

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE
ANDAHUAYLAS – APURIMAC 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA**

AUTORES:

MARCELINA MARIBEL CORDOVA DAMIANO
YOSEFIN ELSA ORTIZ QUISPE

CALLAO - 2022
PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ. PRESIDENTE
- Dr. CESAR ANGEL DURAND GONZALES SECRETARIO
- Dra. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA . VOCAL

ASESORA: DRA. VANESSA MANCHA ALVAREZ

Nº de Libro: 06

Nº de Acta: 113-2022

Fecha de Aprobación de tesis: 02 DE DICIEMBRE DEL 2022

Resolución de sustentación de Consejo Universitario

Nº 099-2021-CU

Dedicatoria

Gracias a mis padres y hermanas por darme amor, comprensión y apoyo incondicional en cada momento de mi vida brindándome impulso, fuerza y optimismo.

Yosefin

A dios por la vida y permitirme el haber llagado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Marcelina

Agradecimiento

A dios por permitirnos seguir adelante y culminar con nuestra tesis, a nuestros padres por el gran apoyo.

Yosefin

Expresar mi agradecimiento a la Universidad Nacional del Callao, por permitirnos desarrollar mi trabajo de investigación. A Dios por darme las fuerzas necesarias de seguir adelante y poder llegar a culminar mi tesis.

Marcelina

Índice de contenidos

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de Graficos	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Objetivos.	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4. Justificación.	18
1.4.1. Justificación Social	18
1.4.2. Justificación práctica	19
1.4.3. Justificación de salud mental	19
1.5. Delimitantes de la investigación	19
1.5.1. Delimitante teórico	19
1.5.2. Delimitante temporal	19
1.5.3. Delimitante espacial	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales	23
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Marco conceptual	27
2.4. Definición de términos básicos	32
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	33

3.1. Hipótesis.....	33
3.1.1. Hipótesis general	33
3.1.2. Hipótesis específicas.	33
3.2. Operacionalización de variable	33
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	35
4.1. Diseño metodológico.....	35
4.2. Método de investigación.....	35
4.3. Población y muestra.	35
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	36
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.	36
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	36
4.7. Aspectos Éticos en Investigación.....	37
V. RESULTADOS	38
5.1. Resultados descriptivos.....	38
5.2. Resultados inferenciales.....	40
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	45
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	45
6.1.1 Hipótesis general.....	45
6.1.2 Hipótesis específica 1.....	46
6.1.3 Hipótesis específica 2.....	47
6.1.4 Hipótesis específica 3.....	48
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	50
VII. CONCLUSIONES.....	54
VIII. RECOMENDACIONES	55
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	56
ANEXOS.....	623
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	64
Anexo 2: Cuestionarios.....	66
Anexo 3: Base de datos	70

Índice de tablas

Tabla N° 5.1.1: Nivel de estrés de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub regional de Andahuaylas – Apurímac 2022	38
Tabla N° 5.1.2: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub regional de Andahuaylas – Apurímac 2022.....	39
Tabla N° 5.2.1: Estrés y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub regional Andahuaylas – Apurímac 2022.....	41
Tabla N° 5.2.2: Estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub regional andahuaylas - apurímac 2022	42
Tabla N° 5.2.3: Estrés laboral en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub regional Andahuaylas - Apurímac 2022	43
Tabla N° 5.2.4: Estrés laboral en su dimensión realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del hospital sub regional andahuaylas - apurímac 2022	44

Índice de Gráficos

Gráfico 5.1.1: Nivel de estrés de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub regional de Andahuaylas – Apurímac -2022.....	38
Gráfico 5.1.2: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub regional de Andahuaylas – Apurímac 2022.....	39

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas - Apurímac 2022, método de investigación cuantitativa correlacional no experimental y de corte transversal con una población y muestra de 45 personas que laboran en el servicio de cuidados intensivos Hospital sub regional de Andahuaylas, como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento un cuestionario, para el estrés laboral el cuestionario consta de 25 preguntas, para el desempeño laboral el cuestionario consta de 20 preguntas con múltiples opciones de respuesta. Resultados muestra que la variable estrés tiene una correlación negativa de -0,510 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con el desempeño laboral, en este sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el estrés se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas año 2022.

Palabras clave: Estrés laboral, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between stress and work performance of workers in the Intensive Care Unit of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas - Apurímac 2022, a non-experimental and cross-sectional correlational quantitative research method with a population and sample of 45 people who work in the intensive care service Subregional Hospital of Andahuaylas, as a data collection technique the survey and as an instrument a questionnaire, for work stress the questionnaire consists of 25 questions, for work performance the Quiz consists of 20 questions with multiple answer options. Results show that the stress variable has a negative correlation of -0.510 with a Spearman bilateral significance level of 0.000 with job performance, in this sense the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is, stress is related to significantly with the job performance of workers in the intensive care unit of the Andahuaylas Sub Regional Hospital in 2022.

Keywords: Work stress, Work performance.

INTRODUCCIÓN

El estrés es ahora un tema popular en la investigación psicológica, fisiológica y ocupacional. Esto se debe a que hay una variedad de eventos en circunstancias ambientales, sociales, personales y económicas que pueden considerarse estresantes. Por ello, es importante saber reconocer correctamente la presencia de estrés (1).

Cuando se trata de estrés laboral, existen desencadenantes que son particularmente relevantes para las prácticas laborales. Trabajar en un hospital se considera una fuente de estrés porque implica un dolor constante y, a menudo, la muerte. La competencia laboral, la carga de trabajo y el estrés que enfrentan las enfermeras pueden desequilibrar el sistema nervioso y causar ansiedad. Esto provoca una falta de control emocional y contribuye a trastornos psicosomáticos como úlceras estomacales, colesterol alto, presión arterial alta y comportamiento agresivo (2).

El desempeño laboral es parte fundamental de toda institución. Uno de los problemas que enfrentan todas las instituciones se relaciona con mejorar la calidad de los servicios. El usuario lo ve como una mala imagen, ya que hay estudios que muestran quejas de usuarios en todo el mundo. Se desea trabajo en equipo, motivación institucional y responsabilidad para los trabajadores de la salud (3).

El personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos se encuentra bajo estrés provocado por la pandemia ya que requiere de cuidados integrales para una pronta recuperación, impactando en la calidad de atención que se brinda a los pacientes. Para información se realizó una encuesta al personal de enfermería y se obtuvieron respuestas significativas y significativas en ambos grupos. Esto fue muy útil para ver el impacto de la carga de trabajo en el personal de enfermería (4).

En este trabajo de investigación observaremos la influencia que existe entre el estrés y desempeño laboral en la unidad de cuidados intensivos, los factores ambientales, los factores organizacionales y los factores personales

corresponden al estrés laboral; además trataremos sobre comunicación organizacional, estilos de liderazgo, organización del trabajo, relaciones interpersonales, condiciones de trabajos y políticas de gestión de personas que comprende el clima organizacional. El estrés puede ser definido como un proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa del organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden hacer que la persona enferme. En definición es correcto decir que el estrés va ser la sobrecarga de trabajo que va a superar la capacidad de aguante de cada trabajador dentro de la organización en las funciones que se le son encomendadas he ahí que se tiene en cuenta si el lugar de trabajo se encuentra correctamente ambientado para que esta sobrecarga no llegue a mayores y haya problemas de salud tanto físico como psicológico del colaborador, la institución debe de tomar las medidas necesarias para que el trabajador se sienta motivado para salir de esa situación de estrés y este pueda cumplir con sus funciones de manera productiva. La suma de características ambientales percibidas y experimentadas por los miembros de la organización influye poderosamente en su comportamiento. Nos dice que el clima organizacional es el ambiente donde se desarrolla los trabajos de la organización va a depender de este ambiente el comportamiento de cada colaborador ya que cada situación forma parte de las funciones que se desarrollan ya sea favorable o desfavorable. Es por eso que el clima va estar ligada a problemas de estrés cuando el colaborador no encuentra un ambiente saludable de trabajo y este no se encuentre en armonía.

El contenido del presente trabajo de investigación se desarrolla en ocho capítulos, que a continuación se detalla:

En el CAPITULO I: Se realiza una descripción del problema de lo más general a lo más específico, además se realiza la formulación del problema, se propone los objetivos, La justificación y se describen las limitantes de la in la de la investigación.

En el CAPÍTULO II: Se desarrolla los antecedentes, bases teóricas, definiciones de los términos básicos, formulación de hipótesis.

En el CAPÍTULO III: Se realiza la formulación de hipótesis, definición conceptual de variables, Operacionalización

En el CAPÍTULO IV: Explica la metodología que comprende tipo y Diseño, método de investigación, población muestra, lugar de estudio, Operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos, análisis y procesamiento de la información.

En el CAPÍTULO V: Contiene los resultados de la investigación

En el CAPÍTULO VI: Contiene la discusión de resultados

En el CAPITULO VII: Contiene las conclusiones

En el CAPITULO VIII: contiene las recomendaciones

En el CAPITULO IX: Contiene las referencias bibliográficas

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

La pandemia de COVID-19 señala la necesidad urgente de fortalecer la fuerza laboral de salud mundial. Un nuevo informe titulado Estado de la enfermería mundial 2020, profundiza en los componentes más grandes de la fuerza laboral de atención médica. Los hallazgos resaltan brechas críticas en la fuerza laboral de enfermería e identifican áreas prioritarias para invertir en educación, empleo y liderazgo para empoderar a la fuerza laboral de enfermería global y mejorar la salud para todos (5).

Las enfermeras constituyen más de la mitad de la fuerza laboral de atención médica mundial y brindan servicios esenciales en todo el sistema de atención médica. A lo largo de la historia, las enfermeras han estado en la primera línea de la lucha contra las epidemias y pandemias que amenazan la salud en todo el mundo (5).

En América Latina el estrés es un tema que se ha discutido en la mayoría de los países del mundo en los últimos años, y es un problema muy grande para los habitantes del planeta porque afecta la salud de los trabajadores, el desempeño y el trabajo y productividad. De acuerdo con un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), México tiene la tasa más alta de estrés laboral, ya que el 25% de los 75,000 infartos que se registran cada año son causados por el estrés laboral. Además, según la Organización Mundial de la Salud, el 75 por ciento de los trabajadores mexicanos padece la enfermedad, seguido de China con el 73 por ciento y Estados Unidos con el 59 por ciento. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud informan que demasiado o muy poco trabajo, horarios de trabajo estricto o inflexible, inseguridad en el trabajo, malas relaciones con los colegas y falta de apoyo familiar son las principales causas de estrés (6).

La Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) es un ambiente estresante en el que las personas suelen experimentar dolor y sufrimiento humano, además de estrés intenso y urgencia laboral temporal (3). En estos entornos, los profesionales de la salud se encuentran bajo un estrés y una sobrecarga extremos, y con frecuencia están expuestos a factores de riesgo ocupacional en el trabajo que pueden afectar su salud mental y bienestar con el tiempo (7). De hecho, la literatura sugiere que dentro de la UCI, los profesionales pueden experimentar problemas psicológicos como agotamiento, estrés, ansiedad y depresión (8).

Sin embargo, el personal de salud no se favorece con las intervenciones que los profesionales de la salud mental han puesto en sus organizaciones para mejorar sus niveles de calidad mental y bienestar psicológico, lo que podría tener graves secuelas para trabajadores, pacientes y organizaciones (9-10).

La capacitación en manejo del estrés laboral suele ser corta (estilo de taller), basada en grupos, de desarrollo de habilidades que satisface las necesidades organizacionales y de tareas de los trabajadores (11). De hecho, el formato más popular consta de 3 sesiones presenciales de aproximadamente 3 horas cada una. La naturaleza a corto plazo de este tipo de intervención es particularmente valiosa para los profesionales de la salud, donde los servicios como la atención de emergencia requieren que los profesionales trabajen en condiciones de trabajo dinámicas (por ejemplo, alta rotación, cambios repentinos de turno y día de la semana) (12).

El agotamiento surge de la impotencia para adaptarse a la preocupación relacionada con el trabajo durante un período prolongado y se determina por agotamiento emocional, despersonalización (actitud cínica o indiferente hacia el propio trabajo) y disminución de la sensación de realización personal (13).

En el Perú, Muñante (14) En Lima, se encontró que el estrés laboral está relacionado con el desempeño laboral de las enfermeras en las unidades

de respuesta de emergencia para pacientes con COVID-19. También en Lima, el 26% de los enfermeros hospitalizados por COVID-19 presentaron alto desgaste laboral y el 20% bajo desempeño laboral.

En el Hospital Subregional de Andahuaylas, la pandemia ha aumentado el estrés laboral de los trabajadores de la salud y los problemas de las instalaciones, como el desempeño ineficiente, han afectado su salud mental y física, el exceso de trabajo, la escasez de personal y la capacitación en habilidades sociales. Ausencia, ausentismo, falta de autoafirmación y demanda para el cuidado del paciente se combinan como factores principales en que el personal de enfermería presente estos cuadros clínicos, afectando directamente el desempeño y desempeño laboral. Satisfacer las necesidades de los pacientes, especialmente en competencias de enfermería.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas - Apurímac 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas - Apurímac 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas - Apurímac 2022?.

- ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés en su dimensión realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas - Apurímac 2022?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas - Apurímac 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el estrés en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional de Andahuaylas – Apurímac 2022.
- Determinar la relación entre el estrés en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional de Andahuaylas - Apurímac 2022.
- Determinar la relación entre el estrés en su dimensión realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional de Andahuaylas - Apurímac 2022.

1.4. Justificación.

1.4.1. Justificación Social

La presente investigación tiene una relevancia social muy importante. Como resultado, se ha logrado mejorar el desempeño laboral, para que los trabajadores de la salud en cualquier institución del Estado atiendan a la población, donde es importante atender necesidades vitales. El bienestar público y la supervivencia están en

juego, y el personal estresado se vuelve cada vez menos receptivo a las necesidades de los pacientes.

1.4.2. Justificación práctica

El presente trabajo aborda el estrés laboral y en particular vinculado con el problema de desempeño laboral intenta recopilar información de los trabajadores en el hospital sub regional de Andahuaylas

1.4.3. Justificación de salud mental

Se ha observado que uno de los trastornos que con más frecuencia presenta el recurso humano que labora en centros hospitalarios es el estrés

El estrés laboral es uno de los fenómenos que cada vez es más importante en el lugar de trabajo y se ha observado que puede derivar en problemas de salud y bienestar de las personas que se reflejan en su trabajo.

1.5. Delimitantes de la investigación.

1.5.1. Delimitante teórico

Se han encontrado diversas teorías para las variables, y el estrés laboral en salud se debe a la alta demanda y carga de trabajo que se genera dentro del establecimiento, ya que es el trabajo de atención de pacientes con riesgo vital, sin embargo, en esta medida existen estudios limitados en examinar la relación entre el estrés laboral en los trabajadores de la salud y el desempeño de los trabajadores en las instalaciones donde trabajan.

1.5.2. Delimitante temporal

Dada la experiencia de la pandemia, que ha impactado severamente a la población, y las normas políticas que rigen el aislamiento social, es muy difícil socializar a los trabajadores de la salud, especialmente cuando se trata de situaciones que requieren interacción.

1.5.3. Delimitante espacial

La Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Subregional de Andahuaylas es una unidad de capacidad limitada con camas limitadas y cuenta con una unidad de cuidados intensivos COVID temporal debido a la pandemia de Covid-19 que se presenta actualmente en la región y en todo el país, esta es un área limitada por el grado de contagio, considerando que el proceso de la enfermedad conduce parcialmente al confinamiento.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rennie J, *et al.* (2020) (15) En Dubai, en su artículo titulado: Impact of Work Stress during COVID-19 Epidemic on Job Satisfaction and Job Performance among Nurses in Critical Care Units, United Arab Emirates 2020. Tuvo como objetivo evaluar el impacto del estrés laboral durante la epidemia de COVID-19 y el desempeño laboral entre enfermeras en Unidades de Cuidados Críticos en uno de los hospitales gubernamentales en Dubai, Emiratos Árabes Unidos. Metodología: Este estudio fue cuantitativo correlacional. La muestra de este estudio consistió en 240 participantes que trabajaron en unidades de cuidados críticos durante la pandemia. Los resultados revelan que hubo un gran impacto del estrés en la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Se concluye que el estrés en el lugar de trabajo tiene mucho impacto en la satisfacción laboral y el desempeño laboral. 21%-36.8% del personal tenía nivel alto a muy alto de estrés durante la crisis pandémica el factor principal lo que generaba estrés era la carga de trabajo.

Isnaini A, *et al.* (2021) (16) en Indonesia, en su artículo titulado: The Correlation between Occupational Stress and Job Performance of Healthcare Workers at the University of Jember Medical Center. Tuvo como objetivo determinar el efecto del estrés ocupacional en el desempeño de los trabajadores de salud en el Centro Médico de la Universidad de Jember. De metodología cualitativo y diseño transversal. La muestra de investigación fue de 28 trabajadores de la salud. El resultado de la prueba de Pearson mostraron un valor de significación de $p = 0,725$, lo que indica que no existe una correlación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la salud. Se concluye que el estrés ocupacional no

afectó el desempeño laboral de los trabajadores de la salud debido a su excelente manejo del estrés.

Rasool G. (2022) (17) En Irán; en su trabajo titulado; *The relationship between professional autonomy and job stress among intensive care unit nursing*, tuvo como objetivo investigar la autonomía profesional y su relación con el estrés laboral entre enfermeros que actúan en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) utilizó la metodología descriptivo, correlacional. Como resultados se tuvo que autonomía y estrés laboral moderados. La autonomía profesional tuvo una correlación positiva significativa con el estrés laboral ($r = 0,51$, $p < 0,001$). También tuvo una correlación positiva significativa con la experiencia laboral en UTI ($r = 0,12$, $p = 0,014$). Se concluyó que la Las enfermeras de UCI tienen autonomía y estrés laboral moderados, y su autonomía es un predictor positivo significativo de su estrés laboral.

Taleghani E, Noroozi M., Y Hadavi M.(2018) (18) En Guayaquil, en su trabajo titulado; *Prevalence of stress, anxiety and depression among nursing staff in intensive care units of Ali Ebn-e Abitaleb Hospital in Rafsanjan in 2018*. Presentó como objetivo evaluar la asociación entre el desempeño y estrés laboral en trabajadores de un centro hospitalario, de metodología cuantitativo-correlacional, empleando el uso de encuestas. En este contexto, los resultados fueron que los niveles de estrés se derivan de factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de motivación, la falta de conciencia y las malas condiciones de trabajo, y afectan directamente al desempeño laboral. Conclusión de que existe una relación entre ambas variables. Los niveles de estrés también fueron altos en un 45%.

Ahmad E., et al. (2018) (19) en Indonesia, en su tesis *Relationship of work stress to the performance of intensive care unit nurses in Makassar*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de enfermeras de la Unidad de Atención en el

Hospital Makassar. Método: Se trata de una investigación cuantitativa con el método observacional utilizando estudio transversal. Se tomaron muestras de hasta 36 personas como encuestadas realizadas utilizando métodos proporcionales. Resultado, masculino enfermeras en la UTI que sufrieron estrés laboral severo, el 91,7% tienen menor desempeño, el valor de correlación de 0,522, significativo con p-valor = 0.001. Conclusión: La falta de personal y la falta de sueño se consideran estresores físicos que pueden reducir el desempeño de las enfermeras de UCI.

Deng J. et al. (2019) (20) En China, en su artículo titulado: How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. Presentó como objetivo evaluar el nivel de asociación entre el desempeño laboral y el estrés, por el cual, metodología cuantitativa y la población lo conformó 53 trabajadores, aplicándoles un cuestionario; por ello, resultado El nivel de estrés de la dimensión Agotamiento emocional es alto en 52.8%, Despersonalización es alto en 60% y Rendimiento es bajo en 67.9%. El nivel de desempeño en calidad de trabajo es promedio en 56%, compromiso con el trabajo en equipo y organización es 47% cada uno, y solo el nivel de responsabilidad es pobre en 47%. Se concluyó que existió una relación significativa y directa entre las variables analizadas.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Buman R Y Goswani T. (2018) (21) En Lima, en su tesis titulado; A Systematic Literature Review of Work Stress. El objetivo fue identificar el grado de correlación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout; por ello, la metodología del estudio fue correlacional. Como como resultado: hubo una correlación positiva promedio entre las variables anteriores, lo que indica que un mayor desempeño laboral ante la presión y las demandas laborales se asocia con una mayor probabilidad de sufrir burnout. Conclusión: la despersonalización, el

agotamiento emocional y la realización se asocian con desempeño laboral

Lauracio C Y Lauracio T. (2020) (22) En Lima, en la tesis titulada; Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. 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. Estudio de enfoque cuantitativo correlacional, tuvo como resultado fundamental que se tuvo una relación de 0,890. Donde se concluyó que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Morales D. (2021) (23) En Lima, en su tesis titulada: Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. Presenta como objetivo evaluar el grado de significancia del desempeño con el estrés laboral en los profesionales. Por lo tanto, la metodología fue correlativa. El principal hallazgo es que las enfermeras tienen una alta prevalencia de estrés severo (35%) y estrés moderado (17%). Se concluyó que no hubo asociación entre las variables analizadas.

Delgado S (2020) (24), En Lima, en su tesis titulado; El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una Red de Salud. Eugenio Espejo. Tuvo como objetivo establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de una Red de Salud. Su metodología fue un enfoque no experimental, interdisciplinario e híbrido. Los resultados encontrados en relación a estas variables indican que casi la totalidad de los trabajadores (98%) tienen niveles de estrés laboral moderados a altos, y el 39,8% de estos trabajadores regresan regularmente a sus puestos de trabajo. El análisis de correlación mediante pruebas no paramétricas se concluyó que existía una asociación negativa entre las dos variables anteriores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías de enfermería relacionados al estrés

El modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés

En la búsqueda de un marco teórico de enfermería que nos permita encontrar estrategias de afrontamiento al estrés, vemos que numerosos autores han escrito acerca de este concepto. Callista Roy elaboró en 1970 un modelo de adaptación, el Roy Adaptation Model (RAM), y señala que las respuestas adaptativas son respuestas que favorecen la integridad de la persona en términos de metas de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio. Su modelo nos presenta una herramienta de gran utilidad para poder comprender la función de la enfermera y su intervención para reducir los mecanismos productores de estrés. Partiendo de esta base pensamos que este modelo puede convertirse en una herramienta eficaz para afrontar el estrés, a continuación lo expondremos para adentrarnos en él, con el objetivo de adquirir conocimientos del modelo que nos permita la valoración de las conductas generadoras de estrés (25).

Postura Teórica de la Enfermería (Florence Nightingale, 1820-1910)

El espíritu de indagación de Florence Nightingale se basa en el pragmatismo. Su teoría se centró en el medio ambiente, creía que un entorno saludable era necesario para aplicar unos adecuados cuidados de enfermería. El objetivo de su modelo es conservar la energía vital del paciente, y partiendo de la acción que ejerce la naturaleza sobre los individuos. Su fundamento didáctico se establece a través de la realización de los cinco puntos esenciales para asegurar la salubridad de las viviendas: el aire puro, agua pura, desagües eficaces, limpieza y luz.

Teoría de Desempeño Laboral y proceso de Acción según Hacker”

Citado por Pastor (2018) (26), desarrolla una teoría de desempeño laboral que goza de gran prestigio en la psicología del trabajo en Europa. Es de corte cognitiva y se fundamenta en el procesamiento de la información, pero solo aquella información que está estrechamente relacionada con la conducta. Si bien, en esta teoría se pueden apreciar aspectos comunes con otras teorías cognitivas de la conducta, la diferencia radica en que se especializa en entornos laborales. Este autor plantea dos perspectivas, la primera es la acción que se deriva desde una meta hasta un plan, su ejecución y el feedback posterior; la segunda indica que la acción está determinada por cogniciones que se dan de manera consciente o automática. Señala también que esta acción está compuesta por 6 pasos: desarrollo de metas, orientación, generación de planes, decisión, ejecución-control y Feedback

Martha Raile (2018) (27) en las teorías de enfermería señala que la profesión “enfermera” es una ocupación que por sus singulares características (escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, relación con pacientes y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, etc.) genera estrés laboral crónico, y es una de las ocupaciones donde mayor incidencia tiene el síndrome de quemarse por el trabajo.

El estrés, según Lazarus y Folkman (1986) (28) Las teorías del estrés se centran en los cambios causados por reacciones o respuestas no específicas del organismo, o los efectos de eventos significativos, ya sean agradables o desagradables, positivos o negativos, como resultado de un comportamiento repentino o sostenido. El cuerpo responde con mucha fuerza a los estímulos estresantes repetidos y mantiene esa respuesta incluso después

de curar la enfermedad. Esto puede representar una propagación muy local o afectar los sistemas orgánicos de manera más global.

2.3. Marco conceptual

El término estrés se utilizó en inglés en el siglo XIV y se conoce como stress. Significa algo para enfatizar. Su significado original se remonta al griego escrito como “Estrigeree” (36).

El significado del término estrés está relacionado con las circunstancias en las que se produce. Desde un punto de vista fisiológico, significa sobre todo una serie de relaciones y reacciones orgánicas que nos ayudan a adaptarnos a nuevas condiciones que requieren desafíos. Fisiológicamente simplista, el estrés significa niveles elevados de hormona adrenocorticotrópica en todas las situaciones (36).

El estrés existe en todos los ámbitos de la actividad humana, y la parte laboral no es una excepción. Sin señalar que el estrés está segregado entre diferentes áreas, siempre es posible encontrar relaciones, el estrés laboral es un tema clave que afecta a los trabajadores (en este caso, al sector médico) y se traduce en resultados interpersonales-ambientales que se relacionan principalmente con ansiedad, el cual con frecuencia el trabajador cree no dar la talla de las demandas que exige una situación laboral en particular (36).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional al desequilibrio percibido entre las demandas del trabajo en sí y los recursos o habilidades de un individuo. Las instalaciones pueden darse cuenta de este resultado y tratar de controlarlo. Si esto no ocurre, se producirá un descontrol, inicialmente intentando ser controlado por el trabajador que realiza un exceso de ejercicio, pero posteriormente los síntomas físicos, emocionales y comportamentales se manifestarán como síntomas de estrés (37).

La teoría de la evaluación cognitiva, conocida como transaccional, reconoce y reconoce que el estrés es un proceso cognitivo conductual de un individuo, y el entorno para el individuo suele ser estresante o no estresante. También

está la teoría de la demanda y el control, que sostiene que sólo puede ser definida por variables que miden la realidad (37). Se reconocen dos tipos de estrés laboral: En primer lugar, el estrés episódico, que se produce de forma temporal y todos los síntomas asociados desaparecen una vez finalizado el evento. En segundo lugar, el estrés crónico es repetitivo, cada vez que se presente una situación estresante, estos síntomas volverán a aparecer, a menos que decidas enfrentar la situación para superarla, no desaparecerá, por ejemplo, podemos indicar que el estrés está relacionado con la sobrecarga de trabajo (37).

La causa más obvia del estrés laboral es la mala organización del trabajo y la formación o gestión, que a menudo se ve cuando hay una descripción del trabajo o un organizador funcional que pueda recordarle el evento. . . También se ha identificado como otra razón relacionada con las demandas laborales estresantes asociadas con el trabajo, es decir, una carga de trabajo abrumadora, a menudo asociada con una gestión deficiente y condiciones de trabajo insatisfactorias (37). Todas estas condiciones interactúan para ser identificadas como contribuyentes al estrés ocupacional, y aunque se sabe que la respuesta de cada individuo es única, la forma en que responde a las condiciones estresantes es muy importante en la aparición del estrés (37).

El estrés laboral finalmente revela desigualdades que pueden exhibir matices de desigualdad cuando existe una desigualdad entre las demandas del entorno y los recursos requeridos de los trabajadores que pueden satisfacer esas demandas (37). Entre sus dimensiones tenemos:

Clima organizacional: se entiende como expresión personal de la apreciación que los empleados y directivos se establecen de la organización y que incurre inmediatamente en el desarrollo de la organización. Cuando hablamos de clima, nos referimos a las características que tiene el ambiente de trabajo (37).

Estructura organizacional, es un grupo compacto, organizado es la envidia de toda organización, es identificado y se clasifican en las actividades que realiza cada asociación para la toma de decisiones.

El territorio organizacional muestra la mejora de las habilidades de los trabajadores. Dentro de las diversas áreas de trabajo, están rezagados en el aprendizaje de nuevas habilidades y no lo sienten, lo que los convierte en una fuente potencial de estrés ya que la amenaza de la precariedad laboral siempre está presente. A pesar de estar a la vanguardia de la formación profesional, especialmente en contratos temporales, siempre existe el temor de que no se tenga en cuenta la falta de reconocimiento de sus logros o que sean despedidos arbitrariamente ser una fuente de estrés (38).

Después de todo, la innovación es una fuente de estrés. Porque los grupos y su organización a menudo no son tan avanzados como la tecnología. Porque la innovación requiere adaptarse, planificar, diseñar y adquirir nuevas habilidades, lo que en última instancia es tedioso y estresante (38).

La influencia del liderazgo es fundamental en cualquier organización ya que se busca influir en el grupo y esta debe estar encaminada al logro de los objetivos organizacionales. En este sentido, nos centramos en tres aspectos relacionados con la interferencia del lector. El primero es la relación líder-miembro, el respeto del líder por el miembro y la confianza mutua que los trabajadores tienen en el líder. En segundo lugar está la estructura organizativa. Un líder debe comprender y dirigir una organización con un buen conocimiento de sus miembros. En tercer lugar, está el aspecto del poder. Se debe irradiar autoridad con justicia para tomar decisiones cómodas como ascensos, evaluaciones y aumentos de sueldo de los trabajadores, y decisiones desagradables como despedir trabajadores. Cuando el comportamiento de un líder se vuelve hostil hacia sus subordinados, se vuelve abusivo y autoritario cuando el líder ya es una fuente de estrés (38).

Falta de cohesión, cuando hay conflicto grupal, una atmósfera burocrática y la imposición de obligaciones grupales por parte de una gerencia aparentemente débil, la atmósfera grupal se vuelve estresante y la organización finalmente se convierte en una fuente de estrés laboral (38).

El estrés que se manifiesta durante el trabajo puede atribuirse no solo a factores organizacionales, sino también a actividades de la vida diaria no profesionales como las de familiares y amigos, que pueden afectar o incluso entrar en conflicto con las actividades laborales. Los empleados traen de afuera (39).

Para algunos trabajadores de la salud, las exigencias de una variedad de tareas y, en última instancia, las responsabilidades legales les obligan a pasar mucho tiempo sentados, concentrados y buscando la máxima eficiencia, por lo que hay personas en el campo de la gestión que no están libres de estrés laboral. , agotado y muy estresante (39).

El desempeño laboral se puede definir como realizar, ejecutar o desarrollar tareas en un lugar de trabajo normal y generalmente se asocia con el trabajo que realiza la persona. El desempeño laboral se refiere al contenido mental, las habilidades, las experiencias, las emociones, el valor agregado, las características personales y la búsqueda de pautas, metas y objetivos predefinidos que interactúan e integran También se entiende como el comportamiento de los propios trabajadores en Resultados esperados en función de las necesidades técnicas y/o actividades productivas de la institución (39).

El término desempeño laboral se refiere en instancia final, a la actividad que el trabajador viene ejecutando, siendo esta situación un poco más compleja ya que van apareciendo en el escenario situaciones como: el comportamiento en el trabajo, y la vinculación de este con el cumplimiento de las normas de bioseguridad, el correcto aprovechamiento del tiempo dedicado a las labores y la responsabilidad con la salud en el trabajo (40).

Do T (2018) (41) afirma que su evaluación permite identificar nuevas medidas de compensación, con miras a optimizar este desempeño, también permite ubicar debilidades que puedan ser compensadas con un programa de capacitación. Fordjour (2020) (42) aporta en relación a la definición del desempeño laboral, en que es necesario plantear nuevas definiciones, cuyo énfasis radica en que se debe dejar de lado el criterio financiero.

Eliyana A; Ma'arif S Y Muzakki S (2019) (43) afirma que es más importante identificar los elementos fomentadores y los factores limitantes y evaluarlos, en función a optimizar el desempeño laboral, con una filosofía diferente y destaca como primordial a la fijación de metas, afirmando que el comportamiento se acomoda a estas, logrando una mejora en el desempeño. En su aporte señala que la meta a colocarse debe ser la más alta posible y nunca debe ser identificada por los trabajadores como una meta fácil.

Speight C. *et al* (2019) (44) lo reduce a la expresión “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan de forma eficaz para lograr metas comunes, en concordancia con reglas previamente establecidas”.

El desempeño laboral puede ser visualizado observando el comportamiento del trabajador contrastándolo con los objetivos que fueron asignados a su trabajo y según el caso se puede y existen fichas que permiten estimar en base a puntuación asignada el grado de desempeño laboral. Partiendo del principio de que los individuos tienen variaciones en su desempeño generando patrones distintos del mismo, siendo la forma más factible de monitorizarlo asociándolo con las necesidades y metas. Cuando el desempeño laboral logra ser cuantificado, estableciéndose un score para cada individuo, se puede conocer como los miembros de la institución se desempeñan en el logro de las metas establecidas. Esta situación permite diferenciar a los sujetos y observar algunos patrones comunes que permitan identificar algunas variables como recompensas tanto intrínsecas como extrínsecas que puedan influenciar en los diferentes scores observados para el desempeño laboral (45).

Para medirlo se proponen herramientas de evaluación de dimensiones que nos permitan acercarnos a la comprensión del estrés laboral. Este estudio destaca tres dimensiones: relaciones interpersonales, experiencia o habilidades prácticas y satisfacción laboral. Las relaciones humanas son el resultado de interacciones entre las personas de una organización que

trabajan hacia un objetivo común, aunque cada una de ellas es responsable de un aspecto muy concreto o específico. La experiencia o las habilidades prácticas se adquieren con el tiempo, aunque no todos los miembros del equipo se desarrollan por igual y están directamente relacionadas con la formación que ha recibido una persona. La satisfacción laboral es el sentimiento de estar identificado con el trabajo, estar satisfecho con lo que uno hace, y se asocia con un mejor desempeño laboral (46).

2.4. Definición de términos básicos

- **Estrés**; conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción (47)
- **Agotamiento emocional**: disminución de energía, sentimientos de desgaste emocional y físico (47).
- **Despersonalización**: experiencia subjetiva que se caracteriza por una alteración en la forma habitual que la persona tiene que percibirse a sí misma (47)
- **Realización personal**: poder alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal (48).
- **Desempeño laboral**; actitud general de un individuo hacia su trabajo (69).
- **Relaciones interpersonales**: es la interacción recíproca entre dos o más personas, en las relaciones interpersonales el proceso de comunicación es clave y fundamental y estas relaciones se regulan por las leyes e instituciones de la interacción social (49).
- **Experiencia o habilidad práctica**; procedimientos que ponemos en marcha cualquier tipo de aprendizaje (50).
- **Satisfacción laboral**: Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento razón contraria.

III.HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas - Apurímac 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas - Apurímac 2022
- Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas - Apurímac 2022
- Existe relación significativa entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas - Apurímac 2022

3.2. Operacionalización de variable

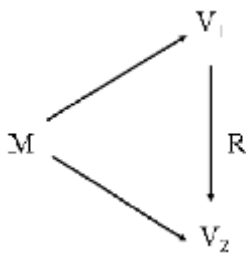
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALIDACIÓN
1.Variable: Estrés	Es la respuesta física y emocional como consecuencia de una inequidad entre las exigencias y recursos proporcionados para afrontar las exigencias (14).	Agotamiento emocional	Cansancio físico	Según la de escala de Likert
			Frustración	
			Agotamiento mental	
		Despersonalización	Nivel de información	
			Relaciones interpersonales	
			Canales de comunicación	
		Realización personal	Nivel cooperativo	
			Desarrollo personal	
			Desempeño	
			Capacitación	
2.Variable: Desempeño Laboral	Es la eficacia en la productividad del personal dentro de una organización siendo esta necesaria para el cumplimiento de las metas institucionales (28)	Relaciones interpersonales	• Trabajo en equipo y de manera eficiente	Según la de escala de Likert
		Experiencia o habilidad practica	• Minuciosidad • Pulcritud • Empeño en el trabajo	
		Satisfacción laboral	• Actuar con eficiencia y autonomía	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico.

Según, Hernández y Mendoza (51) El diseño del estudio fue no experimental, transversal descriptivo-correlacional deductivo enfoque cuantitativo de carácter deductivo con un método descriptivo de corte transversal ya que va a describir los hechos tal y como se presentaron en un tiempo y espacio determinado para describir y analizar su interrelación.

Diseño: Correlacional



V1: estrés

V2: desempeño laboral

r : relación entre las variables

4.2. Método de investigación.

El presente estudio fue de método hipotético deductivo, descriptivo de corte transversal

4.3. Población y muestra.

La población estuvo conformada por 45 trabajadores que laboraron en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas

Muestra; se analizará conforme una fórmula:

$$Z= 1.96$$

$$p=0.5$$

$$q=0.5$$

$$N=45$$

$$e=0.05$$

$$N-1=44$$

$$\eta = \frac{z^2 pqN}{\varepsilon^2(N-1) + z^2 pq}$$

$$n=40.3756 = \boxed{40}$$

Para 45 trabajadores, utilizando 96% de confianza y 5% de error de estimación, se obtuvo una muestra equivalente a 40 personas.

Pero por ser una población pequeña se trabajó con el total de la población y la muestra fue igual, a la cual se aplicó todas las 45 encuestas a los trabajadores.

Fue un muestreo no probabilístico.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.

El estudio se realizó en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Sub regional de Andahuaylas

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

La técnica que se utilizaron en nuestro trabajo de investigación es la encuesta.

Como instrumento de recolección de datos fue un cuestionario tomado por el autor Vilcarino en el año 2022, para la variable del estrés y desempeño laboral de la tesis similar al estudio.

El instrumento que se utilizará en este estudio, es el Cuestionario, que está basado en la escala de Likert, instrumento elaborado por un conjunto de ítems presentado en forma de afirmaciones ante el cual se le pide a las personas que laboran en la unidad de Cuidados intensivos que resuelvan el cuestionario.

La escala de Likert pide que las personas sometidas a observación en el estudio expresen su opinión, para ello es necesario que cada ítem, contenga una graduación escalonada de respuestas, que vayan de lo más favorable a lo menos favorable, de tal manera que permitan a las personas entrevistadas, expresar su opinión de manera objetiva y precisa.

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Para la obtención de resultados, los datos estadísticos serán tabulados, analizados e interpretados usando metodologías de estadística descriptiva e inferencial. Para el procesamiento de los datos se utilizará el software SPSS versión 25.0, especializado en estadística social.

4.7. Aspectos Éticos en Investigación.

Para poder realizar el presente estudio se contó con la autorización del director, jefe de la unidad funcional de talento humano y capacitación del hospital sub regional de Andahuaylas, previa solicitud, Se informó a cada uno de los participantes que los datos obtenidos serán utilizados solo con fines académicos y que esta sería tratada de forma estrictamente confidencial, pues no se solicitó datos personales.

V. RESULTADOS

5.1.1. Resultados descriptivos.

Tabla N. ° 5.1.1

NIVEL DE ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS – APURIMAC 2022

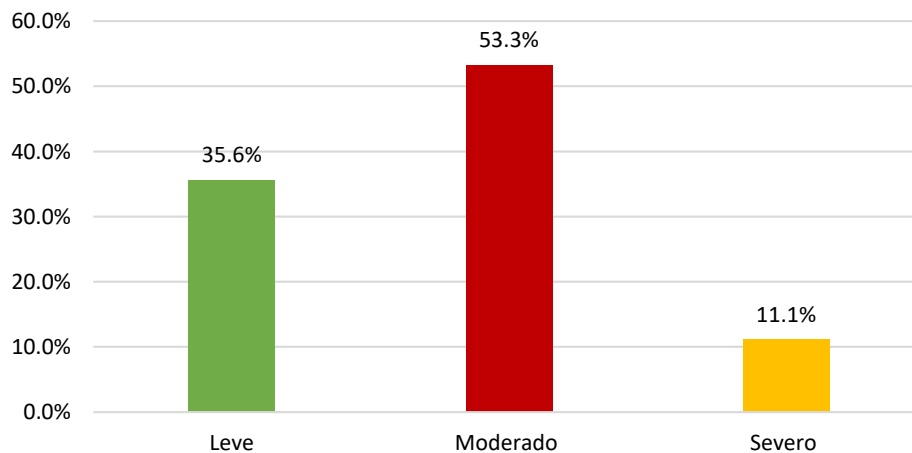
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Leve	16	35,6
	Moderado	24	53,3
	Severo	5	11,1
	Total	45	100,0

FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla 5.1.1 se observa que 53,3% de los trabajadores presentan un nivel moderado de estrés; 35,6% de los trabajadores presentan un nivel leve de estrés y 11,1% de los trabajadores presentan un nivel de estrés severo.

Gráfico N° 5.1.1

NIVEL DE ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS – APURIMAC -2022



FUENTE: Elaboración propia

Tabla N° 5.1.2

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS – APURIMAC 2022

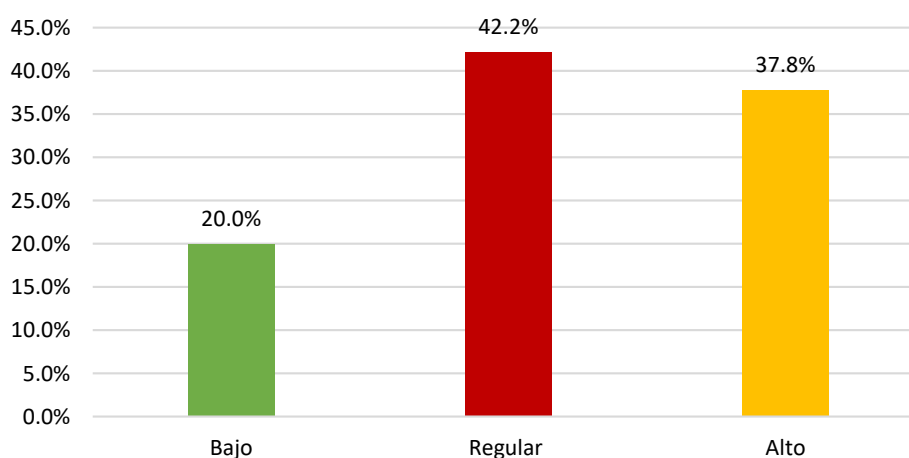
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	20,0
	Regular	19	42,2
	Alto	17	37,8
	Total	45	100,0

FUENTE: Elaboración propia.

INTERPRETACION: En la tabla N°5.1.2 se observa que el 42,2% de los trabajadores muestran un nivel regular de desempeño laboral; mientras un 37,8% de los trabajadores muestran un nivel alto de desempeño laboral y 20,0% de los trabajadores muestran un nivel bajo de desempeño laboral.

Grafico 5.1.2

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS – APURIMAC 2022



FUENTE: Elaboración propia.

5.2. Resultados inferenciales.

Prueba de normalidad

Para determinar la normalidad del estrés y desempeño laboral se consideran los siguientes supuestos

H₀: Los datos tienen distribución normal

H₁: Los datos no tienen distribución normal

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,778	45	,000
Desempeño Laboral	,798	45	,000

FUENTE: Elaboración propia.

INTERPRETACION: Dado que la muestra es menor a 50 se considera para la prueba de normalidad al estadístico Shapiro Wilk, el mismo que muestra un valor de p – valor menor a 0,05 para cada variable ($0,000 < 0,05$). Lo que permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que los datos no tienen distribución normal por ello para probar la relación entre las variables se aplican estadísticos no paramétricos como el Rho de Spearman

Tabla N° 5.2.1

ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS – APURIMAC 2022

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	-,510
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACION: En la tabla N° 5.2.1 muestra que la variable estrés tiene una correlación negativa de -0,510 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con el desempeño laboral, en este sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el estrés se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas año 2022.

Tabla N° 5.2.2

ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-,498
		Sig. (bilateral)	,001
		N	45

FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACION: Esta tabla N° 5.2.2 muestra que la dimensión agotamiento emocional tiene una correlación negativa de -0,498 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,001 con el desempeño laboral, en este sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el agotamiento emocional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas año 2022.

Tabla N° 5.2.3.

ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,636
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACION: En tabla N° 5.2.3 se observa, que la dimensión despersonalización tiene una correlación negativa de -0,636 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con el desempeño laboral, en este sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la despersonalización se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas año 2022.

Tabla N° 5.2.4

ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	,663
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACION: En tabla N° 5.2.4 muestra que la dimensión realización personal tiene una correlación positiva de 0,663 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con el desempeño laboral, en este sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la realización personal se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas año 2022.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

6.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas - Apurímac 2022

Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas año 2022.

Hipótesis alterna (H1)

H1: Existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas – Apurímac 2022.

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó con el valor ($p < 0,05$)

Se obtuvo la tabla siguiente:

Análisis estadístico:

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	-,510
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

FUENTE: Elaboración propia

Decisión estadística:

Según el resultado obtenido manifiesta que existe una correlación negativa de -0,510, entre el estrés y el desempeño laboral.

Conclusión:

En la tabla señala que existe una relación negativa de -0,510 lo cual resulto que se aceptó la hipótesis alterna.

6.1.2. Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H₀)

No existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas año 2022.

Hipótesis alterna (H₁)

Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral

Nivel de significancia estadística

Si el p valor < 0,05 se rechaza la hipótesis nula

Análisis estadístico

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-,498
		Sig. (bilateral)	,001
		N	45

FUENTE: Elaboración propia

Decisión estadística:

Según el resultado obtenido manifiesta que existe una correlación negativa de -0,498, entre la dimensión y la variable.

Conclusión

En la tabla señala que existe una relación negativa de -0,498 lo cual resultó que se aceptó la hipótesis alterna.

6.1.3. Hipótesis específica 2

El análisis y medición de la dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas - Apurímac 2022.

Hipótesis nula (H₀)

No existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas año 2022.

Hipótesis alterna (H1)

Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral de los.

Nivel de significancia estadística

Se trabajó con el valor de significancia de ($p < 0,05$)

Análisis estadístico

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,636
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

FUENTE: Elaboración propia

Decisión estadística:

Según el resultado obtenido existe relación significativa de 63 %, lo que evidencia que existe relación negativa entre la dimensión y variable.

Conclusión

Se observa que existe relación negativa de 0,636, lo que evidencia que existe relación entre la dimensión y variable. Se rechaza la hipótesis nula y se aceptando la alterna.

6.1.4. Hipótesis específica 3

La realización personal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas - Apurímac 2022.

Hipótesis (Ho)

No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de cuidados intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas año 2022.

Hipótesis alterna (H1)

Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral

Nivel de significancia

Se logró trabajar con el p valor $< 0,05$

Análisis estadístico

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	,663
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

FUENTE: Elaboración propia

Decisión estadística:

Con el valor que se obtuvo es de 66% existe una relación significativa, es decir que entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral.

Conclusión

Se observó que existe relación positiva de 0,663, lo que evidencia que hay relación entre la dimensión y la variable, asimismo se rechazó la hipótesis nula.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En la tabla 5.1.1. Con respecto a la variable nivel de estrés, prevaleció que un 53.3% perciben que existen un nivel de estrés moderado, seguido por un 35.6% tienen un nivel leve y el 11.1% es severo. Asimismo, Morales D (2021) (23) en su estudio en donde llego al siguiente resultado, y mostró que las enfermeras con estrés el 1,1% y 17.8% estuvo con tendencia a desarrollar, el 81.1% con ausencia, el 73.3% tienen excelente desempeño, el 22.2% estuvo en un nivel bueno y el 4.4% tuvo un nivel regular, por lo tanto se encontró que existe relación estadística entre las variables estrés y desempeño laboral ($p=000$) con un grado de correlación negativa débil ($r=-0.380$) lo que denota que la relación entre ambas variables es inversamente proporcional, con un bajo nivel o ausencia del estrés laboral estuvo relacionado con un mejor desempeño para las futuras investigaciones.

En la tabla 5.1.2. En la variable nivel de desempeño, se observa que el 42.2% de los encuestados manifiestan tener un regular desempeño, 37.8% alto y 20% existe un bajo desempeño. En el estudio de Muñante R (14) Esta investigación sobre empleados de servicios de salud que se encuentran en Yakarta indica que el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular un 55% y cómo los riesgos surgirán del compromiso organizacional y el desempeño de los empleados. Los resultados del estudio presentan que desempeño laboral tiene un impacto negativo y significativo en el compromiso organizacional, entonces el estrés laboral que tiene un impacto negativo y significativo en el desempeño de los empleados.

En la tabla 5.2.1, al calcular los coeficientes de correlación entre el estrés y el desempeño laboral, se puede observar que su significación es negativa de -0,510; con un nivel de significancia bilateral de Spearman de 0,000, entre el estrés y el desempeño laboral. Estos resultados indican que el estrés en el personal en la Unidad de Cuidados intensivos no es buena ni mala pero se espera mejorar en dicho establecimiento. Estos resultados, coinciden con Burman, R., Y Goswami, T. En este estudio similar indico que en cuanto a la correlación entre el estrés y el desempeño laboral se tuvo un $Rho=-0.710$ el cual dio a conocer que es una correlación negativa moderada siendo inversamente proporcionales entre las dos variables (a menor o ausencia del estrés, el desempeño laboral es bueno). En

cuanto al valor de significancia fue de $p=0.000$ se cumplió con la estrategia planteada ya que es menor a 0.05, es por ello que se afirmó que existe una relación significativa entre las variables (20).

En la tabla 5.2.2. En la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral se obtuvo que el coeficiente de correlación fue de -0,498 un nivel de significancia de 0,001 donde existe una relación negativa entre las variables, es decir se relaciona de manera significativa. Estos concuerdan con Isnaini, *et al* (2021) (16) en este estudio mide la correlación entre la dimensión y la variable se llegó a los siguientes resultados, con el valor de sig. (Bilateral) es 0.000 siendo menor a α (0.05), lo cual indica que hay relación significativa. Por otro lado el coeficiente de correlación de spearman es de (Rho=-0.747), el cual indica que hay una correlación negativa moderada entre la dimensión y desempeño laboral, siendo estas inversamente proporcionales. Esto quiere, decir que si hay una menor despersonalización el desempeño laboral será mucho mejor.

Este resultado se compara con lo obtenido por Lauracio Y Lauracio (2020) (21) Realizo estudio de investigación quien llego a los siguientes resultados: obtuvo un coeficiente de correlación Rho spearman de -0.771 el cual indica que es hubo una relación negativa alta entre agotamiento emocional y desempeño laboral, el p- valor fue de 0.01, evaluando este resultado se sabe que 0.05 es menor, por lo que se niega la hipótesis nula. Por otro lado recalco que al ser una correlación negativa estas son considerados como variables inversamente proporcionales, es decir a menor agotamiento emocional se encontraran altos niveles de desempeño laboral. Esta investigación llegó a un resultado muy parecido ya que en ambos

En la tabla 5.2.3., señala la relación entre el estrés laboral en la dimensión despersonalización muestran un valor de Rho de Spearman igual a -0,636 lo que indica está en relación negativa moderada con el desempeño laboral, con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000. Estos coinciden con Rasool G (2022) (17) similar al estudio presenta y da a conocer que si hay relación significativa entre ambas variables, para constatar esta relación el valor de sig.

(Bilateral) es 0.037 el cual es menor a α (0.05), es por esto que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por otro lado el factor de relación de spearman es de (Rho=-0.621), el cual indica que hay una relación negativa moderada. Esto quiere decir que si hay una menor despersonalización el desempeño laboral será mucho mejor. Este resultado también concuerda con lo encontrado por Taleghani E, *et al* (2018) (15) Realizo estudio donde encontró una relación negativa alta entre sus variables siendo su coeficiente de correlación Rho=-0.720, lo cual indica que son inversamente proporcionales. Para poder aceptar la relación se basó en el p-valor=0.00, al ser esta significancia menor a 0.05 el investigador rechazo la hipótesis nula.

El estudio es relevante mencionar, que, en este estudio se reporta relación inversa entre el estrés y desempeño laboral, que debe tomarse muy en consideración por cuanto uno de los actores principales del sistema de salud lo constituyen el personal de salud y en ellos (as) se sustenta el éxito y la calidad del sistema sanitario, pero mientras más agotados física y emocionalmente estén, mostrarán una pobrísima percepción de eficacia. Es decir, mientras más “quemados” se sientan por su trabajo, estarán altamente expuestos a poner en riesgo su salud física y psicológica

En la tabla 5.2.4. En la variable estrés laboral en su dimensión realización personal, se considera que existe relación positiva considerable con un valor de Rho de Spearman igual a 0,663, con un nivel de significancia bilateral de 0,000.

Estos hallazgos coinciden con Deng J, *et al.* (2019) (19) estos resultados similares lo cual indica que hay relación característica entre la dimensión la realización personal y el variable desempeño laboral. Por otro lado el factor de correlación de spearman es de (Rho=0.891), el cual indica que hay una relación positiva alta entre la realización personal y desempeño laboral, siendo estas directamente proporcionales. Esto quiere decir, a una mayor realización personal el rendimiento laboral será mejor. Habiendo analizado estos resultados se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis del investigador.

Estos son comparados por los obtenidos por Rennie J. *et al* (2021) (12) se obtuvo una correlación positiva mediante el factor de correlación Rho de spearman (r=

0.221), con una significancia de p -valor= 0.046 siendo un valor menor a lo establecido α (0.05), por lo que afirma que existe una relación significativa entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral. En ambas investigaciones se obtiene una correlación positiva por lo que estas son directamente proporcionales, es decir que a un mayor realización personal el desempeño laboral es mucho mejor.

Como aporte de este estudio se proporcionan evidencia de que los profesionales de enfermería necesitan apoyo adicional durante las ocurrencias de emergencias sanitarias como las epidemias o pandemias para disminuir sus niveles de agotamiento y despersonalización y combatir sus consecuencias adversas, como la deficiente calidad de la atención al paciente, la rotación innecesaria y las consecuencias negativas para la su salud en general; todo ello sugiere la creación e implementación de políticas para protegerlas, monitorear para detectar signos y síntomas de estrés y desarrollar estrategias para su bienestar

6.3. Responsabilidad ética

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se consideró los aspectos éticos del informe de Belmont. Del mismo modo, el principio de anonimato se aplica para garantizar la confidencialidad de la información proporcionada como parte de una investigación y para asegurar que no se revele el resultado de las medidas evaluadas y las identidades de los participantes. Dignidad, porque este principio incluye la autodeterminación, que incluye a los participantes respondiendo a sus respectivas preguntas sin ningún tipo de cohesión, asegurando un ambiente tranquilo y relajado.

VII. CONCLUSIONES

- a) Al aplicar coeficiente de Correlación de Rho de Spearman muestra que existe relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral, donde el valor de correlación es -0,510, asimismo se tuvo un nivel de significancia bilateral de 0,000 por lo tanto a mayor estrés menor desempeño laboral
- b) Al aplicar coeficiente de Correlación de Rho de Spearman muestra que existe relación inversa entre el estrés laboral en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral, donde el valor de correlación es -0,498, con un resultado de significancia 0,001.
- c) Al aplicar coeficiente de Correlación de Rho de Spearman muestra que existe relación inversa entre el estrés laboral en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral ya que el valor es -0,636, además tiene valor de significancia de 0,000.
- d) Al aplicar coeficiente de Correlación de Rho de Spearman muestra que existe relación directa entre el estrés laboral en su dimensión realización personal y el desempeño laboral, porque el valor del coeficiente de correlación es 0,663, y el valor de significancia fue de 0,000.

VIII. RECOMENDACIONES

- a) Se recomienda desarrollar talleres especializados en prevención y manejo de estrés, para ayudar a los trabajadores de salud a entender su trabajo, enseñar estrategias para estar preparado ante situaciones estresantes que pueda afectar el desempeño laboral.
- b) Se recomienda iniciar un programa de salud mental para los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos en la cual predomine el manejo de estrés, manejo de emociones, clima laboral el cual repercutirá en la atención de calidad y calidez al paciente hospitalizado.
- c) Se recomienda continuar con trabajos de investigación los cuales deberán ser dirigidos a cada grupo profesional para poder identificar el estrés laboral de los profesionales que necesiten especial dedicación así potenciar las habilidades emocionales evitando la despersonalización y lograr un óptimo desempeño laboral.
- d) Se recomienda motivar al trabajo en equipo, fomentar liderazgo en los trabajadores, reconocer la realización personal, promocionar la salud mental fomentando actividades de esparcimiento, recreativas, deportivas que logren un equilibrio emocional en los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Carneiro, A. S., Andolhe R., Dalmolin, G., Magalhães, A, de Souza, T, & Arrial, T. (2021). Occupational stress, burnout and patient safety culture among workers from critical care and non critical care units in a hospital in Brazil. *Intensive and Critical Care Nursing*, 63, 102978.
2. Hammond, N. E., Crowe, L., Abbenbroek, B., Elliott, R., Tian, D. H., Donaldson, L. H., & Delaney, A. (2021). Impact of the coronavirus disease 2019 pandemic on critical care healthcare workers' depression, anxiety, and stress levels. *Australian Critical Care*, 34(2), 146-154.
3. Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723-1732.
4. Liu, D., Chen, Y. y Li, N. (2021). Abordar el impacto negativo de COVID-19 en el compromiso laboral y hacerse cargo: una investigación de varios estudios de trabajadores de salud de primera línea. *Revista de Psicología Aplicada*, 106 (2), 185.
5. OMS. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. 2020. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
6. OIT. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo. 2018: 63(5). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
7. Van Mol, M. M., Kompanje, E. J., Benoit, D. D., Bakker, J., & Nijkamp, M. D. The prevalence of compassion fatigue and burnout among healthcare professionals in intensive care units: a systematic review. *PloS One*, 2018. 10(8), e0136955. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0136955>.
8. Gómez-Martínez, S., Ballester-Arnal, R., Gil-Juliá, B., & Abizanda-Campos, R. Anxiety, depression and emotional distress in the intensive care units health professionals. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 2018. 31(2), 743-750. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.158501>.

9. Bond, F. W., Flaxman, P. E., van Veldhoven, M. J. P. M., & Biron, M. The impact of psychological flexibility and acceptance and commitment therapy (ACT) on health and productivity at work. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Contemporary occupational health psychology. Global perspectives on research and practice 2017.* (pp. 296-313). John Wiley & Son Ltd.
10. Waters, C. S., Frude, N., Flaxman, P. E., & Boyd, J. Acceptance and commitment therapy (ACT) for clinically distressed health care workers: Waitlist-controlled evaluation of an ACT workshop in a routine practice setting. *British Journal of Clinical Psychology*, 2018. 57(1), 82-98. <https://doi.org/10.1111/bjc.12155>.
11. Flaxman, P. E., & Bond, F. W. (2010). A randomised worksite comparison of acceptance and commitment therapy and stress inoculation training. *Behaviour Research and Therapy*, 2017. 48(8), 816-820. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2010.05.004>.
12. García, R. M., Ferrer, J. M., Ayora, A. A., Herrero, M. A., Amutio, A., & Ferrer, R. Aplicación de un programa de mindfulness en profesionales de un servicio de medicina intensiva. Efecto sobre el burnout, la empatía y la autocompasión. *Medicina Intensiva*, 43(4), 207-216. <https://doi.org/10.1016/j.medin.2018.02.005>
13. Vahedian A., Hajiesmaeili M., Kangasniemi M., Fornés J., Hunsucker, RL, Rahimibashar, F., Pourhoseingholi, MA, Farrokhvar, L., Miller, AC. Efectos del estrés en enfermeras de cuidados intensivos: un estudio transversal nacional. *Revista de Medicina de Cuidados Intensivos*, 2019:034(4), 311 – 322. <https://doi.org/10.1177/0885066617696853>
14. Muñante, R. Y. Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021. [Tesis de bachiller, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2572729>.
15. Rennie J, Fouad C, Reni D, Nezar A S. Impact of Work Stress during COVID-19 Epidemic on Job Satisfaction and Job Performance among Nurses in Critical Care Units, United Arab Emirates 2020. *International Journal of Clinical and Experimental Medicine Research*, 5(2), 225-231. DOI: 10.26855/ijcemr.2021.04.018.

16. Isnaini, Arista Nur; kusumastuti, Inke; Astuti, Ida Srisurani Wiji. The Correlation between Occupational Stress and Job Performance of Healthcare Workers at the University of Jember Medical Center. *Revista de Agromedicina y Ciencias Médicas*, [SI], v. 7, n. 1, pág. 22-26 de febrero 2021. ISSN 2714-5654. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JAMS/article/view/20401>
17. Rasool G. The relationship between professional autonomy and job stress among intensive care unit nurses: A descriptive correlational study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 2022, vol. 27, no 2, p. 119.
18. Taleghani, E., Noroozi, M., & Hadavi, M. Prevalence of stress, anxiety and depression among nursing staff in intensive care units of Ali Ebn-e Abitaleb Hospital in Rafsanjan in 2018. *Community Health Journal*, 12(2), 11-21.
19. Ahmad, E. H., Maidin, A., Abdullah, T., Naiem, F., Buraerah, S., Handayanif, R., & Prihantono, P. Relationship of work stress to the performance of intensive care unit nurses in Makassar. *American Journal of Public Health Research*, 2018: 6(1), 18-20.
20. Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental health and preventive medicine*, 2019: 24(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
21. Burman, R., & Goswami, T. A Systematic Literature Review of Work Stress. *International Journal of Management Studies*, 2018; 3(9), 112-134. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(9\)/15](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(9)/15)
22. Lauracio, C., & Lauracio, T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2020: 2(4), 543-554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
23. Morales D. Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. Tesis postgrado. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RD Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RD_Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Delgado, S. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una Red de Salud. *Eugenio Espejo*, 2020: 14(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572863748003>

25. Marriner Tomey A. Modelos y teorías de enfermería. Madrid: Elsevier; 2007, 6a ed.
26. Pastor, A. Teoría de Desempeño Laboral según Hacker “Desempeño Laboral y proceso de Acción”. Recuperado el 27 de Febrero de 2019, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_PastorGuill%C3%A9n.pdf
27. Raile M. Nursing Theorists and Their Work. Elsevier. 2018, Ed 9. https://books.google.com.pe/books?id=l7stDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Martha+Raile&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Martha%20Raile&f=false
28. Lazarus, R. S., & Folkman, S. Estrés y procesos cognitivos. 62-76. 1986
29. Yaya, V., Jurado, L., & Serrano, E. Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto de una clínica privada de Lima, 2018. Universidad peruana Unión.
30. Karasek, R y Theorell. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job re-design. Admins Sci Q. 2019.24: 285-308.
31. Peplau H. Teorías de enfermería. Organización Panamericana de la Salud, Oficina Sanitaria Panamericana, 1968. University of Chicago.
32. Rogers M. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería. Vol.9. N°1. 2017
33. Neuman B. El modelo de sistemas de Neuman es utilizado con frecuencia por enfermeras. 2006. <http://www.nursite.com.ar/teoricos/neuman/neuman.htm>.
34. Chiavenato, Idalberto. “administración de recursos humanos” [En línea] [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf) [Recuperado el: 10 de julio del 2019] pp 34-38
35. Hidruogo V., J y Pucce C., D. El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios – Pimentel” [En línea] <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidruogo%20V%20E1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=046A1D3B6E14D72732F8D6A1DF4D54AF?sequence=1> [Recuperado el 12 de julio del 2019]
36. Goodnite P. M. Stress: a concept analysis. Nursing forum, 2015: 49(1), 71–74. <https://doi.org/10.1111/nuf.12044>

37. OIT. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Ginebra. 2016. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
38. Durán, M. Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración (RNA)*; 2014:1(1):71-84.
39. Noushad, S., Ahmed, S., Ansari, B., Mustafa, UH, Saleem, Y. y Hazrat, H. Biomarcadores fisiológicos del estrés crónico: una revisión sistemática. *Revista internacional de ciencias de la salud*, 2018:15 (5), 46–59. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8434839/>
40. Siegrist, J., & Li, J. Work Stress and Altered Biomarkers: A Synthesis of Findings Based on the Effort-Reward Imbalance Model. *International journal of environmental research and public health*, 2017 14(11), 1373. <https://doi.org/10.3390/ijerph14111373>
41. Do, T. How spirituality, climate and compensation affect job performance. *Social Responsibility Journal*, 2018: 14(2), 396-409. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0086>
42. Fordjour, G. A., & Chan, A. P. Historical review of occupational psychological health research and philosophy. *Journal of Neurology Research*, 2020: 2(1), 11-22. https://ira.lib.polyu.edu.hk/bitstream/10397/81900/1/Fordjour_Occupational_Psychological_Health.pdf
43. Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 2019: 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
44. Speight, C., Firnhaber, G., Scott, E. S., & Wei, H. Strategies to promote the professional transition of new graduate nurse practitioners: A systematic review. *Nursing forum*, 2019: 54(4), 557–564. <https://doi.org/10.1111/nuf.12370>.
45. Sonoda, Y., Onozuka, D., & Hagihara, A. Factors related to teamwork performance and stress of operating room nurses. *Journal of nursing management*, 2018: 26(1), 66–73. <https://doi.org/10.1111/jonm.12522>
46. Correa I. Evaluación del nivel de estrés laboral en los médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo Crespo. Estrategias de afrontamiento adecuado [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. 2021. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10586/1/16175.pdf>.

47. Bala, H., Venkatesh, V., Ganster, D. C., & Rai, A. How does an enterprise system implementation change interpersonal relationships in organizations. *Industrial Management & Data Systems*, 2021: 121(8), 1824-1847. <https://doi.org/10.1108/IMDS-06-2020-0380>.
48. Vorina, A., Simonic, M., & Vlasova, M. An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic themes*, 2017: 55(2), 243-262. <https://doi.org/10.1515/ethemes-2017-0014>
49. OPS/OMS, Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1194773:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
50. Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental health and preventive medicine*, 2019: 24(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
51. Hernández R. & Mendoza, C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿CUÁL ES LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿CUÁL ES LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL</p>	<p>GENERAL</p> <p>DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS – APURÍMAC 2022.</p>	<p>GENERAL</p> <p>EXISTE RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>EXISTE RELACIÓN SIGNIFICATIVA ENTRE EL ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022</p>	<p>V1 ESTRÉS</p> <p>DIMENSION 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • CANSANCIO • FRUSTRACION • AGOTAMIENTO MENTAL <p>DIMENSION 2 DESPERSONALIZACION</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • NIVEL DE INFORMACION • RELACIONES INTERPERSONALES • CANALES DE COMUNICACIÓN • NIVEL COOPERATIVO <p>DIMENSION 3 REALIZACION PERSONAL</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • DESARROLLO PERSONAL • DESEMPEÑO • CAPACITACION 	<p>TIPO APLICADA</p> <p>DISEÑO NO EXPERIMENTAL DE CARÁCTER CORRELACIONAL</p> <p>METODO CUANTITATIVO – DEDUCTIVO</p> <p>TECNICA ENTREVISTA</p> <p>INSTRUMENTO CUESTIONARIO</p> <p>POBLACION COMPRENDIDA POR 45 TRABAJADORES DE LA UCI – COVID 15 LICENCIADOS EN ENFERMERIA Y 15 TECNICOS EN</p>

<p>ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022?</p> <p>¿CUÁL ES LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022?</p> <p>¿CUÁL ES LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022?</p>	<p>DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022.</p> <p>DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022.</p>	<p>EXISTE RELACIÓN SIGNIFICATIVA ENTRE EL ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022</p> <p>EXISTE RELACIÓN SIGNIFICATIVA ENTRE EL ESTRÉS LABORAL EN SU DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2022</p>	<p><u>V2 DESEMPEÑO LABORAL</u></p> <p>DIMENSION1 RELACIONES INTERPERSONALES INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • TRABAJO EN EQUIPO DE MANERA EFICIENTE <p>DIMENSION 2 EXPERIENCIA HABILIDAD PRACTICA INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • MINUCIOSIDAD • PULCRIDAD • EMPEÑO EN EL TRABAJO <p>DIMENSION 3 SATISFACCION LABORAL INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • ACTUAR CON EFICIENCIA Y AUTONOMIA 	<p>ENFERMERIA y 5 MEDICOS</p> <p>MUESTRA COMPRENDIDA POR TODA LA POBLACION</p>
---	---	---	--	---

Anexo 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario para medir el Estrés

Instrucciones: El presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información valiosa para el presente estudio, tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de salud y la gestión de su organización. Antes de responder, considerar que el cuestionario es anónimo, así mismo es importante responder de manera franca y honesta, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.

Datos generales:

Edad:

Sexo: Femenino Masculino

Condición: Nombrado Contratado Otros

Tiempo trabajando en la Institución:

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

N°	Ítems	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	¿La gente no comprende la misión y meta	1	2	3	4
2	¿La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado?	1	2	3	4
3	¿No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo?	1	2	3	4
4	¿El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado?	1	2	3	4
5	¿mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes?	1	2	3	4
6	¿mi supervisor no me respeta?	1	2	3	4
7	¿No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha?	1	2	3	4

8	¿Mi equipo no respalda mis metas profesionales?	1	2	3	4
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4
10	¿La estrategia de la organización no es bien comprendida?	1	2	3	4
11	¿Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño?	1	2	3	4
12	¿Mi supervisor no se preocupa por mi bienestar personal?	1	2	3	4
13	¿No se dispone conocimiento técnico para seguir siendo competitivo?	1	2	3	4
14	Mi salario y beneficios son razonables	1	2	3	4
15	¿No se tiene derecho a un espacio privado en el trabajo?	1	2	3	4
16	¿La estructura formal tiene demasiado papeleo?	1	2	3	4
17	¿Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo?	1	2	3	4
18	¿Mi equipo se encuentra desorganizado?	1	2	3	4
19	¿Mi equipo no me brinda protección con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes?	1	2	3	4
20	¿La organización carece de dirección y objetivo?	1	2	3	4
21	¿Mi equipo me presiona demasiado?	1	2	3	4
22	¿Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo?	1	2	3	4
23	¿Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario?	1	2	3	4
24	¿La cadena de mando no se respeta?	1	2	3	4
25	¿No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia?	1	2	3	4

Muchas gracias, aprecio su colaboración.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones generales: el presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información sobre la organización. Antes de responder, considerar que el cuestionario es anónimo ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible. A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que usted desempeña. Sírvase marcar con un aspa (x) o cruz (+) cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

Información general

Condición laboral:

() Nombrado () Contratado a plazo fijo () Locación de servicios () CAS

Tiempo de servicios:

Totalmente en desacuerdo		Pocas veces de acuerdo		Indiferente		Mayormente de acuerdo		Totalmente de acuerdo				
1		2		3		4		5				
N°	Ítems							PUNTAJE				
1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?							5	4	3	2	1
2	¿En el equipo profesional toman en cuenta la igualdad?							5	4	3	2	1
3	¿Su relación con el equipo de salud es Cortez?							5	4	3	2	1
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?							5	4	3	2	1
5	¿Usted socializa fácilmente con sus pacientes?							5	4	3	2	1
6	¿Es importante que el personal de salud se mantenga actualizado?							5	4	3	2	1
7	¿Considera importante los grados y títulos para su desempeño?							5	4	3	2	1
8	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?							5	4	3	2	1

9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	5	4	3	2	1
10	¿Usted cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	5	4	3	2	1
11	¿Es necesario que sea capacitado periódicamente?	5	4	3	2	1
12	¿Está usted calificado para asumir roles de líder?	5	4	3	2	1
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	5	4	3	2	1
14	¿Considera usted importante la autonomía en la toma de decisiones?	5	4	3	2	1
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	5	4	3	2	1
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	5	4	3	2	1
17	¿Se adapta muy rápido a los turnos y guardias indicadas?	5	4	3	2	1
18	¿Se adaptó rápidamente en su ambiente laboral?	5	4	3	2	1
19	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	5	4	3	2	1
20	¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?	5	4	3	2	1

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.

Anexo 3: BASE DE DATOS

Cuestionario estrés

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Cuestionario desempeño laboral

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	<p>A Durante el desempeño laboral ¿me siento en desacuerdo con los valores?</p> <p>B ¿En el equipo profesional ¿Tienen un clima de la "tormenta perfecta"?</p> <p>C ¿En relación con el campo de salud los "Cortes"?</p> <p>D ¿El ambiente donde trabajo es cálido?</p> <p>E ¿Unidad socialista fuertemente con sus pacientes?</p> <p>F ¿Se imparte más al respecto de salud o mantenga actualizado?</p> <p>G ¿Considera importante los grados y títulos para su desempeño?</p> <p>H ¿La competencia profesional es más por los años de experiencia?</p> <p>I ¿Se considera calificado por su capacidad y años de experiencia?</p> <p>J ¿Unidad crew que recibe la cantidad suficiente de capacitación y soporte de su institución?</p> <p>K ¿Es necesario que sea postdoctorado?</p> <p>L ¿Esta unidad calificada para admitir todo de libre?</p> <p>M ¿Se considera capaz de administrativos?</p> <p>N ¿Considera usted importante la autonomía en la toma de decisiones ?</p> <p>O ¿Se siente capaz de dar solución a los problemas?</p> <p>P ¿Reserva y piensa antes de tomar decisiones?</p> <p>Q ¿Se adapta muy rápido a los turnos y guardias indicadas?</p> <p>R ¿Se adaptó rápidamente en su ambiente laboral ?</p> <p>S ¿Se siente capaz de trabajar en dos unidades en sus horas libres ?</p> <p>T ¿Después de un doble turno ¿se siente cansado de seguir trabajando?</p>																			
2	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3
3	1	5	1	5	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3
4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
7	4	5	4	5	4	4	3	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
8	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1
11	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	1	4	4	4	4	1	3
12	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3
13	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
14	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3
15	4	2	4	4	4	4	2	5	3	5	5	3	2	2	5	2	4	5	2	3
16	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	3
17	4	5	5	4	5	4	3	3	3	1	4	3	4	5	4	5	5	5	4	1
18	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	3	1	1	5	5	5	3	1
19	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	3	4	1	4	4	5	3	4	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5
21	1	3	5	4	5	5	4	4	5	1	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4
22	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
23	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	1
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3
26	4	5	4	2	5	4	4	5	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5	3	2
27	3	2	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	5	5	3	2	2
28	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
30	3	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
31	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
32	3	3	1	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1
33	3	3	5	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	2	5	3	1	3
34	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
35	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	1	3	2	3	5	2	4	2	1	3	3	5	1	3	3	2	2	1	3	3
37	3	2	3	2	3	4	4	3	5	2	3	3	2	3	3	5	1	3	2	2
38	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	1	5	3	5	5	3	3	2
39	5	3	5	5	3	3	3	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
41	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
43	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1
44	5	5	3	5	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	5	1	3	5
45	3	5	3	3	3	1	5	2	3	3	5	5	5	1	3	5	3	1	3	3
46	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	3	1	1	3	1	3	3
47																				
48																				
49																				
50																				
51																				
52																				
53																				