



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO VÍCTOR LARCO
HERRERA DE LIMA, 2022”.

Para optar el grado académico de:

Magíster en Gestión en Salud

Autor: CUYA CALDERÓN, BEATRIZ MARIBEL.

Código Orcid: 0000-0002-8722-3682

LIMA – PERÚ

2022

Tesis

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO VÍCTOR LARCO HERRERA DE LIMA, 2022”.**

Línea de investigación

Economía, Empresa y Salud-Sistema de Calidad

Asesor(a)

Mg. HERMOZA MOQUILLAZA, ROCÍO VICTORIA

Código Orcid: 0000-0001-7690-9227

Dedicatoria

Dedico el término de mi Tesis a mi familia, compañeros de estudio de la Maestría y a los colegas de enfermería de mi institución Hospital Víctor Larco Herrera por brindarme las facilidades de aplicar mis encuestas.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme cumplir uno más de mis objetivos en mi carrera profesional, luego agradecer infinitamente a mi esposo, hijas y padres, quienes con su comprensión y apoyo permitieron que pudiera

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	10
1.1	11
1.2	15
1.2.1.	16
1.2.2.	16
1.3.	16
1.3.1.	16
1.3.2.	17
1.4.	17
1.4.1 Teórica	16
1.4.2 Metodológica	17
1.4.3 Práctica	17
1.5.	18
1.5.1 Temporal	17
1.5.2 Espacial	17
1.5.3 Recursos	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Formulación de hipótesis	35
2.3.1. Hipótesis general	35
2.3.2. Hipótesis específicas	36
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	37
3.1 Método de investigación	37
3.2. Enfoque investigativo	37
3.3. Tipo de investigación	37
3.4. Diseño de la investigación	37
3.5 Población y muestra	38
3.6 Variables y operacionalización	38
3.7 Técnicas e instrumentos de Recolección de datos	42

3.7.1. Técnica	42
3.7.2. Descripción	42
3.7.3. Validación	43
3.7.4. Confiabilidad	45
3.8. Procesamiento y análisis de datos	45
3.9. Aspectos éticos	45
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	47
4.1 Resultados	47
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	47
4.1.2. Prueba de hipótesis	50
4.1.3. Discusión de resultados	57
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1 Conclusiones	60
5.2 Recomendaciones	61
REFERENCIAS	63
ANEXOS	71
Anexo 1: Matriz de consistencia	72
Anexo 2: Instrumentos	73
Anexo 3: Validez del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>)	76
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	79
Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE	81
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin	82

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla n. 1	47
Tabla n. 2	48
Tabla n. 3	49
Tabla n. 4.....	50
Tabla n. 5.....	51
Tabla n. 6	52
Tabla n. 7	53
Tabla n. 8	55
Tabla n. 9	55

Resumen

Objetivo del estudio: Determinar como el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022. Métodos: Enfoque cuantitativo, tipo aplicada de alcance correlacional, no experimental, descriptivo, de corte transversal. La técnica empleada fue la entrevista, la muestra se trabajó con el personal profesional de Enfermería que cumplieron los criterios de selección. Fue realizado en una muestra total de 100 enfermeros. La variable 1 fue “Estrés laboral” y la variable 2 “Desempeño laboral”. El instrumento para la variable 1 fue validado por juicio de expertos, prueba piloto y confiabilidad, cuenta con 12 ítems con seis alternativas de respuesta (Nunca, casi nunca, pocas veces, algunas veces, relativamente frecuente y muy frecuente), el alfa de Cronbach fue de 0,897. El instrumento para la variable 2 también fue validado por Juicio de expertos con un alfa de Cronbach de 0,924, cuenta con 21 ítems con cuatro alternativas de respuesta (nunca, algunas veces, frecuentemente y siempre). Resultado: el grado de correlación entre las variables de Estrés y Desempeño Laboral fue por el Rho de Spearman. La población que presenta estrés el 71,9% presenta un nivel bajo/medio de desempeño laboral, mientras que los que no presentaron estrés, el 75% presenta un nivel alto de desempeño laboral. Conclusión: Se concluye que existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral ($p=0.004$).

Palabras clave: Estrés Laboral, Estrés Profesional, Evaluación del Rendimiento de Empleados, Análisis del Desempeño, Personal de Salud. (DeCS)

Abstract

Objective of the study: To determine how the level of stress is related to work performance in the nursing professional of Víctor Larco Herrera Psychiatric Hospital in Lima, 2022.

Methods: Quantitative approach, applied type of correlational scope, non-experimental, descriptive, cross-sectional. The technique used was the interview, the sample was worked with professional Nursing staff who met the selection criteria. It was performed on a total sample of 100 nurses. Variable 1 was "Work stress" and variable 2 "Work performance". The instrument for variable 1 was validated by expert judgment, pilot test and reliability, it has 12 items with six response alternatives (Never, almost never, rarely, sometimes, relatively frequent and very frequent), Cronbach's alpha it was 0.897. The instrument for variable 2 was also validated by expert judgment with a Cronbach's alpha of 0.924, it has 21 items with four response alternatives (never, sometimes, frequently and always). Result: the degree of correlation between the variables of Stress and Work Performance was by Spearman's Rho. The population that presents stress, 71.9% presents a low/medium level of work performance, while those who did not present stress, 75% present a high level of work performance. Conclusion: It is concluded that there is a link between stress and job performance ($p=0.004$).

Keywords: Work Stress, Professional Stress, Employee Performance Evaluation, Performance Analysis, Health Personnel. (DeCS).

Introducción

El presente estudio contiene tres capítulos que corresponden al informe final.

El capítulo I, presenta el problema de estudio sobre el “estrés y el desempeño laboral” del profesional enfermero del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima. La justificación brindará información certera para plantear recomendaciones adecuadas y poder mejorar como grupo de trabajo; siendo importante conocer los resultados para que ambas partes interesadas (enfermero-usuario) mejoren en la atención y a la vez prevenir problemas de salud que influyen en el desempeño laboral. La limitación que se presentó fue la demora en la recolección de datos por la situación de salud que se está viviendo.

En el capítulo II se menciona los antecedentes tanto internacionales como nacionales, siendo este último en su mayoría, se consideró artículos mayores a cinco años, la población con el cual se contó fueron personal licenciados en enfermería. La base teórica menciona el estrés laboral y desempeño laboral, conceptos e instrumentos de medición para las variables.

En el capítulo III, se menciona el método de investigación hipotético-deductivo de tipo correlacional, no experimental, descriptivo. Los instrumentos empleados: Test que mide el estrés laboral – Cuestionario de Problemas Psicosomáticos y Cuestionario de Desempeño Laboral; los cuales presentaron validez y confiabilidad suficientes. El tamaño de la muestra fue de 100 participantes. Se empleó el consentimiento informado.

En el capítulo IV, se hace mención sobre la presentación y discusión de los resultados, incluye la prueba de hipótesis.

Y en el capítulo V se mencionan las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema:

Hoy en día, en el presente siglo XXI, “el estrés y el desempeño laboral” del cliente interno de toda entidad de salud del estado como privado, es un asunto clave e indispensable de comprender, ya que el recurso humano que labora allí tiene como fin conseguir las mencionadas metas y bonos económicos, lo cual se apreciará en una valoración perfecta de la calidad de atención al cliente externo en torno al personal y la institución (1).

El “estrés laboral” es el rechazo que puede tener el ser humano ante obligaciones e imposiciones laborales que no se acoplan a sus conocimientos y capacidades que ponen a prueba su inteligencia para soportar el cargo o empleo (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) describe el estrés como una agrupación de alteraciones orgánicas que entrenan al individuo para el hecho. La organización Internacional del Trabajo (OIT), define al estrés por trabajo de la siguiente manera; es un trastorno que amenaza la economía de países desarrollados y en desarrollo.

Afecta el rendimiento, al aquejar la vitalidad somática e intelectual de los trabajadores (3).

La impresión del estrés en la salud altera de una persona a otra; aunque, los altos grados de tensión podrían influir con el desgaste de la vitalidad, incluye los problemas de salud mental y de conducta, así como, la impotencia, el burnout, el deterioro, la preocupación y el abatimiento, de igual manera trastornos somáticos, como enfermedades cardiovasculares y problemas musculares y óseos (4).

Actualmente se presta más interés al efecto de las actuales conductas de oposición, así tenemos el exceso de alcohol y estupefacientes, la práctica de fumar, la alimentación no beneficiosa, la pésima calidad en el dormir, además se asocia al incremento de incidentes laborales (5).

El estrés es una manifestación que se asocia a complejas causas y no solo se atribuye exclusivamente a circunstancias laborales. El estrés suele originarse en algún espacio de labores y afecta a un indistinto trabajador, de su área de labor, de la condición de convenio o vínculo laboral (6).

El personal enfermero profesional compone un importante grupo laboral, que simboliza una parte importante del recurso humano y se vincula a instituciones hospitalarias tanto privadas como del estado. En conclusión, constituyen el soporte central de los sistemas asistenciales de salud (7).

Los profesionales de salud que brindan sus servicios de manera directa sobre usuarios enfermos, tienen un riesgo elevado de sufrir estrés. El área de enfermería no es la excepción; puesto que se trata de una profesión con visión holística, cumple varias funciones o puede desempeñar varias funciones, a la vez es compleja e implica una responsabilidad mayor en sus acciones y contacto continuo con usuarios que en su mayoría se encuentran en situaciones difíciles (8). La función de un profesional de enfermería incluye toma de decisiones y debe tomar acciones rápidas en un plazo corto de tiempo, y se puede llegar a la conclusión que la Enfermería es una profesión estresante (9).

La evaluación del desempeño es la estimación basada en la culminación de los logros en la labor que realiza en su puesto de trabajo. Al evaluar al trabajador se le alienta a mejorar y superarse, buscando la excelencia y respeto a las aptitudes que tiene el profesional enfermero. Todos los profesionales deben ser evaluados de manera constante. A esta técnica se le llama evaluación de la utilidad, valoración de los trabajadores, documentación de los avances que puedan tener, también se evalúa la eficiencia funcional, entre otros (10).

El desempeño profesional de enfermería es un concepto poco abordado, por lo que es indispensable un análisis valorativo de conceptos y enfoques para su formación desde referentes en el contexto internacional y sus implicaciones en el desempeño del profesional de enfermería (11).

En una entidad de salud, en el momento que se alcanza equidad entre los componentes de forma personal y las condiciones de trabajo, el mismo constituye

emociones de confianza en su persona, incrementa la disposición de laborar y mejora su tranquilidad física y afectiva de las personas que trabajan en la institución en mención. Sin embargo, en el momento que el trabajador de enfermería no se adecua o sus deberes no es de su gusto y sus aptitudes están incrementadas o reducidas, se esfuerzan por desarrollar de diferentes formas y en medio lo que resalta el no agrado de trabajar es el enojo, la angustia, el desánimo, la degradación de su habilidad, queja oral y textual, que provocan que se manifiesten dificultades en la entidad (12).

Hoy en día, se observa que los trabajadores con más estrés laboral son aquellos a quienes se les exige más superando los conocimientos y habilidades de estos, ello conlleva a un valor personal, social y económico, sabiendo que los efectos del estrés laboral no solo se limitan al ámbito profesional, sino que va más allá involucra a la vida personal y familiar. Los cambios constantes que se crean en el ambiente y el avance tecnológico, conlleva a una variación en el trabajo. Todo ello implica enfrentarse a nuevos retos y aumentan las exigencias al que trabaja, ocasionando problemas de estrés al profesional enfermero quien debe enfrentarse día a día a diferentes situaciones (13).

A nivel local, el Hospital Víctor Larco Herrera con más de 104 años en función (1918), viene a ser un hospital especializado en Salud Mental a nivel de Lima metropolitana que se encarga de atender a usuarios con trastornos psiquiátricos, las 24 horas del día, los 7 días de la semana por el trabajador de enfermería quienes están comprometidos a diferentes accidentes somáticos y psíquicos por parte del enfermo, familiares y el entorno. Del mismo modo la relación con el padecimiento del usuario externo, los familiares y la pérdida o fallecimiento generan una sobrecarga de aspecto

físico e intelectual para los que trabajan en esta institución y más aún si no tienen los elementos de protección apropiados que les hagan soportar este trance. A este cuidado mental se adicionan los problemas ligados a la estructura laboral, dificultad en la relación entre compañeros, jornadas, alternación de horarios, ataques físicos y orales, problemas de contagios y ocupacionales, horarios nocturnos de elevado peligro, etc. Y estas dificultades se han estado presentando durante el año 2020 en las sesiones de carácter técnico de los servicios, es aquí que el trabajador enfermero comunicó que sienten presión, agotamiento, sobrecarga laboral, están comprometidos a recibir denuncias por su rendimiento físico, mental y desempeño profesional, más aún con la crisis sanitaria por la Covid-19, modernidad tecnológica y los nuevos protocolos impuestos recientemente, la ausencia de soporte por parte de las jefaturas y colegas de grupo, de esa manera va en aumento su negatividad, presión y desconcierto durante la realización de sus labores y desarrollos, guiándolos seguramente a ser separados de las funciones que desarrollaban antes, es por ello que hay mínima producción en las labores, el deterioro de las relaciones interpersonales, se vuelven intolerables, se redujo la iniciativa en las tareas delegadas y su nivel de rivalidad se vino a menos, desmoralizados y enojados, trayendo como resultado problemas individuales, colectivos y familiares que influyen en su desempeño laboral.

1.2 Formulación del problema

Es por todo lo explicado que es indispensable ahondar en el grado de “estrés” que existe en el personal enfermero que trabaja en el Hospital Víctor Larco Herrera en Lima, así mismo medir el nivel de desempeño laboral y la relación entre ellos y de

esa forma ver para tener una visión general y poder recomendar en mejora del profesional de dicha Institución.

I.2.1. Problema general

¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera en Lima, 2022?

I.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con la dimensión Competencias cognitivas del “desempeño laboral” en el profesional de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera en Lima, 2022?
- ¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con en la dimensión Competencias actitudinales y sociales del “desempeño laboral” en el profesional de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera en Lima, 2022?
- ¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con en la dimensión Competencias de capacidad técnica del “desempeño laboral” del profesional de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera en Lima, 2022?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera en Lima, 2022.

I.3.2. Objetivos específicos

- Identificar cómo el nivel de estrés se relaciona con la dimensión Competencias cognitivas del “desempeño laboral” en el profesional de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera en Lima, 2022.
- Identificar cómo el nivel de estrés se relaciona con la dimensión “Competencias actitudinales y sociales” del “desempeño laboral” en el profesional de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera en Lima, 2022.
- Identificar cómo el nivel de estrés se relaciona con la dimensión Competencias de capacidad técnica del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera en Lima, 2022.

I.4. Justificación y viabilidad de la investigación

Este estudio de investigación nos sirve porque al medir el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería, se conocerá las deficiencias del personal y poder actuar buscando soluciones inmediatas para no afectar la atención a los usuarios y poder mejorar las relaciones entre ellos mismos y evitar de esa manera el ausentismo y la presencia de enfermedades que no solo pueden ser físicas sino también mentales o emocionales (14).

1.4.1 Teórica

Este estudio nos brindará información certera para plantear recomendaciones adecuadas y poder mejorar como grupo de trabajo; siendo importante conocer los resultados para que ambas partes interesadas (enfermero-usuario) no tengan dificultades ni problemas en la atención. Al detectar el nivel de estrés en el personal de enfermería se podrá evaluar su desempeño laboral y evitar problemas de salud tantos físicos como emocionales.

1.4.2 Metodológica

Este estudio emplea instrumentos validados, y confiables. Con ello se medirán las características del estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en un hospital psiquiátrico, se recolectarán y analizarán los datos cuantitativos que se obtengan al medir las variables.

1.4.3 Práctica

Del mismo modo este estudio podrá servir de antecedente a otros profesionales que deseen ampliar sus conocimientos y podrá ser utilizado en otras investigaciones relacionadas con el tema que se ha tratado.

Lo obtenido en el estudio, nos va a permitir mejorar o rediseñar las estrategias de gestión que ya existen.

I.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio en mención se llevará a cabo en el Hospital Víctor Larco Herrera, se trabajará con todos los licenciados de enfermería que se encuentren laborando hasta el momento de la aplicación de las encuestas, se solicitará el permiso respectivo, se sabe que actualmente no hay atención en la oficina de docencia, siendo ello un problema, pero al ser trabajadora en condición nombrada podré hablar con la jefa del departamento de enfermería para que me brinde las facilidades del caso.

1.5.2 Espacial

Una limitación sería el tiempo que nos juega en contra, por la crisis sanitaria que estamos viviendo, ya que en estos momentos el personal labora turnos de 12 horas rotativas y con ello el acúmulo de horas complementarias; aparte un porcentaje del personal profesional labora en otras instituciones.

1.5.3 Recursos

El estudio demandará gastos, ya que se debe encuestar a toda la población y para ello se debe contar con acceso al internet de forma permanente y de esa manera hacer seguimiento a las respuestas enviadas al mail del autor. La ventaja es ubicar a los participantes sin necesidad de que se reúnan en el hospital y de esa manera evitar los posibles contagios y exposición a diversos problemas (15).

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales:

Monterrosa, et al., (2020) su estudio tuvo como objetivo “Determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al Covid 19 en médicos generales”, fue un estudio transversal. El cuestionario buscó encontrar problemas psicosomáticos, participaron 531 médicos generales con edad promedio de 30 años. Un tercio de los encuestados presentó estrés laboral leve, mientras que el 6% presentó estrés laboral alto o severo, esto sin diferencias entre los grupos ($p < 0.05$). Se identifican síntomas como ansiedad en el 72.9%, más frecuente entre quienes laboraban en las capitales ($p = 0.044$). El 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19 (FCV-19S). No se observó asociación en la regresión logística realizada (16).

Guzmán. (2017) el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: “determinar si el estrés laboral afecta el Desempeño Laboral del personal de un Instituto”. El estudio fue descriptivo correlacional, no experimental. Los instrumentos utilizados en la investigación son para Estrés Laboral, Cuestionario de

Estrés Laboral (OIT) y de Desempeño Laboral el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados señalan un bajo nivel de estrés laboral y demostrando un nivel de Desempeño adecuado. En base a los resultados obtenidos se demostró que a menor estrés laboral mayor el desempeño de los trabajadores; permitiéndonos comprobar la hipótesis de investigación principal (17).

Villegas. (2017) el presente estudio tuvo como objetivo “determinar si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermeras de un hospital privado”. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, su población se conformó por 73 profesionales de enfermería, se utilizó el Test de Escala de Estrés de Enfermería validado y estandarizado por la OMS con alfa de cronbach de 0,971 y el desempeño se midió con el Formato de Evaluación del desempeño Profesional validado a través de una prueba piloto en Perú, con alfa de cronbach de 0,876. Se consideró la normalidad de los datos a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para las variables que presentó una distribución no normal se utilizó la prueba de Rho de Spearman, a las que presentaron una distribución no paramétrica se analizó por medio del estadígrafo Chi-cuadrado. Como resultado se obtuvo una media de estrés de 35.91 (DE=19.88) y por categorías 47.9% presentaron nivel medio de estrés. Referente al desempeño profesional se obtuvo una media de 56.9 (DE=6.50) y 95.5% manejaron un alto nivel de desempeño. En cuanto al nivel de estrés y estado civil, no se observó estadísticas significativas ($p:0.634$). Entre las variables de estrés y desempeño profesional; se encontró una correlación estadísticamente significativa ($p:0.006$) y un coeficiente de correlación negativa, lo que implica que al incremento del nivel de estrés disminuye el desempeño (18).

Portero. (2015) En su investigación sus objetivos fueron “describir las características sociolaborales del personal de enfermería de un hospital de tercer nivel del Servicio Sanitario Público de Andalucía, evaluar el grado de estrés laboral, desgaste profesional y satisfacción laboral de aquellos profesionales y estudiar la posible relación entre las dimensiones del desgaste profesional y los niveles de estrés y satisfacción laboral con variables de tipo sociolaboral”. El estudio fue descriptivo transversal, su muestra fue de 258 enfermeros/as y auxiliares. Como instrumentos se utilizó un cuestionario original y específico que recogió variables de tipo sociolaboral, el Maslach Burnout Inventory, la Nursing Stress Scale y el cuestionario Font-Roja. Se aplicó estadística descriptiva, inferencial y análisis multivariante. Se obtuvieron puntuaciones medias en estrés laboral y satisfacción, de 44.23 y 65.46 puntos, respectivamente. En lo que se refiere al desgaste profesional, se evidenció un nivel medio de la subescala de agotamiento emocional; elevado para la despersonalización y bajo en el caso de la realización personal (19).

Nacionales:

Quintana y Tarqui. (2019) en su estudio tuvieron como objetivo “describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en un hospital”. El estudio realizado fue transversal, su muestreo fue probabilístico, la muestra estuvo conformada por 208 enfermeros. Se utilizó un cuestionario ad hoc. El “desempeño

laboral” se calificó a través de la norma de calificación del Seguro Social. Calcularon promedios, desviación estándar, porcentajes y chi cuadrado. Dentro de los resultados se obtuvo el 24,5% mostró un desempeño insuficiente, 78,8% tuvo 6 años a más de tiempo de servicio, el 93,8% contaban con un estudio de especialidad, 63,0% percibió sobre-carga laboral, 70,2% refieren que no los capacitan y el 37,0% refieren tener presión a nivel de sus labores por parte del jefe(a) del departamento de enfermería. De un total de enfermeros con desempeño suficiente, el 66,7% tuvo años de servicio ≥ 6 ($p=0,02$), el 96,2% contó con un título de especialidad ($p=0,01$). En el personal de enfermeros con desempeño insuficiente, el 98,0% no enseña ($p=0,02$) 82,4% no recibieron capacitación de parte de su entidad de trabajo ($p=0,030$), 88,2% sintieron coacción en sus labores de parte de su departamento de enfermeros, el 51,0% refirió no tener facilidades en el horario de labores, el 84,3% percibió no tener motivación y el 76,5% percibió estar laborando acorde a su especialidad (valor $p<0,05$). En conclusión, la mayor parte del personal enfermero tienen suficiente desempeño, pero, es preciso que la gestión de esta entidad haga trabajos complementarios

para que logren un óptimo rendimiento del profesional enfermero (20).

Ruiz. (2019) su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui de EsSalud en Lambayeque, Perú”. Su diseño fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Su Muestra fue de 79 trabajadores de la institución en mención. Se aplicó el formato de evaluación de desempeño laboral y Test de Clima Laboral CL-RG. Se presentó los resultados de ambas variables con la prueba de Kolmogórov-Smirnov por tanto existe correlación entre ambas variables, se aplicó la prueba no paramétrica Tau-b de Kendall y el coeficiente de Spearman. En cuanto al desempeño por competencias presenta un alto nivel con 86,1% y un valor medio de 13,9%. Como conclusión se procederá a elaborar una propuesta de mejora del Clima Laboral y fortalecer las dimensiones del desempeño laboral (21).

Hurtado. (2018) su estudio tuvo como objetivo “determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en la Red de Salud Lima Norte IV”. El estudio fue de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. Su población fue de 90 licenciados de enfermería. Aplicó la técnica de la encuesta, usó el cuestionario para medir el nivel de estrés y el cuestionario para medir el Síndrome de Burnout. Ambos instrumentos se validaron por juicio de expertos con una confiabilidad de “Alfa de Cronbach en el estrés laboral” 0.880 y en el “Síndrome de Burnout” 0.897. El resultado de Rho Spearman hay relación entre ambas variables del personal de enfermería: correlación positiva alta ($Rho=0,852$) y significativa

($p=0,000<0,005$). Su conclusión “los niveles de estrés” se asocian a los grados del “Síndrome de Burnout” (22).

Puma. (2017) el presente estudio tuvo como objetivo “determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de un centro materno infantil”. El estudio fue cuantitativo; correlacional y transversal. Su población fue conformada por los trabajadores del Centro. Para la recolección de información se usó la encuesta para la recolección de datos, e instrumentos que se validaron, el de “estrés” estándar, y el de “desempeño laboral”, se validó por los representantes de la institución. En cuanto a los efectos mostró conexión inversa entre “el estrés y el desempeño laboral” según la verificación Rho de Spearman (-0.383) indicio significativo con un ($p=0.000<0.05$) (23).

Dámaso. (2017) en su estudio de investigación el objetivo fue “determinar la relación entre el clima organizacional, estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital”. La metodología utilizada fue hipotético-deductivo con un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. La muestra fue de 160 enfermeros; a través de un instrumento validado, que midió su confiabilidad, se obtuvo el siguiente resultado: 0.872 para “clima organizacional”, 0.820 para el “estrés” y 0.847 para el “desempeño laboral”. Los resultados fueron: el 28.13% percibe un “clima organizacional” en un nivel bueno, el 48.75% percibe un nivel regular y un 23.13% un nivel malo. En relación al “estrés” el 30% del personal presenta un nivel alto, el 43.75% un nivel medio y un 26.25% un nivel bajo. Y referente al “desempeño laboral” el 36.88% del personal presenta un “desempeño laboral” eficiente, el 42.50% un nivel regular y un 20.63% un nivel deficiente. Los resultados que obtuvieron del “clima organizacional y estrés” están relacionados

directa y positivamente con el “desempeño laboral”, con un ($p=0.000<0.01$). Aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula (24).

Chumpitaz. (2017) su estudio tuvo como objetivo “describir el nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla”. Tiene un enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental y transversal. Su población era de 25. El instrumento que utilizó fue el Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral por competencias, validado con un alfa de Cronbach de 0,924. Resultados, fueron un desempeño regular de 40% y bueno de 60%. Conclusiones, el nivel de desempeño laboral que se evaluó por competencias fue de regular a bueno y no existieron diferencias significativas según las características demográficas del estudio (25).

Pachas. (2016) su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre el Estrés laboral y desempeño profesional en un hospital de emergencias”. El estudio fue no experimental, descriptivo correlacional, transversal. La muestra fue de 100 enfermeros, se les aplicó “el cuestionario de Malash” que mide el “estrés” y el “cuestionario de desempeño laboral”. En cuanto a los efectos se obtuvo que “el estrés y el desempeño laboral” se relacionan de manera inversa con un coeficiente de correlación negativo alto $r=0.782$, y ($p=0.000<0.05$), que acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula (26).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

Definición

El ambiente en el que nos situamos está en un cambio constante, generan que las instituciones traten de buscar ordenarse a ello para continuar funcionando adecuadamente. Como resultado se proponen modelos de rendimiento y objetivos a los que se quiere llegar, y los cuales necesitan ser cumplidos por los que trabajan, siendo quienes hacen funcionar a la entidad. Esa postura a diario ocasiona compresión sobre quienes colaboran y desencadena la aparición de enfermedades profesionales como “estrés, síndrome de burnout” y dependencia al trabajo entre otros (27).

Según la OMS, “el estrés laboral” es la negativa que tiene un individuo frente a diversas demandas e imposiciones en las labores, los cuales no se adecuan a su entendimiento y talento, y tratan de poner a prueba su inteligencia para soportar la presión. Es por ello que hoy en día un trabajador no refiere sentir presión en su lugar de trabajo, a pesar de las exigencias. Es más, se puede dar el caso que un cierto nivel de presión mantiene en estado de alerta y más motivado al empleado y de esa forma cumple sus labores. Por el contrario, el estrés suele aparecer cuando la presión es en exceso y es difícil de sobrellevar (1).

En el ámbito de trabajo, el estrés es común entre los que trabajan y según la “Organización Mundial de la Salud (OMS), para el 2021, la causa más importante de interferencia laboral será el estrés”. El cual engloba acción, que actúa sobre la persona y reacción genera respuesta fisiológica y psicológica o quizás ambos (2).

Las últimas conceptualizaciones de la expresión estrés refiere que es el curso por el cual los acontecimientos del ambiente provocan efectos a nivel fisiológico y cognitivo, los que perjudican el bienestar del individuo (28).

Existen factores que aumentan el “estrés laboral” como la monotonía al hacer diversas labores, la no satisfacción de sus labores, el temor a perder el trabajo y la ausencia de expectativas; a la vez, hay profesionales enfermeros que son vulnerables a las consecuencias del estrés, siendo los más afectados aquellos con mayor responsabilidad al proporcionar cuidado y atención a otros usuarios (29).

La organización mundial de la salud y la organización internacional del trabajo convergen en reconocer el principal desencadenante del estrés laboral en muchas causas que conllevan a un pésimo ordenamiento en el desempeño laboral; así tenemos las particularidades del puesto a desempeñar, frecuencia, ritmo, horarios y supervisión. También interviene las relaciones entre sus trabajadores y la propia cultura de la institución (30).

Siendo el caso del personal de enfermería que trabaja en un Hospital Psiquiátrico, una institución especializada en Salud Mental, es mucho más estresante mentalmente dado el cuidado que se brinda o proporciona a la población hoy en día con diferentes trastornos debido al confinamiento por la pandemia que se está viviendo y que está afectando directamente al personal de enfermería.

Dimensión:

Problemas Psicosomáticos

El estrés en los individuos y concretamente en el personal enfermero se logra reflejar de varias formas, uno de ellos se focaliza en la vitalidad, comprendida como el confort

íntegro del aspecto físico, mental y social del individuo y deja de lado la opinión que se refiere a ello, aunque hay carencia de algún padecimiento o dolencia (31).

Podemos señalar los siguientes problemas psicosomáticos que se presentan como evidencia de estrés; así tenemos: cansancio que se refleja por el agotamiento, mal estado general, cansancio crónico, cefaleas, problemas gastro-intestinales, bajo peso, alteración en el patrón del sueño y mialgias (32).

También se dice que el estrés laboral es crónico cuando lleva al trabajador a un deterioro al presentar alguna respuesta psicosomática a nivel corporal, en ello se menciona la presencia de algunos dolores que pueda presentar el personal trabajador a nivel físico (33).

Se puede dar que el profesional enfermero que labora en un hospital psiquiátrico enfrente problemas en su salud laboral (en lo biológico, psicológico y social del entorno de la persona). Cuando se altera el entorno laboral, el profesional enfermero no podrá tener claro la atención individual que se debe brindar a cada usuario que puede presentar cuadros psicóticos, agresividad, violencia dirigida y autodirigida, intentos de suicidio que en ocasiones se manifestaran con problemas psicológicos, fisiológicos de conducta y en lo laboral afectando la atención a brindar (34).

A partir de este punto de vista, se comprende que la existencia de cierto componente el cual altere la percepción de comodidad se convierta en un problema de sanidad. Es por ello, que las alteraciones psicosomáticas toleran una gama amplia de variaciones, a fin de resultados de este proyecto de análisis solamente se va a considerar según la participación de definidos componentes del ambiente, aun de acto discontinuo o corto que repercuten

en la situación de salud del individuo y sobre su evolución cerebral, el cual genera cambios en su habitual funcionar incluyendo alteraciones de las emociones (10).

A frutos de esta investigación se considerará algunas alteraciones de acuerdo con el sopor, la digestión, cefaleas, alteración en la costumbre alimentaria o sexual, expresiones en el momento de respirar o en la estructura nerviosa, del mismo modo que el sentirse abatido sin ganas de levantarse, ir a laborar, y adicionales que se estudiarán como punto esencial a fin de calcular el “estrés laboral” en el profesional enfermero del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera.

2.2.2. Desempeño Laboral

Definición

Es la “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (35).

El “desempeño laboral” viene a ser la conducta del que trabaja así sea profesional universitario como técnico, es como los vínculos interpersonales que se crea en el cuidado del curso salud-enfermedad de la comunidad; en la que interviene el factor ambiental. Se deduce que hay una directa correlación entre las causas que determinan el ejercicio laboral y los que definen la importancia de los sistemas de salud (11).

Un concepto adicional del “desempeño laboral” viene a ser la manera como las personas de una organización laboran activamente, a fin de lograr sus objetivos generales, sometidos a las normas principales ya instituidos por la entidad (17).

El desempeño viene a ser la acción de ejercer, cumplir y ejecutar un puesto laboral, ser profesional, quien se compromete a trabajar poniendo sus conocimientos al máximo (36).

Sobre ello “el desempeño laboral” es el cumplimiento de los cargos de los que trabajan en una organización de forma competente, con el fin de conseguir las metas planteadas, lo que va a permitir apreciar sus capacidades, competencias y actitudes (37).

Evaluación del desempeño.

“la evaluación del desempeño” es un desarrollo activo, que las instituciones u organizaciones están en regular evaluación a sus trabajadores de forma seria y responsable o de forma informal, de manera continua (38).

La utilidad en sí no está en la ocupación habitual, sino, en la labor que realiza en determinado cargo; es decir, en la conducta del trabajador que lo desempeña, a ello se le conoce como función de momento.

Cambia de un trabajador a otro y va a depender de un sin números de elementos restringentes que intervienen en él. La importancia de la compensación y la apreciación que de ello depende, el deseo individual determina el tamaño del ánimo que el trabajador esté presto a realizar. Viene a ser una correlación idónea de coste producto. A la vez, el empeño personal va a depender de las aptitudes y competencias del individuo y de su apreciación del rol que ejercerá. (38).

El evaluar el desempeño favorece el concepto y mejora de un régimen de requerimiento humano de acuerdo a la necesidad de los organismos.

Importancia de la evaluación del desempeño.

Chiavenato, mencionó que el estudio de desempeño brinda la opción de poner en marcha modernas políticas de retribución, explorar para la mejora del cargo, impulsar la obtención de decisiones, modificar de lugar, progresos, ver el requerimiento de enseñar, buscar fallas en los proyectos de cargos y analizar si hay dificultad personal que logra que el trabajador no se desenvuelva de manera adecuada en sus labores (39).

Por esa razón, la “evaluación del desempeño” proporciona mejoras al que es estimado, así como al que evalúa. Los bienes están en comprender y valorar la potencia humana que tiene cada trabajador(a), y se debe hallar qué trabajadores requieren mejorar y quiénes deben ascender o cambiar de puesto según su empeño. Importante que, brinda mejoría en los vínculos entre trabajadores, y estimula la producción y la conveniencia para los trabajadores. Error es pensar que la evaluación del desempeño es un medio de poder e imposición. Se requiere valorar no para sancionar, por el contrario, para desarrollar mejores metas y ser racional con el empeño profesional de cada individuo (35).

Sin embargo, es importante el feedback que logra obtener el trabajador en esta etapa. Al indicarle que hizo una buena labor, el empleado se siente alentado y pensará que lo ayudará en un tiempo posterior a ganar numerosas recompensas de parte de su empleador u organización. El trabajador que haya tenido méritos en su calificación, mejorará en sus labores, puesto que se da cuenta que lo observan y califican su desempeño. En otro punto

el empleado que está descalificado, a través de la evaluación descubre apariencias inadvertidas que le permitirán su progreso (37).

Al contar con un buen plan de evaluación de desempeño se proporcionará ganancias a largo, medio y corto plazo. Siendo los que se benefician el trabajador, el jefe, la institución y la sociedad.

Beneficios para el gerente.

Al realizar una oportuna valoración, se mejora el desempeño y la conducta de los asistentes; estableciendo normas e instrucciones que se orientan a ganar el modelo de desempeño de los trabajadores, promoviendo el intercambio en la institución para comprender la dinámica de la valoración del desempeño como un método neutral, y que a través de ese método se pueda percibir qué desempeño tiene (37).

Beneficios para el que trabaja.

Conocer qué valora la institución en relación a los aspectos de la conducta y del desempeño.

Se debe conocer qué expectativas tiene el jefe inmediato en relación a su desempeño (fortalezas y debilidades), también debe conocer las decisiones que toma el gerente para aumentar su desempeño (proyectos de adiestramiento, formación, etc.) y, lo que debe tener en cuenta el trabajador (corregirse, aumentar su rendimiento, interés por la labor que realiza, buscar capacitarse por su cuenta, etc.) (38).

Beneficios para la Institución

Estimar la potencia humana a corto, mediano y largo plazo, identificar a los empleados que necesiten capacitaciones o mejoramiento en algunos sectores de trabajo o, disponer de clases para escalar o ser traspasados; a la vez reconocer a los empleados que necesiten ser cambiados y/o ascendidos en ciertos sectores.

Estimular la legalidad de los recursos humanos, al brindar oportunidad a los que trabajan (ofertas, progreso y mejora individual), con el incentivo de mejorar los vínculos humanos y la producción en sus labores (39).

Objetivos de la evaluación del desempeño laboral.

Uno de los fines de la evaluación del desempeño es brindar un detalle verídico y exacto de la manera como el empleado cumple su rol y su obligación, para ello, el fin del proyecto de valoración del desempeño estará relacionado de forma directa con el cargo y su practicidad y confiabilidad. El empleado debe conocer las modificaciones, a la vez debe capacitarse, se le proporcionará un feedback apropiado y se debe aminorar los no acuerdos en relación a su empeño en la institución. La valoración del “desempeño” es un mecanismo, una herramienta para enriquecer el rendimiento del empleado de una institución (39).

Uno de los fines de la evaluación del desempeño es la adaptación del recurso humano al puesto, promociones y estímulos.

En el estudio se trabaja el patrón de valoración por retos profesionales para valorar el “desempeño laboral” reconocido y planteado en el manual de “Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud” Ministerio de Salud en el año 2011; en el cual se definirá conforme se conozca de “competencias cognitivas,

competencias actitudinales-sociales y competencias de capacidad técnica” en relación a las labores (40).

Competencias cognitivas.

Conglomerado de aptitudes intelectuales operativos, en el que el individuo admite indagación que se aprende mediante la percepción de los sentidos, en un método de entendimiento que considere vital para él, así como valorar y procrear una nueva información, la habilidad de tomar decisiones correctas, solucionar dificultades y manejar el conocimiento y el comportamiento. Es la investigación que se estudia de manera experimental o hipotética y es encausada a nivel de la mente en convenio con los hábitos vividos del individuo y son el origen cognoscente que admite desarrollar labores o actividades (40).

Son los que se impulsan para estudiar y entender una información que se recibe, su proceso y como ingresa en el recuerdo. Dado el tema panorámico cognoscitivo se puede apreciar como un cuerpo que procesa la información.

Capaz de obtener y entender las raíces teóricas de las múltiples enfermedades de un área hospitalario.

Conocer las normas legales del trabajar en el cuidado integral del usuario.

Ser capaces de interpretar y relacionar el progreso del usuario y así planear la asistencia e intervenciones de enfermería.

Tener la habilidad para comentar y aclarar los signos y síntomas de los usuarios de acuerdo con la necesidad de cada uno de ellos, de manera individual.

Competencias actitudinales y sociales.

Habilidades de ciertas personas para desenvolverse en sus labores dependiendo de su ambiente ya sea en una empresa o institución para el cual labora, lo realice de manera satisfactoria. Para ello estas personas cuentan con habilidades especiales para cumplir diferentes tipos de labores o actividades, las que se han generado por motivos, competencias y momentos vividos de la persona. Es por ello que para reconocer estas habilidades se ha analizado algunas conductas que tiene el profesional al instante de efectuar sus labores (40).

Entre ellas tenemos la habilidad de proporcionar apoyo sensitivo al familiar.

Habilidad de informar (comprende, expresa al escribir y hablar adecuadamente, con uso apropiado del lenguaje).

Habilidad para la toma de decisiones y adaptación a nuevas situaciones.

Prepara psicológicamente al usuario antes de iniciar un procedimiento.

Genera buenas relaciones entre los usuarios; familias y el equipo de turno.

Tiene conocimiento y pone en práctica “los principios Éticos” de la profesión.

Tiene el talento para laborar con un personal multi-disciplinario.

Competencias de capacidad técnica.

Capacidades que están precisamente comprometidas con el buen desempeño en el lugar de trabajo, de un espacio técnico y de su cargo específico, por lo general estas capacidades pone a prueba los estudios tecnológicos y concretos, aquellos que lo llevarán a la culminación de la realización técnica del cargo. Su descripción es cambiante, va acorde a la parte tecnológica de la organización (40).

Conocer los métodos correctos para aplicar el procedimiento curativo y/o rehabilitador.

Conocer los métodos correctos para preparar la medicación.

Conocer las reglas de bioseguridad.

Conocer y aplicar los diez correctos en la aplicación de tratamiento.

Conocer y aplicar las normas de asepsia cuando se realiza los diferentes procedimientos.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre el estrés y las Competencias cognitivas del profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima 2022.
- Existe relación entre el estrés y las Competencias actitudinales y sociales del profesional del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima 2022.
- Existe relación entre el estrés y “las Competencias de capacidad técnica” del profesional del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima 2022.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

Hipotético Deductivo: El avance de este estudio de análisis implicará el empleo del método de hipótesis lógico, puesto que hay hipótesis que serán revisados y contrastados por medio del empleo de métodos estadísticos, con el objetivo de poseer el medio de difundir el resultado obtenido.

3.2. Enfoque investigativo

Cuantitativo: el objetivo de esta investigación pretende utilizar la estadística, ser secuencial y deductivo.

3.3. Tipo de investigación

Aplicada.

Alcance: correlacional.

3.4. Diseño de la investigación

No experimental – Descriptivo. De corte Transversal.

3.5 Población y muestra

La población que se considerará para esta investigación será de 100 enfermeros que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima.

Muestra

Se trabajará con el total de la población, es decir 100 enfermeros.

Criterios de inclusión. Ser profesional enfermero que trabaje en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima un mínimo de seis meses y que estén aptos a cooperar en la investigación a través de un consentimiento previo informado.

Criterios de exclusión. No serán considerados el profesional enfermero que no cuente con un tiempo de trabajo inferior a seis meses; del mismo modo no intervendrán el personal que estén con licencia y quienes que hasta la fecha se encuentren en sus domicilios como personas vulnerables ante esta pandemia que se está viviendo al momento de esta investigación.

3.6 Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés Laboral

Definición Operacional: Reacción que puede tener la persona ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar; y a la vez genera sensaciones físicas sumamente desagradables y que involucra aspectos cognitivos, como emocionales en el profesional de enfermería de un Hospital Psiquiátrico, y se medirá mediante la dimensión de problemas psicosomáticos (27).

Matriz operacional de la variable 1:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Problemas Psicosomáticos.	1. Evidencia el nivel de estrés que tiene una persona.	1. Imposibilidad de conciliar el sueño. 2. “Jaquecas y dolores de cabeza”. 3. “Indigestiones o molestias gastrointestinales”. 4. “Sensación de cansancio externo o agotamiento”. 5. “Tendencia de comer, beber o fumar más de la cuenta”. 6. “Disminución del interés sexual”. 7. “Respiración entrecortada o sensación de ahogo”. 8. “Disminución del apetito”. 9. “Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)”. 10. “Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo”. 11. “Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana”. 12. “Tendencias a sudar o palpitaciones”.	Nunca (0) Casi nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Relativamente frecuente (4) Muy frecuente (5)	Sin Estrés (0 - 24) Estrés Bajo (25 - 36) Estrés Medio (37 - 48) Estrés Alto (49 - 60)

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Operacional: La valoración del “desempeño” es la calificación, el cual se basa en los objetivos logrados en el cargo profesional. A través de la valoración, se estimulará al trabajador a esmerarse, a conseguir la grandiosidad y tener en consideración las aptitudes que tenga el trabajador. El personal de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, debe ser valorado de manera responsable y de forma constante (35).

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. Competencias cognitivas.	1. Espíritu emprendedor e innovador. 2. Solución de problemas. 3. Capacidad de organización y planificación.	1. “¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?” 2. “¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?” 3. “¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?” 4. “¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?” 5. “¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?” 6. “¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?” 7. “¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?” 8. “¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?”	Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)	BAJO (0 - 8) MEDIO (9 - 16) ALTO (17 - 24)
2. “Competencias actitudinales y sociales”.	1. “Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente”. 2. “Compromiso ético”. 3. “Trabajo en equipo”.	9. “¿Brinda soporte emocional a la familia?” 10. “¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?” 11. “¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?” 12. “¿Respeto la privacidad del paciente?” 13. “¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?” 14. “¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?” 15. “¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeuta físico)?”	Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)	BAJO (0 - 7) MEDIO (8 - 13) ALTO (14 - 21)
3. “Competencias de capacidad técnica”.	1. “Hábitos de pensamiento”. 2. “Actitud frente al trabajo”.	16. “¿Verifica la indicación médica antes de aplicar tratamiento a cada paciente?” 17. “¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?” 18. “¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?” 19. “¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?” 20. “¿Practica las medidas de bioseguridad?” 21. “¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?”	Nunca (0) Algunas veces (1) Frecuentemente (2) Siempre (3)	BAJO (0 - 6) MEDIO (7 - 11) ALTO (12 - 18)

3.7 Técnicas e instrumentos de Recolección de datos

3.7.1. Técnica

Encuesta.

Instrumento: Cuestionario

3.7.2. Descripción

A continuación, se describe la ficha técnica de los instrumentos a emplear.

La ficha técnica del instrumento 1 “Test que mide el estrés laboral – Cuestionario de Problemas Psicosomáticos”. (V. independiente) (22).

Población: *Personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins.*

Tiempo: *El tiempo utilizado fue de 30 minutos.*

Momento: *No especifica.*

Lugar: *en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins.*

Validez: *El procedimiento de validación al que fue sometido fue al de juicio de expertos.*

Fiabilidad: *0,897 Alfa de Cronbach.*

Tiempo de llenado: *10 minutos.*

Número de ítems: *Tiene 12 ítems.*

Dimensiones: *El nombre de su única dimensión es Problemas Psicosomáticos. (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12)*

Alternativas de respuesta: *las alternativas de respuesta de los ítems (Nunca, Casi nunca, Pocas veces, Algunas veces, Relativamente frecuente, Muy frecuente).*

Baremos (niveles, grados) de la variable: *Sin Estrés, Estrés Bajo, Estrés Medio, Estrés Alto.*

La ficha técnica del instrumento 2 “DESEMPEÑO LABORAL”. (V. dependiente) (25).

Población: *Personal de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla que no cuenta con dicha evaluación.*

Tiempo: *No específica.*

Momento: *No específica.*

Lugar: *En el Hospital de Ventanilla.*

Validez: *El procedimiento de validación al que fue sometido fue al de juicio de expertos.*

Fiabilidad: *Según alfa de Cronbach de 0,924.*

Tiempo de llenado: *tendrá una duración de 15 minutos aproximadamente.*

Número de ítems: *Tiene 21 ítems el instrumento.*

Dimensiones: *1. “Competencias cognitivas” (1 y 2, 3 y 4, 5, 6, 7 y 8)*

2. “Competencias actitudinales y sociales” (9, 10, 11 y 12, 13 y 14, 15, 16 y 17)

3. “Competencias de capacidad técnica” (18, 19, 20 y 21.).

Alternativas de respuesta: *Nunca, algunas veces, frecuentemente, siempre.*

Baremos (niveles, grados) de la variable: *Bajo (0 - 21), Medio (22 - 42) y Alto (43 - 63).*

3.7.3. Validación

A continuación, se explicará el proceso de validación que se realizó en los instrumentos utilizados, según las indicaciones de la Escuela de Posgrado, para asegurar que pueden ser representativos de la población estudiada en el presente proyecto. Los instrumentos no serán modificados ya que fueron utilizados y validados en una población similar.

La presente investigación utilizó los instrumentos: “CUESTIONARIO DE PROBLEMAS PSICOSOMÁTICOS” (22) y “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL” (25). Cuyo proceso de validación fue explicado en el punto 3.7.2.

Para asegurar el uso de los mencionados en el presente proyecto estos pasarán por los siguientes procedimientos de validación:

a) Validación del primer constructo: realizó análisis factorial exploratorio y/o confirmatorio resultando 1 dimensión. El nombre de la dimensión es: PROBLEMA PSICOSOMÁTICO (12 ítems).

b) el cálculo de la confiabilidad fue de 0,897 Alfa de Cronbach.

El instrumento final consta de 12 ítems. Siendo las alternativas de respuesta Nunca, Casi nunca, Pocas veces, Algunas veces, Relativamente frecuente, Muy frecuente. Siendo un cuestionario, las respuestas correctas para cada pregunta son: 0N, 1CN, 2PV, 3AV, 4RF Y 5MF (22).

c) Validación del segundo constructo: realizó análisis factorial exploratorio y/o confirmatorio resultando 1 dimensión. El nombre de la dimensión es: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (21 ítems).

d) el cálculo de la confiabilidad fue de 0,924 Alfa de Cronbach.

El baremo (categorización) se calculará por medio de niveles. Los niveles o grados fueron: Sin Estrés, Estrés Bajo, Estrés Medio, Estrés Alto. Y el baremo de la variable de Desempeño Laboral fue Bajo, Medio y Alto

El instrumento final consta de 21 ítems. Siendo las alternativas de respuesta Nunca, algunas veces, frecuentemente, siempre. Siendo un cuestionario, las respuestas correctas para cada pregunta son: 0N, 1AV, 2F y 3S (25).

Para el recojo de datos se abordó al profesional de enfermería que se encuentra laborando en la institución a través del llenado de formulario de Google Forms vía on line, facilitando de esa manera el cumplimiento de toda la población a encuestar ya que cuentan con el tiempo disponible para responder dichos cuestionarios. Se les hizo llegar también vía on line el consentimiento informado en el que se le explica los objetivos del estudio. La recolección de datos fue realizada en mes y medio.

3.7.4. Confiabilidad

Para asegurar la representatividad de los instrumentos en el presente grupo poblacional se calculó un: alfa de Cronbach.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se usó el programa de Word en él se redactó el estudio y otros documentos. Para crear la base de datos, tablas de frecuencia y gráficos se usó el programa Excel. El tamaño de muestra fue el total de la población. La parte estadística, descriptiva se hizo mediante el programa estadístico SPSS 26.0, y se usó un valor alfa de 0,05.

3.9. Aspectos éticos

El presente estudio se limitó a la normativa internacional y nacional acerca de hacer investigaciones en seres humanos; así como las órdenes que están en vigencia sobre bioseguridad. Se describió y dirigió el expediente necesario a los organismos involucrados

en la recopilación de información. Se prosiguió con método metodológico que se adaptó mejor a las condiciones de la investigación, así como el empleo de una herramienta para recolectar información con validación y confiabilidad idónea para conseguir las metas. Se verificó el anonimato de los participantes en la investigación, también se protegió sus “Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (Ley de Protección de Datos Personales)”. Se hizo llegar el consentimiento informado a los participantes del estudio para que quede constancia de la participación voluntaria. En el documento se mencionó los fines y técnicas del estudio de investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla n.1 Características Generales de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022.

Características Generales	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
<i>Femenino</i>	68	68%
<i>Masculino</i>	32	32%
Edad		
<i>20 - 30</i>	5	5%
<i>31 - 40</i>	21	21%
<i>41 - 50</i>	14	14%
<i>51 a más</i>	60	60%
Estado Civil		
<i>Soltera(o)</i>	35	35%
<i>Casado(a)</i>	45	45%
<i>Divorciada(o)</i>	16	16%
<i>Viuda(o)</i>	4	4%
Tipo		
<i>Especialista</i>	75	75%
<i>Superior</i>	25	25%

Condición Laboral		
<i>Nombrada(o)</i>	77	77%
<i>CAS</i>	14	14%
<i>Tercero</i>	9	9%
Años de servicio		
<i>0 -10</i>	29	29%
<i>11 - 20</i>	26	26%
<i>21 - 30</i>	31	31%
<i>31 a más</i>	14	14%
Labora en otra institución		
<i>Si</i>	30	30%
<i>No</i>	70	70%

Se evaluó un total de 100 profesionales de enfermería, de los cuales 68% (68) eran de sexo femenino; 60% (60) tenían edades de 51 años a más; 45.0% fueron casados; 75% eran especialistas; mientras que 77% eran nombrados. Finalmente, 31% tenían entre 21 y 30 años de servicio y sólo el 30% laboran en otra institución. (Tabla 1)

Tabla n.2 Estrés y Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima.

Desempeño Laboral	Estrés	
	Si	No
Bajo/Medio	69 (71.9%)	1 (25.0%)
Alto	27 (28.1%)	3 (75.0%)

La **Tabla 2** presenta el resultado del análisis del estrés y el desempeño laboral. Aquí observamos que entre los profesionales de enfermería que presentan Estrés, 71,9% de ellos presenta un nivel bajo/medio del desempeño laboral, mientras que entre aquellos profesionales que no presentaron estrés, 75.0% presenta un nivel alto de desempeño laboral.

Tabla n.3 Relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima.

Correlaciones

		Suma_estres	Suma_Des
		Suma	Suma
		puntajes	Suma
		escala de	desempeño
		estrés	laboral
Rho de	Suma_estres	1.000	-.288**
Spearman	Suma	.	.004
	puntajes		
	escala de		
	estrés		
		N	100
	Suma_Des	-.288**	1.000
	Suma	.004	.
	desempeño		
	laboral		
		N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Rho Spearman	p valor
-0.288	0.004

Para evaluar la relación entre el Estrés y el desempeño laboral se calculó el coeficiente de correlación de Spearman (**Tabla 3**). Se obtuvo un coeficiente igual a -0.288 lo que indica una relación inversa y baja entre estas dos características, es decir, a mayor estrés, menor desempeño laboral y viceversa. A un nivel de significancia de 0.05 se concluye que existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral ($p=0.004$).

4.1.2. Prueba de hipótesis

-Prueba de hipótesis General

Hipótesis Nula: No existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima 2022.

Hipótesis Alterna: Existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima 2022.

-Nivel de significancia: 0,05.

-Estadístico de prueba: Para evaluar la relación entre el Estrés y el desempeño laboral se calculó con el coeficiente de correlación de Spearman.

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): $p=0,004$

-Toma de decisión: Al analizar la asociación se concluye que existe una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral ($p=0.004$).

Tabla n.4 Estrés y Competencias Cognitivas de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima.

Competencias Cognitivas	Estrés	
	Si	No
Bajo/Medio	60 (62.5%)	1 (25.0%)
Alto	36 (37.5%)	3 (75.0%)

La **Tabla 4** presenta el resultado del análisis del estrés y la dimensión Competencias Cognitivas del desempeño laboral. Aquí observamos que entre los profesionales de enfermería que presentan Estrés, 62.5% de ellos presenta un nivel bajo/medio en esta

competencia, mientras que entre aquellos profesionales que no presentaron estrés, 75.0% presenta un nivel alto de la misma competencia.

Tabla n.5 Relación entre el Estrés y la Competencias Cognitivas del Desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima.

Correlaciones

	Suma_estres puntajes escala de estrés	Suma de estrés	SumComCog Suma competencia Cognitiva (DESP1R- DESP8R)	Suma de estrés	SumComCog Suma competencia Cognitiva (DESP1R- DESP8R)
Rho de Spearman				1.000	-.158
				.	.117
				100	100
	SumComCog competencia Cognitiva (DESP1R-DESP8R)	Suma de estrés		-.158	1.000
				.117	.
				100	100

Rho Spearman	p valor
-0.158	0.117

La **Tabla 5** presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre el Estrés y la Competencia Cognitiva del desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de -0.158 lo que indica una relación inversa entre estas dos características, es decir, a mayor estrés, menor nivel en la competencia cognitiva del desempeño laboral y viceversa. A un nivel de significancia de 0.05 se concluye que no existe una relación entre el estrés y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral ($p=0.117$).

-Prueba de hipótesis Específica 1

Hipótesis Nula: No existe relación entre el Estrés y la Competencia Cognitiva del desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el Estrés y la Competencia Cognitiva del desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022.

-Nivel de significancia: 0,05.

-Estadístico de prueba: El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de -0.158 lo que indica una relación inversa entre estas dos características, es decir, a mayor estrés, menor nivel en la competencia cognitiva del desempeño laboral y viceversa.

-Lectura del error Tabla o cuadro (no amerita): $p=0,117$

-Toma de decisión: Al analizar la relación entre el Estrés y la Competencia Cognitiva del desempeño laboral se encontró que no existe una relación entre el estrés y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral ($p=0.117$).

Tabla n.6 Estrés y Competencias Actitudinales y Sociales de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima.

Competencias Actitudinales y Sociales	Estrés	
	Si	No
Bajo/Medio	68 (70.8%)	1 (25.0%)
Alto	28 (29.2%)	3 (75.0%)

La **Tabla 6** presenta el resultado del análisis del estrés y la dimensión Competencias Actitudinales y sociales del desempeño laboral. Aquí observamos que entre los profesionales de enfermería que presentan Estrés, 70.8% de ellos presenta un nivel bajo/medio en esta competencia, mientras que entre aquellos profesionales que no presentaron estrés, 75.0% presenta un nivel alto de la misma competencia.

Tabla n.7 Relación entre el Estrés y las Competencias Actitudinales y Sociales del Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima.

Correlaciones

	Suma_estres	Suma	Suma_estres	SumComApti
	puntajes	escala de	Suma	Suma
	escala de	estrés	estrés	competencias
	estrés			Aptitudinales (DESP9R-DESP15R)
Rho de Spearman	Suma_estres	Suma	Coeficiente de correlación	1.000
	puntajes	escala de	Sig. (bilateral)	-.356**
	estrés		N	.< .001
				100
	SumComApti	Suma	Coeficiente de correlación	1.000
	competencias	escala de	Sig. (bilateral)	-.356**
	Aptitudinales (DESP9R-DESP15R)		N	<.001
				100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Rho Spearman	P valor
-0.356	<0.001

La **Tabla 7** presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre el Estrés y las Competencias Actitudinales y Sociales del desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de -0.356 lo que indica una relación inversa entre estas dos características, es decir, a mayor estrés, menor nivel en las competencias actitudinales y

sociales del desempeño laboral y viceversa. A un nivel de significancia de 0.05 se concluye que existe una relación entre el estrés y la dimensión competencias actitudinales y sociales del desempeño laboral ($p < 0.001$).

-Prueba de hipótesis Específica 2

Hipótesis Nula: No existe relación entre el Estrés y las Competencias Actitudinales y Sociales del desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el Estrés y las Competencias Actitudinales y Sociales del desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022.

-Nivel de significancia: 0,05.

-Estadístico de prueba: Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): $p < 0.001$.

-Toma de decisión: Al analizar la asociación entre el Estrés y las Competencias Actitudinales y Sociales del desempeño laboral, se encontró que si existe una relación estadísticamente significativa ($p < 0.001$).

Tabla n.8 Estrés y Competencias de Capacidad Técnica de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima.

Competencias de Capacidad Técnica	Estrés	
	Si	No
Bajo/Medio	53 (55.2%)	1 (25.0%)
Alto	43 (44.8%)	3 (75.0%)

La **Tabla 8** presenta el resultado del análisis del estrés y la dimensión Competencias de Capacidad Técnica del desempeño laboral. Aquí observamos que entre los profesionales de enfermería que presentan Estrés, 55.2% de ellos presenta un nivel bajo/medio en esta competencia, mientras que entre aquellos profesionales que no presentaron estrés, 75.0% presenta un nivel alto de la misma competencia.

Tabla n.9 Relación entre el Estrés y la Competencia de Capacidad Técnica del Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima.

Correlaciones

			Suma_estres Suma puntajes escala de estrés	SumComCapac Suma competencia Capacidad (DESP16R- DESP21R)
Rho de Spearman	Suma_estres Suma puntajes escala de estrés	Coefficiente de correlación	1.000	-.284**
		Sig. (bilateral)	.	.004
		N	100	100
	SumComCapac Suma competencia Capacidad (DESP16R-DESP21R)	Coefficiente de correlación	-.284**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Rho Spearman	P valor
-0.284	0.004

Finalmente, en la **Tabla 9** se presenta el resultado del análisis al evaluar la relación entre el Estrés y la Competencia de Capacidad Técnica del desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de -0.284 lo que indica una relación inversa entre estas dos características, es decir, a mayor estrés, menor nivel en la competencia de Capacidad Técnica del desempeño laboral y viceversa. A un nivel de significancia de 0.05 se concluye que existe una relación entre el estrés y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral ($p=0.004$).

-Prueba de hipótesis Específica 3

Hipótesis Nula: No existe relación entre el Estrés y la Competencia de Capacidad Técnica del Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022.

Hipótesis Alterna: Existe relación entre el Estrés y la Competencia de Capacidad Técnica del Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería que laboran actualmente en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022.

-Nivel de significancia: 0,05.

-Estadístico de prueba: Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): $p=0,004$.

-Toma de decisión: Al analizar la asociación se concluye que existe una relación entre el estrés y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral ($p=0.004$).

4.1.3. Discusión de resultados

La presente investigación ha tenido como objetivo general determinar como el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera en Lima, 2022. La población que participó fueron 100 enfermeros (68 enfermeras y 32 enfermeros), en el cual la edad que mayor prevalencia tenía eran los mayores de 51 años (adultos y adultos mayores) y representaban el 60%, según su estado civil el 45% eran casados, el 75% cuenta con la especialidad en Salud Mental y Psiquiatría; con años de servicio profesional de 21 a 30 años, que representa un 31%, de 0 a 10 años fue de un 29% y de 11 a 20 años fue de 26%, entre su condición laboral se halló que el 77% de la población en estudio es Nombrado y en cuanto si cuentan con otro trabajo o laboran en otra institución se halló que el 30% trabaja en otra institución. (Tabla 1).

El estudio determinó que existe una relación inversa y baja entre las dos variables de estrés y desempeño laboral, se observó que los profesionales de enfermería que presentan estrés un 71,9% presenta un desempeño laboral bajo/medio y un 75% presenta un desempeño alto. Este resultado se asemeja a la investigación de Ruiz N. en el año 2019 en Lambayeque – Perú, donde el desempeño por competencias en su población presenta un alto nivel con 86,1% y un valor medio de 13,9%. Otro estudio encontrado de Villegas C. en el año 2017 en México concuerda con nuestro estudio al mencionar que su población tiene un desempeño profesional alto. Nuestro resultado en comparación al estudio realizado por Chumpitaz J. en el año 2017 en Lima-Perú, donde la mayoría de su población en estudio tuvo un desempeño laboral bueno y fueron menos los que obtuvieron un nivel regular y ninguno obtuvo un nivel malo, tiene gran similitud, puesto que ninguno de nuestros participantes obtuvo un desempeño laboral malo.

En relación al nivel de estrés difiere con el estudio de Hurtado A. en el año 2018 en Perú, en el cual refiere que su población tuvo un estrés leve (40%); a la vez se hace la comparación con el estudio de Gonzales C. en el año 2017 en España, en el cual hace mención de la aparición de síntomas y problemas que afectan la integridad de la población en salud que estudió y quienes laboran en una institución hospitalaria, para ello usó el Cuestionario de problemas psicosomáticos donde arrojó un nivel alto de estrés, con el que difiere esta investigación donde el 49% de los profesionales de enfermería presenta un estrés medio y un 26% presenta un estrés alto.

En cuanto a los objetivos específicos, los cuales fueron identificar las relaciones entre el estrés y las tres dimensiones del “desempeño laboral” en el profesional de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera en Lima, 2022; en el cual se encontró que no existe relación entre el estrés y la competencia cognitiva del desempeño laboral. En la relación estrés y competencias actitudinales y sociales si existe relación. Y en cuanto a la relación entre estrés laboral y competencia de capacidad técnica del desempeño laboral, si existe relación. Estas dimensiones no se lograron comparar con otros autores ya que no se encontró estudios o trabajos anteriores en el cual hayan utilizado los instrumentos que propone el presente estudio de investigación. Sin embargo; analizando los resultados obtenidos podemos afirmar que el personal de enfermería encuestado presenta estrés manifestado por diversos problemas psicosomáticos, pero no descuidan la parte laboral, por el contrario, se observa un mayor desempeño laboral a pesar de los diversos problemas psicosomáticos que se les pueda presentar por diferentes causas vista en el estudio; así como la situación de salud y económica que estamos viviendo.

También se pudo presenciar el interés del personal por capacitarse y mejorar para la atención adecuada al usuario y mejorar las relaciones interpersonales.

La limitación en la elaboración de esta tesis es la falta de estudios que contengan los mismos instrumentos con sus dimensiones y poder de esa manera realizar las discusiones pertinentes.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Se concluye que existe relación entre el Estrés y Desempeño Laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, en el año 2022; ya que se obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Spearman -0.288 , lo que indica una relación inversa y baja entre las 2 variables, es decir, a mayor estrés, menor desempeño laboral y viceversa; y con un nivel de significancia de 0.05.
2. No existe una relación entre el estrés y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima en el año 2022; puesto que el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de -0.158 lo que indica una relación inversa entre estas dos características, es decir, a mayor estrés, menor nivel en la competencia cognitiva del desempeño laboral y viceversa. Y a un nivel de significancia de 0.05.
3. Existe una relación entre el Estrés y la Dimensión competencias Actitudinales y Sociales del Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima en el año 2022; puesto que el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de -0.356 lo que indica una relación inversa entre estas dos características, es decir, a mayor estrés, menor nivel en las competencias actitudinales y sociales del desempeño laboral y viceversa. A un nivel de significancia de 0.05.

4. Existe una relación entre el estrés y la dimensión competencia cognitiva del desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima en el año 2022; ya que el coeficiente de correlación de Spearman que se obtuvo fue de -0.284, lo que indica una relación inversa entre estas dos características, es decir a mayor estrés, menor nivel en la competencia de capacidad técnica del desempeño laboral y viceversa, y con un nivel de significancia de 0.05.

5.2 Recomendaciones

1. El órgano encargado de supervisar y monitorear al profesional de enfermería es la jefatura de enfermería y debe hacer seguimiento de cada uno de sus trabajadores, con el fin de detectar factores que puedan influir negativamente en el desempeño laboral y por ende conocer sus limitaciones y responsabilidades.
2. Se debe actualizar con capacitaciones constantes al personal profesional de enfermería del Hospital psiquiátrico Víctor Larco Herrera, para fortalecer las competencias que han sido evaluadas en la investigación y que de esa manera logren un mejor desempeño en beneficio de la población que acude a la institución.
3. A nivel del MINSA (ministerio de salud) se deberían desarrollar políticas públicas en el que se considere la prevención del “Estrés Laboral”, que afecta al personal de enfermería.

4. A nivel de Gestión se debe organizar programas para fortalecimiento de las habilidades del personal de enfermería en cuanto a manejar y tener buen frente del “estrés laboral”; así mismo se debe evaluar semestralmente al personal para identificar si el personal se encuentra en situaciones de estrés laboral.

REFERENCIAS

1. OMS. Manual: “La organización del trabajo y el estrés”. Serie protección de salud de los trabajadores. N° 3. Editoriales OMS. Ginebra, Suiza. [Acceso 09 de enero de 2021]. Disponible en: <http://www.who.int/occupational-health/publications/estrés/es>.
2. WHO/OMS “La Organización del Trabajo y el Estrés”. Estrategias Sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales [Internet] 2004 [Acceso 30 de abril 2021]; Serie protección de salud de los trabajadores. N° 3. Editoriales OMS. Ginebra, Suiza. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
3. OPS/ MINSA DIGESA Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. “Manual de salud ocupacional”. Editorial Perú Graf impresiones, Lima, Perú. 2005. [Acceso 05 de enero de 2021]. Disponible en: http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
4. Trabajando.com. Estudio sobre estrés laboral en trabajadores en Lima Perú. [Acceso 05 de enero de 2021] en diario Perú 21. Disponible en <http://www.peru21.pe/.../estrés-laboral-78-trabajadores-peruanoslo-sufrió>
5. García M. y Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona 19 [Revista en internet] 2016 [Acceso 06 de enero 2021]; 3: 11-30. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
6. Gobierno de México. Los riesgos del estrés laboral para la salud [Internet] Instituto Nacional De Salud Pública, México; 2013 [Última actualización: miércoles 26 agosto 2020 16:47:08 por Webmaster INSP, acceso 06 de enero de 2021] <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

7. Díaz C, Gutiérrez H. y Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Revista en internet] 2018 [Acceso 26 de marzo 2021]; 9(1): 1973-87. Disponible en: http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf?fbclid=IwAR1X6brgc1M4UZc1I98oK8dp6T0aWVoV2z5Pn_yK323g1x337bJhQQzLaWk
8. Grazziano E, Ferraz Bianchi E. Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros. Enferm. glob. [Revista en Internet] 2010 [Acceso 2 de abril 2022]; (18). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000100020&lng=es.
9. Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. Enferm. glob. [Revista en Internet]. 2013 [Acceso 8 de abril 2022]; 12(31):125-150. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008&lng=es.
10. Puma J. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil [Tesis Maestría] Piedra Liza-Lima: Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Espinoza A, Gilbert A. y Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería. [Revista en internet] 2016 [Acceso 26 de marzo 2021]; 32(1): 87-97. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n1/enf10116.pdf>

12. Taype N. Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal [Tesis]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2013. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13127>
13. Sánchez F. Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Industria Cerealera [Tesis]. Buenos Aires, Argentina: Universidad Abierta Interamericana; 2011. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/Fulltext/Files/Tc111836.Pdf>
14. Arispe C, et al., Guía para la elaboración de la Tesis. Enfoque Cuantitativo. Resolución N° 081-2020-R-UPNW [Internet]. Lima-Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. 58p.
15. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Lozada O, Acuña L y Arellano C. La Investigación Científica [Internet]. Guayaquil-Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador; 2020. 131 p.
16. Monterrosa, et al., (2020) Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. MedUNAB [Revista en Internet]. 2020 [Acceso 30 de abril 2021]; 23(2):195-213. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71965089003>
17. Guzmán. El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad. [tesis] Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas. 2017. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14229/1/T-UCE-0007-PIO40-2018.pdf>

18. Villegas C y Quintana M. Nivel de estrés y desempeño de enfermeras de un hospital privado de Hermosillo-Sonora. [Tesis posgrado] México: Universidad de Sonora. Departamento de Enfermería. 2017. Disponible en: <http://www.repositorioinstitucional.uson.mx/handle/unison/4092>
19. Portero S, Vaquero M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Revista en internet] 2015 [Acceso 08 de mayo 2021]; 23(3): 543-552. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000300543&lng=en. Epub July 03,2015. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>.
20. Quintana-Atencio D y Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. *Archivos de Medicina*. [revista en internet] 2020 [Acceso 16 de abril de 2021]; 20(1): 122-138. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>
21. Ruiz N. Clima Laboral y su relación con el Desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-EsSalud [Tesis Maestría]; Lambayeque-Perú: Escuela de Posgrado, Universidad del Pacífico, 2019. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
22. Hurtado AC. Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV, 2017. Universidad César Vallejo. [Tesis de Licenciatura] Perú. [internet] 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Puma J. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil [Tesis Maestría] Piedra Liza-Lima: Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Damaso. Clima organizacional, estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital de Chancay. [Tesis] Universidad César Vallejo, 2016. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21809/D%c3%a1maso_BEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Chumpitaz J. evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. Universidad César Vallejo. [Tesis] Perú [internet] 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Pachas. Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa. [Tesis] Universidad César Vallejo, 2016. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5743/PACHAS_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Durán M. Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista Nacional de administración. [Revista en internet] 2010 [acceso 20 de mayo de 2021]; 1(1): 71-84 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>

- 28.** De La Cruz Y. Estrés laboral y Desempeño Profesional Servicio de Emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz. [Tesis de Maestría]; Lima-Perú: Universidad San Martín de Porras, 2018. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- 29.** García M y Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona [Revista en Internet] 2016 [Acceso 10 de enero de 2022]; (19): 11-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147149810001>
- 30.** Instituto Nacional De Salud Pública (INSP). Los riesgos del estrés laboral para la salud [Revista en internet] 2020 [Acceso 18 de junio 2022]; México. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- 31.** Huamaní AE. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. Rev. Cienc y Arte Enferm. [Revista en Internet] 2018 [Acceso 12 de julio 2021] 3(1-2) Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/342058938_Estres_y_satisfaccion_laboral_en_enfermeros_de_servicios_criticos_en_una_clinica_de_Lima
- 32.** Gonzales C. Síndrome Burnout en los profesionales de medicina de Urgencias de atención hospitalaria de Asturias. Universidad de Oviedo. [Tesis Maestría] España [Internet] 2017. Disponible en: <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/43450>
- 33.** Rincón J. Relación de respuestas psicosomáticas y emocionales con los niveles de estrés laboral en funcionarios públicos. Un estudio transversal en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Antioquia, Colombia [Artículo de investigación Maestría] 2019 [Acceso 22 de junio 2022]; 39. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/270056729.pdf>

34. Ávila A. El nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en el Hospital Psiquiátrico La Salud Tlazolteotl, en el estado de México. [Tesis de Maestría]; México DF: Univesidad Nacional Autónoma de México, 2009. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/02/980509/32avila-rojano-alicia-hortencia4a.pdf>
35. Chiavenato A. (2002) Gestión del Talento Humano. [internet] Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill. Pag.236
36. Rivero Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Archivo Médico Camagüey [Revista en Internet]. 2019 [Acceso 12 de abril de 2022]; 23 (2). Disponible en: <http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141>
37. Lavid, J. y Vera, W. Clima organizacional y desempeño laboral de la agencia sur de Guayaquil Arca Ecuador S.A. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana [Revista en Internet] 2017 [Acceso 20 de mayo de 2022]; disponible en: <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/empresa-arca-ecuador.html>
38. Alveiro C. Evaluación del Desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. Revista Científica "Visión de Futuro" [Revista en Internet] 2009 [Acceso el 26 de abril de 2022]; 11(1): 1-22. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
39. Sánchez J, y Calderón V. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Pensamiento & Gestión, [revista en internet] 2012 [Acceso el 23 de abril 2021]; (32): 54-82. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100004&lng=en&tlng=es.
40. Ministerio de Salud. Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Dirección General de Gestión del Desarrollo de

Recursos Humanos. Dirección de Gestión del Trabajo en Salud Serie Documentos

Técnicos Normativos de Recursos Humanos en Salud N° 2 Lima, Perú – 2011.

Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos - ¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con la dimensión Competencias cognitivas del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022? - ¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con en la dimensión Competencias actitudinales y sociales del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022? - ¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con en la dimensión Competencias de capacidad técnica del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar como el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos - Identificar como el nivel de estrés se relaciona con la dimensión Competencias cognitivas del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022. - Identificar como el nivel de estrés se relaciona con la dimensión Competencias actitudinales y sociales del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022. - Identificar como el nivel de estrés se relaciona con la dimensión Competencias de capacidad técnica del desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima 2022.</p> <p>Hipótesis Específica - Existe relación entre el estrés y las Competencias cognitivas del profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima 2022. - Existe relación entre el estrés y las Competencias actitudinales y sociales del profesional del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima 2022. - Existe relación entre el estrés y las Competencias de capacidad técnica del profesional del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima 2022.</p>	<p>Variable 1 Estrés Laboral Dimensiones: Problemas Psicosomáticos.</p> <p>Variable 2 Desempeño Laboral Dimensiones: 1. Competencias cognitivas. 2. Competencias actitudinales y sociales. 3. Competencias de capacidad técnica.</p>	<p>Tipo Investigación Aplicada y de alc correlacional explicativo</p> <p>Método y diseño la investigación No experimento Descriptivo. De corte Transversal</p> <p>Población: La población que considerará para investigación ser 100 enfermeros laboran actualm en un Hos Psiquiátrico de L</p> <p>Muestra: Se trabajará con total de la población es decir enfermeros.</p>

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (V.1)

Cuestionario para medir el estrés laboral

ÍTEMS	Preguntas	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente
		0	1	2	3	4	5
1	Imposibilidad de conciliar el sueño						
2	Jaquecas y dolores de cabeza						
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales						
4	Sensación de cansancio externo o agotamiento						
5	Tendencia de comer, beber o fumar más de la cuenta						
6	Disminución del interés sexual						
7	Respiración entrecortada o sensación de ahogo						
8	Disminución del apetito						
9	Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)						
10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo						
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana						
12	Tendencias a sudar o palpitaciones						

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2 (V. 2)

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO VÍCTOR LARCO HERRERA, LIMA 2022

En el siguiente cuestionario, se le presenta una relación de circunstancias que suelen presentarse a diario en un ente hospitalario. Se necesita conocer el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital Psiquiátrico. Sus respuestas serán confidenciales. Marque con una X la respuesta que Ud. considere.

ÁREA/SERVICIO _____

1. EDAD: 20-30 años ()
 31-40 años ()
 41-50 años ()
 51 años a más ()

2. SEXO: F ()M ()
3. HIJOS: SI ()NO ()
4. ESTADO CIVIL: Soltera(o)()
 Casados()
 Conviviente()
 Viuda(o)()
 Separada(a)()
5. NIVEL PROFESIONAL: Enfermera(o) Superior ()
 Enfermera(o) Especialista()

6. CONDICIÓN LABORAL: Terceros()
 CAS()
 Nombrados()

7. AÑOS DE SERVICIO: 0-10 años()
 11-20 años()
 21-30 años()
 31 a más()

8. LABORA EN OTRA INSTITUCIÓN:SI ()NO ()

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEMS	PREGUNTAS	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUE- NTEMENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
COMPETENCIAS COGNITIVAS					
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES					
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeta la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeta las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeuta físico)?				
COMPETENCIAS DE CAPACIDAD TÉCNICA					
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

Anexo 3: Validez del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Imposibilidad de conciliar el sueño	✓		✓		✓		
2	Presenta Jacuecas y dolores de cabeza	✓		✓		✓		
3	Presenta Ind gestiones o molestias gastrointestinales	✓		✓		✓		
4	Sensación de cansancio extremo o agotamiento	✓		✓		✓		
5	Tendencia de comer, beber o fumar mas de la cuenta	✓		✓		✓		
6	Disminución del interés sexual	✓		✓		✓		
7	Respiración entrecortada o sensación de ahogo	✓		✓		✓		
8	Disminución del apetito	✓		✓		✓		
9	Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	✓		✓		✓		
10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	✓		✓		✓		
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	✓		✓		✓		
12	Tendencias a sudar o palp taciones.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [SI]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Edelvina Nancy Quispe Salazar DNI: 06898960

Especialidad del validador: Magister en Docencia Superior y Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

04 de Diciembre del 2017

E. Nancy Quispe Salazar
E. Nancy Quispe Salazar
 MAGISTER EN EDUCACIÓN
 AO 1854118
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Imposibilidad de conciliar el sueño	✓		✓		✓		
2	Presenta Jacuecas y dolores de cabeza	✓		✓		✓		
3	Presenta Ind gestiones o molestias gastrointestinales	✓		✓		✓		
4	Sensación de cansancio extremo o agotamiento	✓		✓		✓		
5	Tendencia de comer, beber o fumar mas de la cuenta	✓		✓		✓		
6	Disminución del interés sexual	✓		✓		✓		
7	Respiración entrecortada o sensación de ahogo	✓		✓		✓		
8	Disminución del apetito	✓		✓		✓		
9	Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	✓		✓		✓		
10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	✓		✓		✓		
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	✓		✓		✓		
12	Tendencias a sudar o palp taciones.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [SI]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Juana Paola Benitez Hernandez DNI: 22256070

Especialidad del validador: Doc. En Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

04 de Diciembre del 2017

J. Paola Benitez Hernandez
J. Paola Benitez Hernandez
 DOCTORA EN EDUCACIÓN
 A1807501
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Imposibilidad de conciliar el sueño	✓		✓		✓		
2	Presenta Jaquecas y dolores de cabeza	✓		✓		✓		
3	Presenta Indigestiones o molestias gastrointestinales	✓		✓		✓		
4	Sensación de cansancio extremo o agotamiento	✓		✓		✓		
5	Tendencia de comer, beber o fumar mas de la cuenta	✓		✓		✓		
6	Disminución del interés sexual	✓		✓		✓		
7	Respiración entrecortada o sensación de ahogo	✓		✓		✓		
8	Disminución del apetito	✓		✓		✓		
9	Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	✓		✓		✓		
10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	✓		✓		✓		
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	✓		✓		✓		
12	Tendencias a sudar o palpitaciones.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [SI] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hurtado Monge Rocío DNI: 0.654.254.8

Especialidad del validador: Doc. en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

...20... de ... del 20...17

Rocío A. Hurtado Monge
 Dra. Rocío A. Hurtado Monge

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS COGNITIVAS								
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?	X		X		X		
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	X		X		X		
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?	X		X		X		
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?	X		X		X		
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?	X		X		X		
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	X		X		X		
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?	X		X		X		
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias actitudinales y sociales								
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?	X		X		X		
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?	X		X		X		
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	X		X		X		
12	¿Respeto la privacidad del paciente?	X		X		X		
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?	X		X		X		
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	X		X		X		
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Competencias de capacidad técnica								
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	X		X		X		
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?	X		X		X		
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	X		X		X		
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	X		X		X		
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?	X		X		X		
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. ELIANA SOLEDAD CASTAÑEDA NUÑEZ
DNI: 08104562

Especialidad del validador: MAESTRER EN METODOLOGIA

Lima, 10 de Noviembre del 2016

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Gestión en Salud”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PSIQUIÁTRICO VÍCTOR LARCO HERRERA DE LIMA, 2022”.

Nombre del investigador principal: Beatriz Maribel Cuya Calderón.

Propósito del estudio: Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera en Lima, 2022.

Participantes: Personal profesional de enfermería.

Participación voluntaria: Previo llenado del FCI.

Beneficios por participar: conocer las deficiencias del personal y poder actuar buscando soluciones inmediatas para no afectar la atención a los usuarios y poder mejorar las relaciones entre ellos mismos y evitar de esa manera el ausentismo y la presencia de enfermedades que no solo pueden ser físicas sino también mentales o emocionales.

Inconvenientes y riesgos: El estudio demandará gastos, ya que se debe encuestar a toda la población y para ello se debe ir con frecuencia al Hospital.

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno.

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo beatrizcuya1610@gmail.com y teléfono 994818301.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....

Edad:

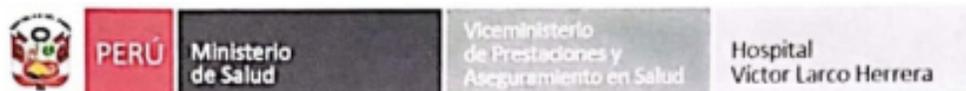
Correo electrónico personal o institucional:

Teléfono de referencia del participante:.....

Firma del participante del proyecto

Firma del investigador(a)

**Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE**



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Magdalena del Mar, 25 de Mayo de 2022

AUTORIZACIÓN

"LA JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL VÍCTOR LARCO HERRERA"

QUE SUSCRIBE

AUTORIZA:

A la Licenciada en Enfermería: BEATRIZ MARIBEL CUYA CALDERÓN, para que realice el trabajo de investigación dirigido a los licenciados de enfermería del mencionado servicio, denominado: **"Estrés y Desempeño Laboral en el profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022"**.

Atentamente

Ministerio de Salud
Hospital Víctor Larco Herrera

Mg Zita Silvia Cjahuá Huanachi
Jefa del Dpto. de Enfermería
C E P N° 13675

Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin

turnitin tesis.pdf - Adobe Acrobat Reader DC (64-bit)
Archivo Edición Ver Firmar Ventana Ayuda

Inicio Herramientas turnitin tesis.pdf x turnitin.pdf Iniciar sesión

tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%	9%	1%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net	1%