



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

**Estrés y desempeño laboral de los enfermeros en el
servicio de emergencia del Hospital Edgardo
Rebagliati – Lima, 2022**

**Trabajo académico para optar el título de especialista en
Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado por:

Quesquen Millones, Karla Guiliana

Código ORCID: 0000-0003-2668-3586

Asesora: Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

Línea de investigación general
Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2022

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Karla Guiliana, Quesquén Millones, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés y desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati – Lima, 2022”, Asesorado por La Docente Dra. Maria Hilda, Cardenas De Fernandez, DNI/PAS: 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 15 (Quince) %, con código oid:14912:200051008 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

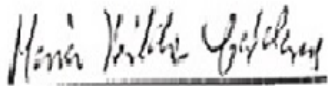
1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor

Karla Guiliana, Quesquén Millones

DNI/PAS: 42897370



.....
Firma de Asesor

Dra. Maria Hilda, Cardenas De Fernandez

DNI/PAS: 114238186

Lima, 05 de Junio de 2022

Dedicatoria

A Dios por guiar mi camino día a día y a mi familia por su apoyo incondicional, en especial a mi hermanito Ricardo por ser mi ángel y cuidar de mí.

Agradecimiento

A mi asesora de tesis que contribuyó de una u otra manera para alcanzar mis objetivos.

Asesora:

Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee
SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth
VOCAL : Mg. Fernandez Rengifo Werther Fernando

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Jurados.....	v
Índice de contenido.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	4
1.2.1. Problema General.....	4
1.2.2. Problema Especificos.....	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Especificos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1 Teórica.....	6
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica.....	7
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1 Temporal.....	7
1.5.2 Espacial.....	7
1.5.3 Poblacion.....	7
2. MARCO TEORICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8

2.1.1 Antecedentes internacionales.....	8
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	9
2.2. Bases teórica.....	10
2.2.1. Estrés laboral.....	10
2.2.2. Desempeño laboral.....	11
2.3. Formulacion de hipotesis.....	12
2.3.1. Hipótesis General.....	12
2.3.2. Hipótesis Especificas.....	12
3. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Método de la investigación.....	13
3.2. Enfoque de la Investigacion.....	13
3.3. Tipo de la Investigacion.....	13
3.4. Diseño de la Investigacion.....	13
3.5. Poblacion, muestra y muestreo.....	14
3.6. Variables y Operacionalizacion.....	15
3.7. Tecnicas e instrumento de recoleccion de datos.....	17
3.7.1 Tecnica.....	17
3.7.2 Descripcionde instrumentos.....	18
3.7.3 Validacion.....	19
3.7.4 Confiabilidad.....	20
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	20
3.9. Aspectos éticos.....	21
4. ASPECTOSADMINISTRATIVOS.....	22
4.1. Cronograma de actividades.....	22
4.2. Presupuesto.....	23
5. REFERENCIAS.....	25

Anexos.....34

Anexo 1: Matriz de consistencia.....35

Anexo 2: Instrumentos.....37

Anexo 3: Consentimiento Informado.....41

Resumen

Introducción: El estrés laboral en Enfermería, aunque repercute en las actividades diarias del individuo, en estos últimos tiempos muchos toman conciencia de las consecuencias y dan una mayor importancia a su salud y a su labor, por ello el desempeño laboral se espera que sea mejor en el servicio emergencia. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022. **Métodos:** estudio de tipo hipotético deductivo, cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental. La población finita estará constituida por 100 profesionales de enfermería asistenciales del servicio de enfermería. Se usará la encuesta para ambos cuestionarios en escala de tipo Likert para la población objetivo, están validados y son confiables para medir las variables en cuestión. Los datos recolectados serán procesados en SPSS 25 y las hipótesis se probarán usando la prueba estadística del coeficiente de correlación de Spearman dado la naturaleza cualitativa de las variables.

Palabras claves: estrés, desempeño laboral, enfermería, emergencia.

Abstract

Introduction: Work stress in Nursing, although it affects the daily activities of the individual, in recent times many have become aware of the consequences and give greater importance to their health and their work, for this reason work performance is expected to be better in the emergency service. **Objective:** To determine the relationship between stress and work performance in the nurse of the emergency service of the Edgardo Rebagliati Hospital, 2022. **Methods:** hypothetical deductive, quantitative, correlational, cross-sectional and non-experimental study. The finite population will be made up of 100 nursing care professionals from the nursing service. The survey will be used for both questionnaires on a Likert-type scale for the target population, they are validated and reliable to measure the variables in question. The collected data will be processed in SPSS 25 and the hypotheses will be tested using the statistical test of Spearman's correlation coefficient given the qualitative nature of the variables.

Key words: stress, job performance, nursing, emergency.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés laboral lo definimos como una respuesta del individuo a los estímulos externos del entorno. Investigaciones recientes han indicado que a nivel fisiológico, psicológico y en el comportamiento individual del individuo el estrés laboral genera un efecto negativo en la persona (1), por ejemplo, el desempeño laboral (2).

De tal manera, la influencia de estresores que comprometen el estado de salud de la persona suele llevar a cambios de ánimo, bienestar, conducta y sobre todo en su salud. Aunque en personas jóvenes y que opten a realizar conductas positivas para mantener una buena salud, suelen adaptarse a los factores que puedan generar estrés, por lo que para ellos el estrés no suele ser una carga que afecte su salud considerablemente; sin embargo, si los niveles de estrés se vuelven amenazantes para las personas en cualquier etapa de vida o que presenten alguna enfermedad, los efectos que cause el estrés pueden ser de largo plazo y generar complicaciones en la salud en ellas mismas (3).

Sin embargo, investigaciones recientes relacionadas al estrés, abarcan principalmente los efectos negativos que genera el estrés en la persona cuando está laborando (4), argumentando que las presiones más altas pueden hacer que las personas se desempeñen de manera menos efectiva en tareas que requieren tolerancia y concentración (5), lo que posteriormente resulta en una menor productividad y rendimiento laboral.

Los investigadores han demostrado que los factores organizacionales pueden ser una causa de estrés crónico en el lugar de trabajo, lo que lleva al agotamiento laboral en las profesiones de la salud. Los problemas profesionales y de carrera, la carga de trabajo y la presión del tiempo, el clima y el liderazgo del equipo (6).

Por lo tanto, el estrés se ha convertido en una gran preocupación dentro de la atención médica, ya que es una respuesta a la exposición prolongada a estresores laborales y tiene graves consecuencias para los trabajadores de la salud y en la organización en la cual están laborando (7).

En ese marco, el agotamiento por estrés dentro del trabajo trae consecuencias que afectan negativamente la eficiencia en cuanto al cuidado y atención del paciente además del bienestar de los profesionales que están laborando (8,9), puede generar resultados negativos como errores médicos, depresión y ausentismo (10). Sin embargo, a menudo las iniciativas para abordar el agotamiento se centran en las personas en lugar de adoptar un enfoque de sistemas para el problema.

Entonces podemos decir que el estrés no solo afecta la seguridad del paciente, sino además de la atención de calidad, su satisfacción por ser atendido y la seguridad de la cual se le está brindando (11).

Además, a fines del año 2019, una nueva enfermedad llamado coronavirus (COVID-19), afecto considerablemente la salud mental en las enfermeras. Un porcentaje significativo de enfermeras en Wuhan, China, también se han visto afectadas (12). Esto podría ser el resultado de una carga de trabajo excesiva, un sistema de control de infecciones ineficiente, un dispositivo de protección inadecuado, agresiones físicas e insultos verbales por parte de los pacientes a los trabajadores de la salud principalmente a enfermeras (13). Dado que los enfermeras son el personal que se encuentra en la primera línea del equipo de atención médica, y la alta demanda de pacientes como consecuencia la reducción en cuanto a la calidad que se les brinde dentro de los servicios de salud puede no ser la adecuada (14).

Por lo que, las enfermeras al ser una organización muy significativa laboralmente dentro de los centros hospitalarios son la mayor parte de trabajadores de la salud de dichas instituciones, en la cual integran un conjunto de acciones en la que permite un mejor cuidado del paciente y a su vez, de manera oportuna, actuar de manera preventiva ante complicaciones que puedan presentar los pacientes (15). Por ende, al ser trabajadores que están de manera continua en los centros hospitalarios que están presentes todos los días del año, suelen presentar diferentes riesgos de estrés laboral dentro de sus centros de trabajo, factores como la falta de personal, una alta demanda de pacientes, no presentar un ambiente adecuado y la falta de equipos de bioseguridad hace que el profesional de enfermería presente un bajo nivel de desempeño laboral generado por el estrés de tal manera en consecuencia, la calidad de atención serán menos eficientes a lo largo de su jornada laboral, en ese aspecto se debe manejar de manera individual y colectiva un abordaje que disminuya los estresores causantes en los profesionales de la salud sobre todo en enfermería (16,17).

A nivel internacional, en el año 2014, se encontró que un 33% de los profesionales de la salud estaban expuestos a niveles altos de estrés en torno al lugar donde trabajaba.

En las regiones de Asia y el Pacífico, en el mismo año, se encontró que el 48% de los profesionales de la salud no podían llevar un estilo de vida saludable debido a las demandas que exigían su lugar de trabajo. En el continente americano, en el año 2012, se encontró que entre el 12 a 16% de los profesionales de la salud, informaron haberse encontrado con factores que causaban estrés y tensión debido a las condiciones que se presentaba en su lugar de trabajo (18).

En Ecuador, casi dos tercios de la población de los trabajadores de enfermería presentaron niveles bajos de estrés, debido a que el 80% se adaptó a la sobrecarga y a la inestabilidad laboral dentro de su centro hospitalario (19).

En Puno, en el 2016, los profesionales de enfermería de un centro hospitalario en el servicio de emergencia presentaron estrés laboral de nivel alto, 25% muy alto, 16,7% medio y 8,3% bajo respectivamente (20).

En la región de la Libertad, el 60% de enfermeras de las áreas críticas de un hospital presentaron un nivel de estrés moderado (21).

En el servicio de Emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins (HERM), se ha identificado manifestaciones de cansancio, trabajo rutinario, mal humor, y todo ello aunado la situación de pandemia que aún se vive en los hospitales, todo ello son factores en las cuales toma en consecuencia el estrés laboral en los profesionales de enfermería, por ende, el presente trabajo de investigación da a conocer el problema y a su vez la relación de las variables principales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la relación del estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos.

¿Cuál es la relación de la dimensión factores físicos en el estrés con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022?

¿Cuál es la relación de la dimensión factores psicológicos en el estrés con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022?

¿Cuál es la relación de la dimensión factores sociales en el estrés con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General.

Determinar la relación entre el estrés con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos.

Determinar la relación de la dimensión factores físicos en el estrés con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022.

Determinar la relación de la dimensión factores psicológicos en el estrés con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022.

Determinar la relación de la dimensión factores sociales en el estrés con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

En la bibliografía que se buscó se pudo identificar que existen una gran variedad de investigaciones las cuales mencionan sobre el estrés y el desempeño laboral, pero en el área de estudio no se encuentran estudios pasados relacionados a las variables de estudio, por tanto, la investigación abordará y dará mayor énfasis sobre el tema tratado.

El Modelo de Adaptación de Enfermería de Callista Roy:

El modelo según Callista Roy define al individuo como el conjunto de sistemas que se interrelacionan entre sí, donde permiten mantener el equilibrio entre los diferentes estímulos del mismo. Aunque el modelo está relacionado con la teoría de Selye sobre el estrés, donde permite conocer que para poder adaptarse ante situaciones diferentes que comprometan su vida misma, tiene que lidiar con diferentes medios que van a permitir adaptarse a cambios para su mejoría en su trabajo, por ende, el estrés es uno de los constituyentes en el proceso de adaptación pero que es de forma intensa, donde el entorno en la cual nos podemos mover, va a permitir la búsqueda individual de mecanismos de afrontamiento para poder superar el estrés y así mantener una vida sana.

1.4.2 Metodológica

La investigación aportará datos estadísticamente significativos el marco de los objetivos del desarrollo sostenible, siendo uno de ellos: la salud y bienestar, en la línea de investigación de la Universidad Norbert Wiener aborda la línea 1: Salud y bienestar.

1.4.3 Práctica

El valor práctico de esta investigación será poder compartir los resultados hacia las distintas autoridades, directivos, y funcionarios pertinentes del hospital, dando un enfoque pensado en el recurso humano enfermero. Esta investigación contribuye a los profesionales de enfermería tanto en lo asistencial como en lo administrativo.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Los datos que serán estimados para la ejecución del trabajo de investigación presentada serán realizados dentro de los meses de abril y julio del año 2022.

1.5.2 Espacial

Este trabajo se efectuará en un hospital de Es - Salud, en la provincia de Lima distrito de Jesús María, previo se solicitará el permiso a las autoridades de la institución para realizar la presente investigación.

1.5.3 Población

La población o unidad de análisis o sujetos de estudio serán las y los enfermeros profesionales de enfermería asistenciales que trabajan en el servicio de emergencia que se encuentran en el Hospital Edgardo Rebagliati.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Nuñez A. (22), 2020, Objetivo: “Evaluar el nivel de estrés en un grupo de enfermería y determinamos la asociación de este nivel con distintos factores sociodemográficos y laborales”. El estudio era de tipo observacional trasversal prospectivo, con una población tipo muestra de 30 profesionales de enfermería, la mitad de los participantes del estudio tuvo niveles altos a la exposición de estrés laboral, además de una asociación significativa entre el estrés y el turno del profesional de enfermería.

Dueñas F. (23), 2020 Objetivo: “Analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes, para determinar estrategias que permitan reducir y prevenir el estrés laboral, con el propósito de mejorar el desempeño de los profesionales de la salud”. El estudio era de tipo cuantitativo de metodología deductiva, descriptiva-correlacional, con una población de 76 profesionales de enfermería, en los resultados se pudo observar que el estrés laboral se relacionaba con estresores como la falta de motivación, sobrecarga laboral, reducción del personal y la disminución de la productividad laboral.

Villegas C. (24), 2017, Objetivo: “Determinar si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermeras en un hospital privado de Hermosillo, Sonora”. El estudio era de tipo descriptivo-correlacional y trasversal, con una población de 73 profesionales de enfermería. En sus resultados, interpretaron que el 479% de los participantes presentaban un nivel de estrés medio y en la dimensión desempeño profesional, el 95,5% de los participantes tenía un nivel alto en cuanto a su desempeño en el trabajo, concluyendo que a medida que aumenta el estrés laboral, el desempeño en el trabajo comienza a disminuir.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Arango, F et al. (25), 2020, Objetivo: “Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho - 2020”. Es un estudio de tipo cuantitativo-correlacional y transversal, con una población de 30 profesionales de enfermería de un centro hospitalario en la provincia de Ayacucho. En sus resultados se observó que el 83,3% de los participantes tuvo un nivel moderado de estrés laboral; en cuanto a su desempeño laboral el 56,6% presentaba un nivel bueno de desempeño laboral, el 16,7% de los participantes tuvo un nivel severo de estrés laboral y el 10% presentaba un desempeño laboral regular. Concluyendo que la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral es inversa, a medida que aumenta el estrés, el desempeño laboral comienza a disminuir.

Machacuay J, & Vera, G. (26), 2020 Objetivo: “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020”. Es un estudio de tipo no experimental, transeccional y correlacional, con una población tipo muestra de 30 profesionales de enfermería. En sus resultados interpretaron que el desempeño laboral tendía a disminuir si el profesional de enfermería presentaba niveles altos de estrés laboral y viceversa.

Ramirez et al. (27), 2019. Objetivo: “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II- 2-Tumbes”. Es un estudio tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional transversal y un diseño no experimental; con una población tipo muestra de 33 profesionales de enfermería. Los resultados obtenidos mostraron que Existe relación significativa inversa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores; teniendo los siguientes valores $RHO = -0,579$ y $P = 0,000$.

2.2. Bases Teóricas

El Modelo de Adaptación de Enfermería de Callista Roy:

El modelo según Callista Roy define al individuo como el conjunto de sistemas que se interrelacionan entre sí, donde permiten mantener el equilibrio entre los diferentes estímulos del mismo. Aunque el modelo está relacionado con la teoría de Selye sobre el estrés, donde permite conocer que para poder adaptarse ante situaciones diferentes que comprometan su vida misma, tiene que lidiar con diferentes medios que van a permitir adaptarse a cambios para su mejoría en su trabajo, por ende, el estrés es uno de los constituyentes en el proceso de adaptación pero que es de forma intensa, donde el entorno en la cual nos podemos mover, va a permitir la búsqueda individual de mecanismos de afrontamiento para poder superar el estrés y así mantener una vida sana (28).

El Modelo de Autocuidado de Dorothea Orem:

Este modelo, es una de las herramientas que permite buscar los cuidados necesarios con un método de planificación sistemático-racional, además de que menciona el uso de tres teorías para detallar su modelo (autocuidado, déficit de autocuidado y teoría de sistema de enfermería), en la que una acción de forma considerada de la persona misma tiene como objetivo de mantener su vida, su salud y el bienestar propio como el de las personas que están bajo su responsabilidad.(29).

2.2.1 Estrés laboral:

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (18), el estrés laboral es uno de los fenómenos que ocurren en trabajador dentro de las horas que labora y que afecta su salud, ya sea físico o mental, causando de manera indirecta y directa accidentes en su entorno laboral, afectando su lugar de trabajo, familia y su entorno.

El estrés es una de las reacciones de la persona ante situaciones que comprometen su salud en su lugar de trabajo y que es una de las formas en la que la capacidad de adecuarse a dicha situación hará que pueda afrontarlo y poder sobrellevarlo durante su jornada laboral (30).

Dimensiones Estrés Laboral

Factores físicos: Se debe a situaciones que comprometan su estado físico y mental durante sus actividades en la jornada de trabajo

Factores psicológicos: Se refieren a los comportamientos, pensamientos presentes en el individuo de manera negativa cuando se está laborando.

Factores sociales: Se refieren a las características en el lugar de trabajo, en la que una mala organización puede afectar la salud del equipo de salud.

2.2.2 Desempeño Laboral

Se define como el comportamiento o conducta del trabajador que desarrolla sus obligaciones de manera competente en su lugar de trabajo (31).

Dimensiones del Desempeño Laboral

Desempeño de la tarea: Se define como todo comportamiento positivo para realizar una buena acción en su lugar de trabajo, en la cual permite la ejecución de sus trabajos especificando el cumplimiento de sus tareas en el cargo que este dado (32).

Desempeño contextual: Se define como toda actividad que no forma parte en el entorno laboral de toda la organización (32).

Comportamiento laboral contraproducentes: Se define a todo comportamiento antisocial realizados por el empleador dentro de la hora de trabajo, donde las normas organizacionales no se cumplen, es decir las conductas que son de manera intensional por parte de un miembro de la organización, causan efectos contrarios a los intereses de la organización (32).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati – Lima, 2022

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati – Lima, 2022

2.3.2. Hipótesis Específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores físicos del estrés laboral y el desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores psicológicos del estrés laboral comunicación y el desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores sociales del estrés laboral comunicación y el desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Esta investigación será de método hipotético – deductivo, este método es un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (33).

3.2. Enfoque de la investigación

Será de enfoque cuantitativo porque se explicará la realidad en base a resultados de medición de las variables del estudio (34,35).

3.3. Tipo de investigación

Estudio de investigación que se realiza a base de teorías y conceptos de estudios que detallan contextos de los fenómenos estudiados brindando una solución práctica, por ello, dicha investigación es aplicada (35).

3.4. Diseño de la investigación

Es un estudio de diseño no experimental, ya que no se manipulará las variables de estudio (35).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población finita estará conformada por 100 profesionales de enfermería asistenciales del servicio de emergencia.

Por ende, en este estudio no se realizará el muestreo por contar con una población mínima.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros (as) que laboran en el servicio de emergencia.
- Enfermeros (as) que aceptaron participar voluntariamente en dicho estudio.
- Enfermeros (as) contratados por terceros de más de un 1 año de experiencia.
- Enfermeros (as) con especialidad.
- Enfermeros (as) que esté cursando la especialidad y/o residentado.
- Enfermeros (as) con más de 6 meses en el servicio.

Criterios de Exclusión

- Enfermeros (as) que no pretendan ser partícipes de la investigación.
- Enfermeros (as) que laboren por un periodo < 6 meses en el servicio de emergencia.
- Enfermeros (as) con licencia (médica, maternidad, sin goce de haber).
- Enfermeros (as) que en el momento del estudio se encuentre de vacaciones.
- Enfermeros (as) que en la actualidad presenten alguna perturbación psíquica o que se encuentren con terapia psicológica.

3.6. Variables y Operacionalización

En el trabajo que se va a realizar se utilizarán las variables de estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería.

Definición conceptual del estrés:

Se define como la capacidad de respuesta de la persona antes la presión y exigencia que se presente dentro de su trabajo que desequilibra sus conocimientos y actitudes, poniendo a prueba su grado de afrontamiento ante dichas situaciones (30).

Definición Operacional del Estrés:

Es la capacidad de respuesta que tienen los profesionales de enfermería de un servicio del Hospital Edgardo Rebagliati ante la presión y exigencia que se presente dentro de su trabajo que desequilibra sus conocimientos y aptitudes, poniendo a prueba su grado de afrontamiento ante dichas situaciones. En la cual será medido con la escala de estrés laboral en enfermeros.

Definición conceptual del desempeño laboral:

Se define como las conductas que presente el profesional de enfermería que le permite desarrollarse competente mente a sus cuidados y atenciones a los pacientes durante su horario de trabajo (31).

Definición operacional del desempeño laboral

Son las conductas que presenta el profesional de enfermería de un servicio del Hospital Edgardo Rebagliati, que le permite desarrollarse competentemente a sus cuidados y atenciones a los pacientes durante su horario de trabajo. En la cual será medido con el cuestionario de desempeño laboral de Koopmans.

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa
Estrés de enfermería	Se define como la capacidad de respuesta de la persona antes la presión y exigencia que se presente dentro de su trabajo que desequilibra sus conocimientos y actitudes, poniendo a prueba su grado de afrontamiento ante dichas situaciones (30).	Es la capacidad de respuesta que tienen los profesionales de enfermería de un servicio del Hospital Edgardo Rebagliati ante la presión y exigencia que se presente dentro de su trabajo que desequilibra sus conocimientos y aptitudes, poniendo a prueba su grado de afrontamiento ante dichas situaciones. En la cual será medido con la escala de estrés laboral en enfermeros.	Ambiente físico Ambiente psicológico Ambiente social	-Carga laboral -Muerte y sufrimiento -Preparación insuficiente -Falta de apoyo -Problemas con los médicos -Problemas con otros miembros del equipo de enfermería	Ordinal	Bajo (0 a 33 puntos) -Alto (68 a 102 puntos) -Medio (34 a 67 puntos) Bajo (0 a 33 puntos)
Desempeño laboral	Se define como las conductas que presente el profesional de enfermería que le permite desarrollarse competente mente a sus cuidados y atenciones a los pacientes durante su horario de trabajo (31).	Son las conductas que presenta el profesional de enfermería de un servicio del Hospital Edgardo Rebagliati, que le permite desarrollarse competentemente a sus cuidados y atenciones a los pacientes durante su horario de trabajo. En la cual será medido con el cuestionario de desempeño laboral de Koopmans.	Desempeño de la tarea Desempeño contextual Comportamiento laboral contraproducente	-Comportamientos necesarios para completar la producción de un bien o servicio -Actividades que no forman parte de esos comportamientos laborales se relacionan con la tarea, también un impacto en el desempeño de la organización -Comportamientos que poseen un valor negativo para la organización	Ordinal	-Alto (61 a 100 puntos) -Medio (51 a 80 puntos) -Bajo (20 a 50 puntos)

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1. Técnica

En el presente estudio la técnica de recolección de datos que se utilizara es la encuesta, ya que va a permitir la recolección de datos con mayor facilidad a su vez se obtendrá información de calidad (36).

3.7.2. Descripción de Instrumentos

Se utilizará el cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) (37), en la versión española, constituida con 34 ítems, los cuales identifican situaciones potencialmente causales de estrés para el personal de enfermería que trabaja en hospitales. Conformado por la dimensión física 4 ítems (carga de trabajo), dimensión psicológica, 20 ítems (muerte y sufrimiento, preparación insuficiente, falta de apoyo), la dimensión social 9 ítems (problemas con los médicos y problemas con otros miembros del equipo de enfermería). Los parámetros para su medición se harán con una escala tipo Likert que son: “1 = casi nunca”, “2 = a veces”, “3 = casi siempre”, “4 = siempre” y “5 = siempre”. Por lo que su calificación es de la siguiente manera:

-Bajo (0 a 33 puntos)

-Medio (34 a 67 puntos)

-Alto (68 a 102 puntos)

Para la medición del desempeño laboral se utilizará el cuestionario de Koopmans (38), adaptado por Flores F. (39), en el año 2017. Está conformado por una escala de escala Likert de 18 ítems, consta de tres dimensiones. Desempeño de la tarea (6 ítems), Desempeño contextual (8 ítems) Comportamiento laboral contraproducentes (4 ítems).

Los parámetros para su medición se harán con una escala tipo Likert que son: “1 = Muy en desacuerdo”, “2 = En desacuerdo”, “3 = No sabe /no aplica”, “4 = De acuerdo”, “5 = Muy de acuerdo”. Por lo que su calificación es de la siguiente manera:

-Bajo (20 a 50 puntos)

-Medio (51 a 80 puntos)

-Alto (61 a 100 puntos)

3.7.3. Validación

Escala de estrés de enfermería

La escala de estrés de enfermería (NSS) (40), es el instrumento más popular y ampliamente utilizado para examinar los factores de estrés en enfermería dentro de una variedad de entornos laborales. El NSS se ha traducido a varios idiomas, incluidos el español y el francés, para examinar la frecuencia y las principales fuentes de estrés que experimentan las enfermeras. En España fue validado por Escribá y colaboradores (41).

En Perú fue validado por el estudio de Condezo (42), el cual fue valorada con el juicio de expertos; conformada por 3 especialistas preparados en el tema investigado. Los expertos realizaron un trabajo fundamental para considerar cada ítem. Además, el resultado total del estadístico V de Aiken obtuvo un 1,00, el cual nos indica que el instrumento tiene una adecuada validez de contenido.

Desempeño laboral

El cuestionario de Desempeño laboral Koopmans (38), fue creado por Koopmans en 2014. En Perú fue adaptado por Flores F. (39), en el año 2016, y fue validado por el estudio de Condezo (42), por juicio de expertos de 3 especialistas obteniendo como resultado total del estadístico V de Aiken obtuvo un 1,00, el cual nos indica que el instrumento tiene una adecuada validez de contenido.

3.7.4. Confiabilidad

Escala de estrés de enfermería

En el Perú, diversos trabajos de investigación han realizado la validación y confiabilidad. Marchena y colaboradores (43), en el año 2014, en su tesis titulada “Estrés psicológico en enfermeras de la UCI en hospitales nivel III de Trujillo” quienes encontraron un Alpha de Cronbach, de 0,756, lo cual significa que el instrumento de recolección de datos es confiable.

Desempeño laboral

En el estudio peruano de Flores (39), se determinó el valor del Alfa de Cronbach, se aplicó una prueba piloto del cuestionario a 10 individuos pertenecientes al área administrativa de la Red de Salud del Rímac, este subgrupo seleccionado tiene en general las mismas características de la población de estudio; habiéndose obtenido un Alpha de Cronbach de 0,792 en el cuestionario de desempeño laboral, respectivamente; lo que indica tiene una alta confiabilidad.

3.8. Plan de Procesamiento y Análisis de Datos

El plan de procesamiento de los datos estará marcado en un análisis descriptivo, después de la recolección de datos, serán tabulados y limpiados de vicios. Se procederá armar una base de datos en Excel que después será procesada a través de un software estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión n° 25 como explorador de datos, obtenidos con instrumentos previamente sometidos a pruebas de confiabilidad y validez; una vez analizados los resultados estadísticamente, se observará la contrastación de hipótesis con análisis adicionales, los mismos que se presentarán en tablas, figuras y otros para a su respectiva interpretación metodológica y temática.

3.9. Aspectos éticos

Se tomarán en cuenta aspectos que protejan a los participantes en el presente estudio, considerándose los principios bioéticos de: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia, por medio de la aplicación del consentimiento informado siendo aclarado previamente la intencionalidad y objetivos de la investigación; que se mencionan a continuación:

- **Autonomía:** Se informará al profesional enfermero la intencionalidad del estudio, objetivos, metodología a implementar, como será su participación en el mismo, empleando para ello el consentimiento informado; estando libres de elegir sin coacción alguna. Así mismo tendrán la opción de retirarse en cualquier momento, si lo deciden así.
- **No maleficencia:** La recolección de los datos a realizar en la investigación sólo se utilizará para efectos de esta, por lo que no serán divulgados los nombres de los participantes, puesto que el instrumento diseñado para tal fin es anónimo.

- Justicia: El profesional enfermero será tratado por igual como a sus colegas de trabajo basándose en el respeto, la responsabilidad y sin atentar en contra de sus derechos.
- Beneficencia: Obtenidos los resultados de la investigación, los mismo serán informados a los participantes del estudio, proporcionando para ello un tríptico informativo en el cual se reflejará los niveles de satisfacción laboral que están presentes en el Servicio de Emergencia, los factores que lo determinan, los derechos y las normas laborales, las leyes que los amparan y la ley de trabajo del enfermero.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022															
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema																
Búsqueda bibliográfica																
Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																
Importancia y justificación de la investigación																
Objetivos de la investigación																
Enfoque y diseño de investigación																
Población, muestra y muestreo																
Técnicas e instrumentos de recolección de datos																
Aspectos bioéticos																
Métodos de análisis de información																

Alimentos	20	20	25	25	90
Llamadas	25				25
Recursos Humanos					
Digitadora					
Imprevistos*		100		100	200
TOTAL	2145	245	60	224	2674

5. REFERENCIAS

1. Burke R, Greenglass E. Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology and Health* [Internet]. 2001 [citado el 1 de enero de 2022]; 16(5): 583-594. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22804500/>
2. Motowidlo S, Packard J, Manning M. Occupational Stress. Its Causes and Consequences for Job Performance. *Journal of Applied Psychology* [Internet]. 1986 [citado el 1 de enero de 2022]; 71(4): 618-629. Available from: <https://psycnet.apa.org/record/1987-11642-001>
3. Schneiderman N, Ironson G, Siegel S. Stress and health: Psychological, behavioral, and biological determinants. *Annual Review of Clinical Psychology* [Internet]. 2005 [citado el 1 de enero de 2022]; 1: 607-628. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2568977/>
4. Leveck M, Jones C. The Nursing Practice Environment, Staff Retention, and Quality of Care. *Research in Nursing and Health* [Internet]. 1996 [citado el 1 de enero de 2022]; 19(4): 331-343. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8773556/>
5. Cohen S. Aftereffects of stress on human performance and social behavior: A review of research and theory. *Psychological Bulletin* [Internet]. 1980 [citado el 1 de enero de 2022]; 88(1): 82-108. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7403392/>

6. Maslach C, Leiter M. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry* [Internet]. 2016 [citado el 1 de enero de 2022]; 15(2): 103-111. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/>
7. Zhou H, Gong Y. Relationship between occupational stress and coping strategy among operating theatre nurses in China: A questionnaire survey. *Journal of Nursing Management* [Internet]. 2015 [citado el 1 de enero de 2022]; 23(1): 96-106. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23927607/>
8. Tunc T, Kutanis R. Role conflict, role ambiguity, and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey. *Nursing and Health Sciences* [Internet]. 2009 [citado el 1 de enero de 2022]; 11(4): 410-416. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19909450/>
9. Ji W, Hua Y, Huan J, Ping Z, Hui Z, Feng L. Predictors of occupational burnout among nurses: A dominance analysis of job stressors. *International Journal of Laboratory Hematology* [Internet]. 2016 [citado el 1 de enero de 2022]; 38(1): 42-49. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jocn.13754>
10. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. *Annual Review of Psychology* [Internet]. 2001 [citado el 1 de enero de 2022]; 52: 397-422. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11148311/>

11. Shanafelt T, Goh J, Sinsky C. The business case for investing in physician well-being. *JAMA Internal Medicine* [Internet]. 2017 [citado el 1 de enero de 2022]; 177(12): 1826-1832. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28973070/>
12. Kang L, Ma S, Chen M, Yang J, Wang Y, Li R. Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019. *Brain, Behavior, and Immunity* [Internet]. 2020 [citado el 1 de enero de 2022]; 87: 11-17. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32240764/>
13. Joob B, Wiwanitkit V. Traumatization in medical staff helping with COVID-19 control. *Brain, Behavior, and Immunity* [Internet]. 2020 [citado el 1 de enero de 2022]; 87: 1-3. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32205120/>
14. Li L, Ai H, Gao L, Zhou H, Liu X, Zhang Z, et al. Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals. *BMC Health Services Research* [Internet]. 2017 [citado el 1 de enero de 2022]; 17(1): 1-8. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5469137/>
15. Ferraro C. Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería [Tesis Maestría]. Argentina: Universidad Nacional de Rosario; 2016. [Internet]. Available from: <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-content/uploads/2016/07/TESIS-FINAL.pdf>

16. Tesfaye T, Abera A, Fikadu B, Gugsu N, Sena B. Assessment of Factors Affecting Performance of Nurses Working at Jimma University Specialized Hospital in Jimma Town. *Journal of Nursing & Care* [Internet]. 2015 [citado el 1 de enero de 2022]; 4(6): 4-10. Available from: <http://dx.doi.org/10.4172/2167-1168.1000312>

17. Cardenas L, Velasco C, Fabela M. Desempeño laboral del personal de enfermería: Una visión de género. *Nursing job performance* [Internet]. 2012 [citado el 1 de enero de 2022];(1): 9-26. Available from: <https://vdocuments.mx/desempeno-laboral-del-personal-de-enfermeria-una-vision-de-genero.html>

18. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Informe para Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet]. 2016. p. 4–7. Available from: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

19. Cargua J. Efectos del estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital General Francisco de Orellana [Tesis Licenciatura]. Ecuador: Universidad Nacional de Loja; 2015. [Internet]. Available from: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/9198>

20. Machicado Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos [tesis Especialidad]. Peru: Universidad Nacional del Altiplano; 2016. Available from:

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3275092>

21. Mendoza B, Sanchez A. Tiempo de servicio y nivel de estrés laboral en las enfermeras de las Unidades Críticas del Hospital Belén [Tesis Licenciatura]. Trujillo - Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; 2017. [Internet]. Available from: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3030>

22. Nuñez A. Estrés laboral y características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería [tesis Especialidad]. Paraguay: Universidad del Norte; 2022. [Internet]. Available from: <http://investigacion.uninorte.edu.py/wp-content/uploads/2020/10/MED-0802-06.pdf>

23. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes [tesis Maestria]. Guayaquil - Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. [Internet]. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>

24. Villegas C. Nivel de estrés y desempeño de enfermeras un Hospital Privado de Hermosillo - Sonora [tesis Especialidad]. Mexico: Universidad de Sonora; 2017. [Internet]. Available from: <http://hdl.handle.net/20.500.12984/4092>

25. Arango F, Cordova C, Sulca M. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de Emergencia [tesis Especialidad]. Ayacucho - Peru: Universidad Nacional del Callao; 2020. [Internet]. Available from:

<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5451>

26. Machacuay J, Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de la Merced [tesis Especialidad]. Callao - Peru: Universidad Nacional del Callao; 2020. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>

27. Ramírez E. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional [Tesis Licenciatura]. Trujillo - Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019. [Internet]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48785?locale-attribute=es>

28. Accensi E, Fortuño M, Vay F, Genís S. Stress in nursing: A look from the Roy model. Index de Enfermería [Internet]. 2010 [citado el 1 de enero de 2022]; 19(4): 279-282. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010

29. Peña N, Salas C. Modelo de Dorothea Orem aplicado a un grupo comunitario a través del proceso de enfermería. Enfermería Global [Internet]. 2010 [citado el 1 de enero de 2022]; 19: 1-14. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000200004

30. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en

el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermeria Global* [Internet]. 2018 [citado el 1 de enero de 2022]; 17(2): 315-324. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>

31. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)* [Internet]. 2019 [citado el 1 de enero de 2022]; 20(1): 123-132. Available from: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>

32. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar D. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado* [Internet]. 2020 [citado el 1 de enero de 2022]; 7(1): 54-60. Available from: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

33. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios* [Internet]. 2017 [citado el 1 de enero de 2022]; 82: 1-26. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

34. Jones S, Tvedten I. What does it mean to be poor? Investigating the qualitative-quantitative divide in Mozambique. *World Development* [Internet]. 2019 [citado el 1 de enero de 2022]; 117: 153-166. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X19300117>

35. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres C. Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. 2018. 403 p.

36. Risso V. Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos. Revista Espanola de Documentacion Cientifica [Internet]. 2017 [citado el 1 de enero de 2022]; 40(2): 21-22.

37. Más R, Escribà V. La versión castellana de la escala “The nursing stress scale”. Proceso de adaptación transcultural. Rev Esp Salud Pública [Internet]. 1998 [citado el 1 de enero de 2022]; 72: 529-538. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006

38. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Van Buuren S, Van Der Beek A. Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management [Internet]. 2012 [citado el 1 de enero de 2022]; 62(1): 6-28. Available from: <https://psycnet.apa.org/record/2012-31856-001>

39. Flores F. El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac [tesis Maestría]. Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6139>

40. Gray P, Anderson J. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. Journal of Behavioral Assessment [Internet]. 1981 [citado el 1 de

enero de 2022]; 3(1): 11-23. Available from:
<https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348?noAccess=true>

41. Escribà V, Más R, Cardenas M, Pérez S. Validity of a job stressors measurement scale in nursing staff: the nursing stress scale. *Gaceta sanitaria* [Internet]. 1999 [citado el 1 de enero de 2022]; 13(3): 191-200. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911199713506>

42. Condezo Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el cercado de Lima [tesis Maestría]. Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84078>

43. Marchena C, Medina I. Estrés psicológico en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en Hospitales de nivel III [tesis Licenciatura]. Trujillo - Peru: Universidad Privada Antenor Orrego; 2013. [Internet]. Available from:
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/265>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Estrés y desempeño laboral de los Enfermeros en el servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, Lima, 2022”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo la dimensión factores físicos en el estrés se relaciona con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022?</p> <p>¿Cómo la dimensión factores psicológicos en el estrés se relaciona con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022?</p> <p>¿Cómo la dimensión factores sociales en el estrés se relaciona con el desempeño laboral</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar cómo se relaciona el estrés con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar como la dimensión factores físicos en el estrés se relaciona con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022.</p> <p>Identificar como la dimensión factores psicológicos en el estrés se relaciona con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022.</p> <p>Identificar como la dimensión factores sociales en el estrés se relaciona con el</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022.</p>	<p>Variable 1 Estrés de enfermería</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores físicos • Factores psicológicos • Factores sociales <p>Variable 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Desempeño contextual • Desempeño contraproducente 	<p>El tipo de investigación</p> <p>Es aplicada.</p> <p>Método y diseño de la Investigación</p> <p>El diseño utilizado para la presente investigación es no experimental, correlacional y de corte trasversal.</p> <p>Población Muestra</p> <p>La población de este estudio estará compuesta por 100 enfermeros asistenciales del servicio de emergencias del hospital Edgardo Rebagliati Martins, en el distrito de Jesús María, Lima 2022.</p>

en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022?	desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022.			
---	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario sobre Estrés Laboral

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA (NSS)

Introducción: Apreciada licenciada (o). En esta oportunidad solicito su colaboración respondiendo con sinceridad a la presente escala anónima. No existen respuestas buenas ni malas.

Instructivo:

A continuación, encontrará un conjunto de enunciados sobre situaciones que pueden resultarle estresantes en su trabajo. Por favor, luego de leer cada oración, rodee con un círculo la opción que mejor representa sus sentimientos y experiencias.

Por favor, no deje ningún ítem en blanco y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Sus respuestas serán completamente anónimas y toda la información que usted suministre será estrictamente confidencial y empleada sólo con fines de investigación. Muchas gracias por su tiempo y su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES

1.1. ¿Cuál es su edad? _____ años

1.2. ¿Cuántos años viene laborando en el hospital? _____ años

1.3. ¿Cuál es su condición laboral?

Nombrada () Contratada ()

II. DATOS ESPECÍFICOS

		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	FACTORES FISICOS					
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería	1	2	3	4	5
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera	1	2	3	4	5
3	Ha sido trasferido a otra unidad con escasez de personal	1	2	3	4	5
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el servicio	1	2	3	4	5
	FACTORES PSICOLOGICOS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
5	Le afecta la situación médica del paciente, le conmueve.	1	2	3	4	5
6	Observar el sufrimiento de un/a Paciente, le conmueve	1	2	3	4	5

7	La muerte de un / a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar	1	2	3	4	5
8	La muerte de un paciente le entristece.	1	2	3	4	5
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza.	1	2	3	4	5
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.	1	2	3	4	5
11	Tienes falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.	1	2	3	4	5
12	No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes, en sus necesidades emocionales, la desmoraliza.	1	2	3	4	5
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde.	1	2	3	4	5
14	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a una paciente afecta su estado emocional	1	2	3	4	5
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor	1	2	3	4	5
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia	1	2	3	4	5
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un paciente le asusta	1	2	3	4	5
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional	1	2	3	4	5
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionadas a los pacientes	1	2	3	4	5
20	Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría	1	2	3	4	5
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado)	1	2	3	4	5
22	La falta de disponibilidad del personal y la atención fuera del horario a los pacientes, le hacen perder la cordura	1	2	3	4	5
23	La ausencia de un médico al producirse la muerte de un paciente le da miedo	1	2	3	4	5
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico	1	2	3	4	5
	FACTORES SOCIALES	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
25	Tiene conflicto con un médico	1	2	3	4	5

26	Ser criticada/o por un médico le enfurece.	1	2	3	4	5
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento médico de un/a paciente, le estresa	1	2	3	4	5
28	Si un médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.	1	2	3	4	5
29	Critica usted la información inadecuada que da el medico sobre la situación médica de un paciente.	1	2	3	4	5
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a	1	2	3	4	5
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermera/o en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.	1	2	3	4	5
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.	1	2	3	4	5
33	Le dificulta trabajar con un/a enfermero/a o enfermeras en particular, externos/as a su unidad	1	2	3	4	5
34	Ser criticado/a por una supervisora, le produce incomodidad	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Koopmans (2014), Adaptado por Flores Buendía, Fredy Yuri (2016)

Introducción: Apreciada licenciada (o). En esta oportunidad solicito su colaboración respondiendo con sinceridad a la presente escala anónima. No existen respuestas buenas ni malas.

Instructivo: A continuación, se le presenta una escala de desempeño laboral. Se le agradece resolverlo sin pensar mucho la respuesta, para poder obtener resultados verdaderos en apoyo a una investigación de tesis, la cuál será utilizada únicamente con fines educativos, por lo que no afecta su puesto de trabajo.

Responda las siguientes preguntas con honestidad, marcando X en la respuesta que considere adecuada.

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe /no aplica	De acuerdo	Muy de acuerdo
	DESEMPEÑO DE LA TAREA	1	2	3	4	5
1	Me las arreglé para planear mi trabajo de manera que esté terminado a tiempo	1	2	3	4	5
2	Mi planificación fue óptima	1	2	3	4	5

3	Siempre tuve en mente los resultados que tengo que lograr en mi trabajo	1	2	3	4	5
4	Fui capaz de separar los temas principales de los temas secundarios	1	2	3	4	5
5	Fui capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo	1	2	3	4	5
6	Mi colaboración con los demás fue muy productiva	1	2	3	4	5
	Dimensión: Desempeño contextual	1	2	3	4	5
7	Tomé responsabilidades adicionales	1	2	3	4	5
8	Empecé nuevas tareas por mí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas	1	2	3	4	5
9	Me hice cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles	1	2	3	4	5
10	Me mantuve actualizado en los conocimientos propios del trabajo	1	2	3	4	5
11	Me mantuve al día en mejorar las habilidades del trabajo	1	2	3	4	5
12	Proporcione soluciones creativas a problemas nuevos	1	2	3	4	5
13	Busqué activamente nuevos retos en mi trabajo	1	2	3	4	5
14	Participé activamente en las reuniones de trabajo	1	2	3	4	5
	Dimensión: Desempeño Contraproducente	1	2	3	4	5
15	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	1	2	3	4	5
16	Hice algunos problemas mayores de los que realmente eran	1	2	3	4	5
17	Me enfoqué en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de hacerlo en los aspectos positivos	1	2	3	4	5
18	Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo	1	2	3	4	5

Anexo 3: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Quesquén Millones, Karla Guiliana

Título:

“Estrés y desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati – Lima, 2022”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés y desempeño laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati – Lima, 2022”.

Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Quesquén Millones, Karla Guiliana. El propósito de este estudio es Determinar cómo se relaciona el estrés con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, 2022.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Se le entregará un cuestionario sobre estrés laboral
- Se le entregará un cuestionario sobre desempeño laboral

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados los cuestionarios se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Participación voluntaria:

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

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

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

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

