciones				✓		✓	✓	✓	
	- Trabajo individual	11. Puede trabajar independientemente				✓		✓	✓	✓	
Responsabilidad	- Nivel de compromiso	12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				✓		✓	✓	✓	
	- Nivel de comunicación	13. Mantiene a la Jefatura informada del progreso en el trabajo y de los problemas.				✓		✓	✓	✓	
		14. Transmite esta información oportunamente				✓		✓	✓	✓	
	- Nivel de autonomía	15. Demuestra autonomía y resuelve imprevistos al interior del Centro				✓		✓	✓	✓	
	- Manejo de conflictos	16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.				✓		✓	✓	✓	
		17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes				✓		✓	✓	✓	
Trabajo en equipo	- Colaboración las tics	18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital				✓		✓	✓	✓	
	- Actitudes	19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas por sus superiores.				✓		✓	✓	✓	
		20. Conoce la Misión y Visión del servicio del Centro de Salud				✓		✓	✓	✓	
	- Nivel de exigencias	21. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital.				✓		✓	✓	✓	
	- Nivel de colaboración	22. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital.				✓		✓	✓	✓	
		23. Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías				✓		✓	✓	✓	
- Flujo comunicativo	24. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.				✓		✓	✓	✓		
	25. Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente				✓		✓	✓	✓		
	- Clima laboral	26. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.				✓		✓	✓	✓	
Compromiso institucional	- Asertividad	27. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de				✓		✓	✓	✓	

			trabajo.					✓		✓		✓		✓		
		- Nivel de respeto a los demás.	28. Demuestra respeto hacia los usuarios					✓		✓		✓		✓		
			29. Demuestra respeto a sus superiores					✓		✓		✓		✓		
			30. Demuestra respeto a sus colegas					✓		✓		✓		✓		
			31. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					✓		✓		✓		✓		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere


Firma

Post firma
DNI

32833451

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2022.

DIRIGIDO A: Personal enfermero del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos, del hospital antes mencionado.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CABEZUDO TORRES MARTINA MIRTHA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA


Firma

Post firma

DNI

32833451

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Validación 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

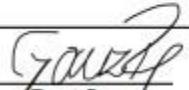
TITULO DE LA TESIS:

Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2022

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estrés laboral	Agotamiento emocional	- Cansancio emocional.	1. Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo				X		X		X		X		
		- Sentimiento vacío.	2. Cuando termino mi jornada me siento vacío(a)				X		X		X		X		
		- Cansancio al levantarse y durante el día.	3. Cuando me levanto por la mañana y enfrente a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).				X		X		X		X		
			4. Siento que trabajar todo el día con las personas me cansa				X		X		X		X		
		- Frustración por el trabajo	5. Me siento frustrado por mi trabajo				X		X		X		X		
		- Sentimiento a dedicación demasiado a su trabajo.	6. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo laboral				X		X		X		X		
		- Cansancio al trabajar con personas todo el día	7. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa				X		X		X		X		
		- Trato eficaz ante problemas de las personas.	8. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada				X		X		X		X		
		- Cansancio al trabajar todo el día.	9. Siento que el trabajo que realizó todos los días me cansa				X		X		X		X		
	Realización personal	- Comprensión a los pacientes	10. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.				X		X		X		X		

		- Clima laboral	26. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.				X		X		X		X	
	Compromiso institucional	- Asertividad	27. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.				X		X		X		X	
		- Nivel de respeto a los demás.	28. Demuestra respeto hacia los usuarios				X		X		X		X	
			29. Demuestra respeto a sus superiores				X		X		X		X	
			30. Demuestra respeto a sus colegas				X		X		X		X	
			31. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo				X		X		X		X	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere


 Post firma
 DNI

45422366

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre estrés laboral y desempeño.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2022.

DIRIGIDO A: Personal enfermero del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos, del hospital antes mencionado.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GOMEZ ROJAS MELODY JANETT

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

Firma
Post firma
DNI
45422366

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 4. Gráficos del estudio

Figura 1 Nivel de estrés laboral en las enfermeras del Servicio de UCI

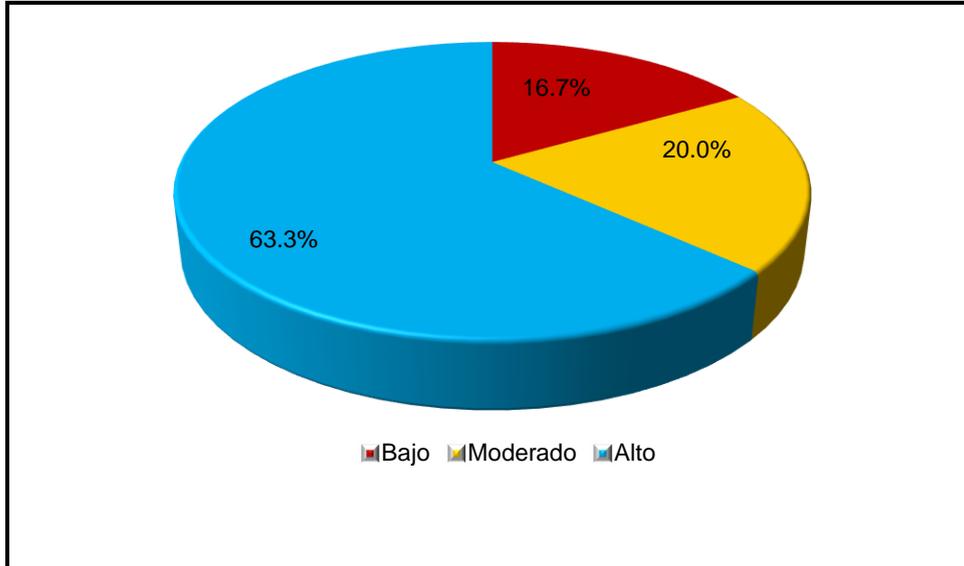
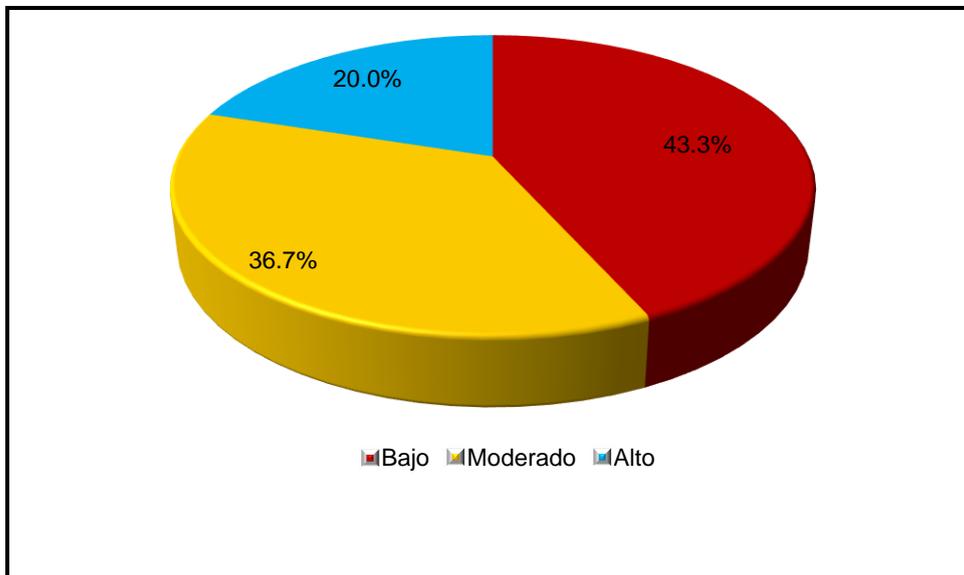


Figura 2 Nivel de desempeño laboral en las enfermeras del Servicio de UCI



Anexo 5. Autorización para la intervención de la tesis



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DEL HOSPITAL ESSALUD III-CHIMBOTE,
OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que la Lic. en enfermería, **ZAMORA EFFIO, ZOILA ROXANA**, identificado con N° DNI: 46895443, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo ha sido autorizada para ejecutar en esta institución su proyecto de investigación denominado: "**Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos- Hospital EsSalud III-Chimbote, 2022**"

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada para los fines que considere conveniente.

Chimbote, 28 de Noviembre del 2021

Atentamente.

Dr. Ramón de la Cruz Castillo
Director del Hospital III-Chimbote

Anexo 6. Matriz de consistencia

Título: Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema principal:	Objetivo general:					
¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2021?	Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2021.	Hi: Existe relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote	V1: Estrés I V2: Desempeño laboral	UNIDAD DE ANÁLISIS: Personal enfermero del Hospital EsSalud III-EsSalud	ENFOQUE: Cuantitativo. Nivel: Correlacional TIPO: Básica	INSTRUMENTO: Se utilizará cuestionarios para las dos variables. Métodos de Análisis de Investigación:
Problemas específicos:	Objetivos específicos:					
1. ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en las enfermeras de dicho hospital?	1. identificar el nivel de estrés laboral en las enfermeras de dicho hospital.	Ho: No existe relación entre el estrés y desempeño		POBLACIÓN: Estará constituido por	DISEÑO: no experimental-	Spss. V.22 Hoja de Excel

<p>2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en dicho hospital?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación de las dimensiones del estrés, con el desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021?</p>	<p>2. identificar el desempeño laboral de dicho hospital</p> <p>3. establecer la relación de las dimensiones del estrés, con el desempeño laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021.</p>	<p>laboral en enfermeras del servicio de unidad de cuidados intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021.</p>		<p>30 trabajadores</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Será equivalente a la población, es decir se trabajará con las 30 enfermeras.</p>	<p>trasversal</p>	
---	--	---	--	--	-------------------	--