



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Nivel de estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023

**Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Paciente Clínico
Quirúrgico**

Presentado por:

Autora: Lázaro Muñoz, Nancy Luz

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9953-1730>

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernandez María Hilda

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

**Línea de Investigación General
Salud, y Bienestar**

**Lima – Perú
2023**

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

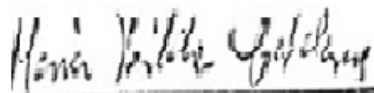
Yo, Lázaro Muñoz, Nancy Luz, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Paciente Clínico Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Nivel de estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023", Asesorado por la Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:280761734, 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(a)
 Lázaro Muñoz, Nancy Luz
 DNI N° 04073233



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda
 CE N° 114238186

Lima, 18 de Junio de 2023

DEDICATORIA:

A Dios por su amor y bondad; y por darme salud, bienestar y perseverancia en el logro de mis metas.

A mis padres y hermanos por ser el pilar más importante con su amor, gratitud que me dieron su apoyo incondicional para cumplir un sueño más.

AGRADECIMIENTO:

A Los profesores de la Universidad Privada Norbert Wiener por haber compartido sus conocimientos a lo largo de todo el proceso por conceder a concluir con mis estudios de la especialidad, gracias por su orientación, paciencia, y la secuencia en el desarrollo de la investigación.

A mi asesor Dra. Cárdenas de Fernández María Hilda, quién con su orientación, asesorías, profesionalismo experiencia y por su aporte a la realización de este Proyecto de Investigación.

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernandez María Hilda
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

JURADO

Presidente : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth
Secretario : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
Vocal : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Teórica	3
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica	4
1.5. Delimitaciones de la investigación	4
1.5.1. Temporal	4
1.5.2. Espacial	4
1.5.3. Población o Unidad de análisis	4
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes	5
2.2. Base Teórica	7
2.3. Formulación de hipótesis	11
3. METODOLOGÍA	13
3.1. Método de la investigación	13
3.2. Enfoque de la investigación	13
3.3. Tipo de investigación	13

3.4.	Diseño de la investigación	13
3.5.	Población, muestra y muestreo	14
3.6.	Variables y operacionalización	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.7.1.	Técnica	19
3.7.2.	Descripción de instrumentos	19
3.7.3.	Validación	20
3.7.4.	Confiabilidad	20
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	20
3.9.	Aspectos éticos	20
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	21
4.1.	Cronograma de actividades	21
4.2.	Presupuesto	22
5.	REFERENCIAS	23
	Anexos	31
	Matriz de consistencia	32

Resumen

Objetivo: Determinar el Nivel de estrés laboral y la relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización. **Materiales y métodos:** una investigación cuantitativa de alcance correlacional no experimental, enmarcada en el método hipotético deductivo de tipo aplicada. La población estará constituida por 80 profesionales de enfermería del área de hospitalización del Hospital Nacional de Callao en este caso la muestra estará constituida por toda la población por lo tanto será censal solo se tomarán en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. La técnica a utilizar será la encuesta, se aplicará 2 instrumentos validados en el contexto peruano, esta información dará respuesta a las hipótesis planteadas se aplicarán análisis a través de la estadística descriptiva e inferencial, las hipótesis se contrastarán con la prueba RHO de Spearman, Durante toda la investigación se mantendrá una conducta de investigación apegada a los principios éticos

Palabras clave: Nivel de estrés laboral; desempeño laboral; profesional de enfermería

Abstract

Objective: To determine the level of work stress and the relationship with the work performance of the nursing professional in the hospitalization service. **Materials and methods:** a quantitative investigation of a non-experimental correlational scope, framed in the hypothetical deductive method of the applied type. The population will be made up of 80 nursing professionals from the hospitalization area of the Callao National Hospital. In this case, the sample will be made up of the entire population, therefore it will be census, only the inclusion and exclusion criteria will be taken into account. The technique to be used will be the survey, 2 instruments validated in the Peruvian context will be applied, this information will respond to the hypotheses raised, analysis will be applied through descriptive and inferential statistics, the hypotheses will be contrasted with the Spearman RHO test, During all the research will maintain a research conduct attached to ethical principles

Keywords: Work stress level; job performance; nursing professional

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El desempeño laboral del personal de salud es fundamental para garantizar la calidad de atención que reciben los pacientes. Algunos factores que pueden influir en el desempeño laboral del personal de salud incluyen: falta de capacitación, sobrecarga laboral, ambiente laboral y situaciones emocionales de salud mental como lo es el estrés laboral. Es importante destacar que el desempeño laboral del personal de salud puede tener un impacto directo en la

seguridad y la calidad del cuidado de los pacientes. Por lo tanto, es fundamental que se preste atención a las condiciones laborales del personal de salud para garantizar su bienestar y el de sus pacientes (1,2).

Es bueno señalar que el personal de enfermería es el integrante del equipo de salud más numeroso, y que pasa mayor tiempo con el paciente por lo tanto su desempeño representa un factor muy importante para el bienestar del paciente y el control de su patología, asimismo representa mas de 75% de las actividades operativas y administrativas de las unidades de cuidado (3).

El problema del desempeño laboral del personal de salud a nivel mundial, se fundamenta en salarios insuficientes, falta de apoyo, reconocimiento y poco desarrollo social y profesional (4). En El Caribe y Latinoamérica las enfermeras(os) se enfrentan en su labor a negativas e inadecuadas condiciones, ambientes, limitaciones, jornadas y sobrecargas, generando el cansancio mental que repercute en el bien conocido déficit de desempeño de las funciones, de la humanización y calidad del cuidado (5). En Perú existen varios estudios que reflejan las deficiencias en el desempeño de las enfermeras (os), como el de campos et al. (6), que muestra un nivel moderado de 55.2% y un 27.6% de nivel bajo; el de Salazar (7), muestra resultados de 37% en nivel medio-bajo y 17% en nivel bajo; el de Arana et al. (8), con el 36% en nivel regular y nivel bajo un 12%; el de Rivadeneyra (9), con el 20% de la muestra que expresaron que el nivel es regular y el 32% que es deficiente; y el de Aguilar et al. (10), con el 30.1% de la muestra que manifestó un nivel moderado, mientras que el 60,2% un nivel deficiente.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral afecta a más del 70% de los trabajadores en todo el mundo. Además, un estudio reciente de la Agencia Europea

para la Seguridad y la Salud en el Trabajo encontró que el estrés laboral cuesta a las empresas europeas más de 600.000 millones de euros al año (11).

El estrés laboral se refiere a la respuesta física, emocional y psicológica que experimenta una persona cuando las demandas del trabajo superan su capacidad para manejarlas. Esto puede deberse a una variedad de factores, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, el acoso laboral, la falta de apoyo social en el trabajo, entre otros. El estrés laboral puede afectar la salud física y mental de la persona y también puede tener un impacto negativo en su desempeño laboral (12).

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo Nivel de estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo la dimensión factor físico del nivel estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización?
- ¿Cómo la dimensión factor psicológico del nivel de estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización?
- ¿Cómo la dimensión factor social del nivel estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el Nivel de estrés laboral y la relación con el desempeño laboral del

profesional de enfermería del servicio de hospitalización

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir la dimensión factor físico del nivel estrés laboral y la relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización
- Identificar la dimensión factor psicológico del nivel de estrés laboral y la relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización
- Identificar la dimensión factor social del nivel estrés laboral y la relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El trabajo de investigación es muy relevante ya que servirá como documento de referencia y de esta forma aportar al corregir el vacío de conocimiento que pudiera existir asimismo la institución podrá conocer la importancia del estrés y como este incide en el desempeño desde el punto de vista teórico ya que se hará una revisión exhaustiva de bases de datos científicas actualizadas, se podrá utilizar el del modelo de adaptación de Callista Roy y así poder controlar y o mejorar la problemática planteada

Metodológica

La investigación marca un camino metodológico para seguir investigando en la misma problemática ya que quedarán interrogantes que podrán ser abordadas desde otros métodos o enfoques, asimismo en base a los resultados se podrán diseñar protocolos o guías para afrontar el estrés y de esa manera mejorar el desempeño laboral, servirá de antecedentes a otras investigaciones

1.4.3 Practica

Sera un aporte para la práctica porque con sus conclusiones y recomendaciones la institución podrá tomar interés en el tema y diseñar estrategias para controlar la situación, asimismo el profesional de enfermería podrá practicar recomendaciones obtenidas de la investigación y de esa forma controlar el estrés y así mejorar su desempeño laboral que traerá como consecuencia el bienestar del usuario .

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal:

La investigación será de febrero a diciembre del año 2023

1.5.2 Espacial:

Servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis:

Profesional de enfermería del servicio de hospitalización

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Jordán (13) 2022 en Ecuador su objetivo “determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en área covid-19 de un Hospital de la ciudad de Guayaquil, Ecuador”, un estudio de nivel correlacional, de corte transversal, con una población de 102 profesionales de la salud, utilizando como técnica para la recolección de datos la encuesta, donde se

elaboró dos instrumentos para cada una de las variables respectivamente, obteniendo como resultado una relación inversamente proporcional entre el estrés y el desempeño laboral. Además, se utilizó la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov Smirnov, donde encontramos una distribución normal en las puntuaciones del estrés y desempeño laboral obteniendo una p-valor

Ekayanti et-al (14) 2018 Indonesia su objetivo: “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Makassar”. Un trabajo no experimental de alcance correlacional. La muestra fue de 36 personas se recolecto la información a través de la Escala de Estrés Percibido (PSS-10), dr evidencia que las Enfermeras de la UCI que sufrieron estrés laboral severo, el 91,7% tienen menor desempeño, el valor de correlación de 0,522, significativo con p-valor = 0,001. Conclusión: Este estudio muestra que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras por otra parte la falta de personal y la falta de sueño se consideran estresores físicos que pueden reducir el desempeño.

Yáguar (15) 2019 Ecuador, el objetivo “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud primer nivel de atención en Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil”. Un estudio no experimental. Se estudio a 116 trabajadores de salud aplicándose 2 instrumentos para medir las variables en estudio de estándar internacional. Según los resultados señalan que la mayoría de los encuestados presenta un bajo nivel de estrés laboral 46,6% y un regular desempeño profesional 69,0%, demostrando la relación estadística entre las variables ($p < 0,05$). Finalmente se concluye que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con el desempeño del trabajador sanitario

Nacionales

Muñante (16) 2021 en Perú, el objetivo fue “determinar la relación que existe entre el

estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de respuesta rápida en pacientes COVID-19 durante el primer trimestre del año 2021”. Una investigación de alcance correlacional, la población fue de 36 licenciados de enfermería, se utilizaron dos instrumentos. Se evidencia que el estrés se relaciona directamente con el rendimiento laboral; así como que la dimensión agotamiento emocional se encontró que el 77,8% estrés medio; en la dimensión Despersonalización 63,9% estrés bajo y en la dimensión realización personal 83,3% estrés medio. Concluyendo que existe relación directa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de respuesta rápida a pacientes COVID – 19

Durand (17) 2021 en Perú el objetivo fue “Determinar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021”. De alcance correlacional, la muestra fue de 100 profesionales; se aplicaron dos instrumentos con validez y confiabilidad en el estado peruano. La evidencia pudo concluir que el estrés laboral no tiene una relación significativa con el desempeño laboral del hospital con un coeficiente de 0,138 por lo que se determina entre las dos variables, con un p valor = 0.170 ($p > 0.05$).

Borja (18) 2022 en Perú el objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto COVID19”. Un estudio no experimental la muestra de 36 profesionales de enfermería; se aplicó dos cuestionarios 1 tipo escala Likert para el estrés y para el desempeño se usó la ficha de observación no participativa, adaptado, según los resultados se puede apreciar que la mayoría presenta niveles de estrés de 75 % de nivel bajo, 19% nivel medio y 5,6 % nivel alto, y en relación al desempeño profesional 69% presentaron un nivel de desempeño profesional alto y 27,8 % nivel desempeño bajo, con respecto al tiempo de servicio relacionado con el estrés laboral presentaron ($p=0,048$) de significancia y la condición laboral con el desempeño profesional presentaron ($p=0,043$) de

significancia. Esto permite concluir que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y desempeño profesional de enfermería.

2.2. Bases teóricas

El estrés laboral

El estrés laboral, es la objeción que puede tener la trabajador ante demandas y obligaciones profesionales y que estas no concuerden a sus conocimiento y capacidad, para poder afrontar la situación que merme un excelente trabajo de la establecimiento y estropee el ejercicio de su trabajo (19) También la OMS, acota que el estrés laboral es un elemento que compromete el aspecto emocional o físico este puede ser causado por cualquier entorno que haga sentir frustración y su consecuencia estará supeditada al tiempo que dure dicha situación de ser muy amplio pudiera verse afectada las salud física, emocional e incluso social (20)

Es bueno señalar que el espacio hospitalario o cualquier área de la salud, el aspecto de estrés inquieta tanto al trabajador sanitario como al usuario, por su relación en el espacio o ámbito hospitalario. La prevalencia del estrés se mostrará de acuerdo al sexo, cargo y trabajo desempeñado. Se debe aplicar estrategias de actividades que optimicen la vida profesional y familiar del trabajador, excelentes ambientes en los sitios laborales, turnos flexibles y desplegar políticas que avalen el bienestar y el progreso profesional (21).

En relación a lo anterior se puede agregar que un profesional que presente estrés laboral afronta un camino en el que se incluyen elementos externos e internos que puede provocar un acrecentamiento en el esfuerzo del colaborador para lograr un equilibrio entre él y su medio ambiente. Esto ha sido estudiado y revisado por múltiples investigadores y han estimado que estos factores y o elementos deben estar identificados para de esa forma poder controlarlos y se pueda mejorar la situación tanto en el trabajador como en los usuarios, estos factores son: Factores Físicos, Factores Psicológicos y Factores Sociales (22).

Dimensiones del Estrés Laboral

Factores Físicos

Estos factores están relacionados con todo lo que tiene que ver con el ambiente laboral las comodidades y o materiales y equipos que necesite el trabajador para realizar su trabajo asimismo puede incluir la carga laboral e incluso el riesgo de enfermarse que posee el trabajador en una determinada área de trabajo, se puede resumir que los factores físicos son todos aquellos elementos de tipo ambiente y o entorno que alteran la estabilidad del trabajador para poder brindar un cuidado de manera adecuado ajustado a los estándares de calidad (23-25).

Factores Psicológicos

Este aspecto es muy importante para el control del estrés laboral ya que está relacionado de manera intrínseca con el trabajador porque depende de los rasgos de la personalidad las estrategias que utilice para afrontar los elementos que puedan alterar su estabilidad emocional, estos elementos pueden ser: estar ligado siempre al sufrimiento estar siempre muy cerca del riesgo de muerte, duelos no resueltos, no expresar las emociones de manera por pensar que debe mantener la distancia por ser personal de salud (26,27)

Factores Sociales

Finalmente, los factores sociales están íntimamente ligados con las relaciones e interacciones con el ámbito laboral, así como el trabajo en equipo el reconocimiento profesional y los contactos y o relaciones interpersonales con los miembros de la organización, lo que plantea que en ausencia o alteración de estos elementos se vera un medio propicio para generar estrés laboral en los trabajadores (28-30)

Desempeño Laboral

El desempeño laboral está ligado a las particularidades de cada persona, y la conforman la destreza, cualidades y conocimientos obtenidos por los individuos, estas favorecen a la idoneidad para el desarrollo profesional y o laboral (31) en este orden de ideas es necesario señalar que el personal de enfermería debe tener la capacidad cognitiva de habilidad y destreza y también la capacidad de interactuar con los miembros del equipo para tener un desempeño adecuado (32)

De acuerdo a los anterior el personal de enfermería es indispensable que tenga una formación profesional apropiada, debe ser competente para conseguir un resultado efectivo en el usuario y en la calidad de cuidado, con independencia profesional, esté motivado, sea comprometido, manifieste habilidad de comunicación interprofesional, que sea encaminado por individuos que empleen el liderazgo asertivo para lograr efectos positivos, y que su ambiente de laboral sea propicio, para conseguir el reconocimiento a su función profesional y optimice el desempeño del profesional (33).

Es bueno señalar que el desempeño laboral de enfermería en el cuidado del usuario es la capacidad declarada por el profesional o personal de enfermería, por medio del progreso de los deberes, destrezas y ocupaciones inherentes a la profesión, en el que se refleje el dominio técnico, humano y profesional, así como, el liderazgo beneficioso que acepten una correspondencia conveniente entre el saber, el saber ser y el hacer (34).

Dimensiones de Desempeño Laboral

Logro de metas

Este aspecto del desempeño laboral tiene que ver con el cumplimiento de los objetivos y o actividades de la unidad de cuidados lo que está relacionado con el cuidado directo y también con la parte administrativa que incluye registros, equipamiento y distribución de tareas o actividades en el equipo de enfermería (35)

Competencia

Esta dimensión abarca como el personal de enfermería utiliza sus conocimientos para aportar en la mejora del servicio y de esta forma ser brinde un servicio de alta calidad tiene relación con la toma de decisiones de aporte por medio de opiniones adecuadas para la maximizar las actividades propuestas todo con el objetivo de mejorar los indicadores de calidad (36).

Rasgos de personalidad

Este elemento esta relacionado con las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, propiciar relaciones armónicas con los compañeros y con los compañeros de trabajo, practicar valores como la empatía. La colaboración la responsabilidad entre otros todo con el fin que se cree un ambiente adecuado para el desarrollo del trabajo (37)

Teoría de Callista Roy

El modelo de Callista Roy acota como las personas pueden y tienen la capacidad de adaptarse a situaciones nuevas, pueden afrontar situaciones especiales como es el proceso de la enfermedad, el paciente y su familia se debe adaptar la nueva situación que los acompañara probablemente el resto de la vida; en el caso de enfermera esta teoría encaja ya que el

personal de enfermería día a día se enfrenta a situaciones que le pueden afectar su salud mental y o física y por supuesto esto ira en detrimento de su desempeño, de tal manera que si el profesional de enfermería toma en cuenta los supuestos teóricos de las teoría de adaptación podría afrontar las diferentes situaciones y de esta manera no presentar ningún problema (38)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre el Nivel de estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre el Nivel de estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor físico del nivel estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023

H₂- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor psicológico del nivel estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023

H₃- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor social del nivel estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La investigación utiliza el método hipotético deductivo ya que este busca el conocimiento y aborda el fenómeno de estudio de lo general a lo específico a través de

preguntas y por medio de análisis estadístico y la comprobación de las hipótesis de estudio (39).

3.2. Enfoque de la investigación

Esta enmarcada en el enfoque cuantitativo que busca crear conocimiento desde la perspectiva objetiva analizando la información y creando el conocimiento a través de los números con resultados concretos y contrastables (40).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada porque crea el conocimiento desde la perspectiva práctica dando soluciones reales recogidas directamente del campo donde se está desarrollando el fenómeno (41).

3.4. Diseño de la investigación

El proyecto está enmarcado en el diseño no experimental y de alcance correlacional la investigación transitará y se desarrollará sin aplicar intervención o manipulación de variables, y se observará el comportamiento de las variables si existe o no la relación entre ellas (42).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

La población estará constituida por 80 profesionales de enfermería del área de hospitalización del Hospital Nacional de Callao en este caso la muestra estará constituida por toda la población por lo tanto será censal solo se tomarán en cuenta los criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Profesional de enfermería con más de 3 meses en el área de hospitalización

- Profesional de enfermería de cuidado directo.
- Profesional de enfermería que desee participar en el estudio
- Profesional de enfermería que firme consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- Profesional de enfermería con menos de 3 meses en el área de hospitalización
- Profesional de enfermería del área administrativa
- Profesional de enfermería que no desee participar en el estudio
- Profesional de enfermería que no firme consentimiento informado

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1 Estrés laboral	El estrés laboral se define como las respuestas físicas y emocionales dañinas. - que ocurren cuando los requisitos no satisfacen los deseos,	Es una reacción del estado mental que puede estar dada por múltiples factores internos y externos	Factor físico Factor psicológico Factor	-Carga de trabajo -Contenido del trabajo -Rotación de horarios -Muerte y queja de los pacientes -Falta de cooperación en las actividades -Sentido de responsabilidad	Ordinal	Estrés laboral Alto 100-170 Estrés laboral Medio

la capacidad, los recursos y las necesidades del trabajador (20)	social	-Inseguridad en el plan de trabajo -Apoyo emocional al paciente -Problemas con los compañeros tanto del área como del equipo - Desempeño inadecuado con su rol	50 a 99 Estrés laboral Bajo menor de 50
--	--------	---	---

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 2 Desempeño Laboral	Es el conjunto de habilidades físicas y psicológicas que se necesitan para desarrollar se en un puesto de trabajo, de manera optima de acuerdo a las exigencias	Es la capacidad que posee el personal de enfermería de realizar su trabajo de una manera adecuada ajustándose a las exigencias de la institución y de los estándares	Logro de metas Competencia Rasgos de personalidad	Eficiencia Resolución de problemas Anticipación Desarrollo profesional Aporte de soluciones Autonomía Colaborador Amable responsabilidad Comunicativo	Nomina 1	Deficient e: 0 – 26 Regular: 27 – 53 Eficiente: 54 – 80

de las de calidad
actividades
(33)

3-7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para la recolección de datos de ambas variables se utilizará la encuesta

3.7.2 Descripción de instrumentos

El instrumento Para la medición de la primera variable Estrés, se utilizará el cuestionario The Nursing Stress Scale en versión española (1998), está constituido por 34 ítems, el cual permite identificar situaciones potencialmente causantes de estrés.: Las alternativas de cada ítem en la escala de Likert, tendrá el siguiente valor y rango Nunca (1), Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).: obteniéndose la siguiente baremación Estrés laboral Alto 100-170 Estrés laboral Medio 50 a 99, Estrés laboral Bajo menor de 50. Para esta investigación el instrumento se tomo de López y Méndez (43)

Para la variable desempeño laboral se utilizará el cuestionario realizado por Gutiérrez (44), consta de 20 ítems, dichas respuestas se calificaron de acuerdo a la escala de Likert: Nunca: 0 punto; casi nunca: 1 punto; A veces: 2 puntos; Casi siempre: 3 puntos; Siempre: 4 puntos. Con un valor final de la variable en escala nominal de Deficiente: 0 – 26 Regular: 27 – 53 Eficiente: 54 – 80

3.7.3 Validación

El instrumento para medir el estrés fue validado y utilizado en investigaciones similares y en el contexto peruano fue validado en un estudio realizado en un Hospital nivel II-2, Huaraz en el año 2020. Dando resultados de una validez a través de revisiones de juicios de expertos; así como el cálculo de la V de Aiken (coeficiente: 1, IC95% 0.7 - 1) (43).

Asimismo, el cuestionario de desempeño laboral la validez se dio por juicio de experto, por otra parte se realizó el cálculo para constatar la opinión de los expertos en el cálculo de la V de Aiken (coeficiente: 1, IC98% 0.9 - 1) esto permitió saber que el instrumento es aplicable (45).

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se realizó a través de una prueba piloto obteniéndose para el instrumento de estrés laboral una confiabilidad del cuestionario a través de la determinación del alfa de Cronbach ($\alpha = 0.8$), en el cual valores mayores a 0.7 indican buena confiabilidad (43). Por otra parte, para cuestionario de desempeño laboral un valor de 0,936, significa confiabilidad alta

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Después de recolectados los datos se procedió a conformar una base de datos en Excel donde se clasificaron los datos cuantitativos y cualitativos asignándoles un valor a través de la codificación posteriormente se procederá a realizar los respectivos análisis estadísticos donde se aplicará un análisis descriptivo e inferencial no paramétrico con una prueba de hipótesis de Rho de Spearman para obtener la correlación de las variables, la información se presentara en tablas y gráficos para darle una mejor visión a los objetivos de estudio

3.9. Aspectos éticos

Durante todo el recorrido de la investigación se mantenido y se seguirá manteniendo una conducta ética adecuada que consiste en respetar los derechos de autor a través de la citación y referenciación en este caso según la normativa Vancouver, por otra parte los principios éticos se cumplirán asegurando las autonomía a través de la firma del consentimiento informado, se respetara la decisión de que el participante se retire en cualquier momento de la investigación, se guardará la confidencialidad de los datos por otra parte el participante no

sufrirá ningún daño físico social o emocional, todos serán tratados con respeto y con los mismos derechos.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

4.1. Cronograma de actividades

Actividades	Año 2023											
	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Selección del problema de investigación												
Formulación de las preguntas de la investigación y los objetivos												
Revisión de los antecedentes y marco teórico												
Formulación de e hipótesis												
Redacción del marco metodológico												
Aprobación del proyecto												
Aplicación del instrumento												
Análisis de los datos y elaboración de las conclusiones												
Elaboración del informe final												
Publicación de resultados												

Leyenda: Actividades realizadas

Actividades por realizar

4.2. Presupuesto.

C O N C E P T O		CANTIDAD	COSTO TOTAL
Recursos humanos	REC. HUMANOS		
	Asesoría	1	3,600.00
	Técnico en digitación	1	600.00
	Encuestadores	3	120.00
	Estadístico	1	850.00
Recursos materiales	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Textos	Estimado	150.00
	Internet	Estimado	100.00
	Otros	Estimado	150.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Impresiones y copias	Estimado	180.00
	Empastado de la Tesis	3 ejemplares	90.00
	USB	Unidad	25.00
	CD,	2 unidades	4.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Papel bond A4 80 gramos	2 millar	50.00
	Papelotes cuadriculados	10 unidades	4.00
	Cartulina	10 unidades	5.00
	Cinta Adhesiva	2 unidades	2.00
	Lápices	10 unidades	5.00
	Plumones	3 unidades	9.00
	Servicios diversos	SERVICIOS	
Comunicaciones		Estimado	60.00
Movilidad y Viáticos		Estimado	120.00
Imprevistos		Estimado	190.00
Total, costo			6,314.00
Financiación	El proyecto será autofinanciado		

5. REFERENCIAS

1. Chaguay Vergara, I. E. Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021.
2. Chipana Ch, P. E.; Mamani A, Y. V. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca–2021.
3. Ali-Reza B, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses’ job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. BMC Nurs [Internet]. 2022 Dec 1 [cited 2023 July 2];21(1):1–10. Available from: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-00852-y> 7.
4. Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social. Callao – Perú. Revista Archivos de Medicina (Manizales). [Revista en Internet] 2019 [Consultado el 2023 julio 2]; 20(1): 123-2. 35 Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
5. García A y Tarqui-Mamani C. Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Morelos – México. Revista Salud UIS. [Revista en Internet] 2020 [Consultado el 2023 julio 2]; 52(4): 432-439. Disponible en: <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/11528/11049>
6. Avellaneda P, Crespo H, Casano J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Lima – Perú. Revista Cuidarte. [Revista en Internet]

2019 [Consultado el 2023 julio 2]; 10(2): 1-14. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3595/359562695003/359562695003.pdf>

7. Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA [Tesis de Medicina] Chiclayo – Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2019. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

8. Arana J y Aranda M. Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera. Hospital Leoncio Prado de Huamachuco. [Tesis de Licenciatura] Trujillo – Perú. Universidad Nacional de Trujillo. 2019. Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11740>

9. Rivadeneyra N. Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo. [Tesis de Maestría] Tarapoto – Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2020. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53177/Rivadeneyra_LNDP%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Aguilar D y Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. [Tesis de Licenciatura] Lima - Perú. Universidad Interamericana para el Desarrollo. 2021
http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Gishu T, Weldetsadik AY, Tekleab AM. Patients' perception of quality of nursing care; A tertiary center experience from Ethiopia. BMC Nurs [Internet]. 2019 Aug 14 [cited 2023 July

5];18(1):1–6. Available from: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0361-z>

12. Baye Y, Remece T, Birhan N, Semahegn A, Birhanu S. Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. PLoS One [Internet]. 2020 Aug 1 [cited 2023 July 5];15(8):e0236782. Available from: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0236782>

13. Jordán F, B J. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador. [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud] Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Ekayanti H A; Alimin M, T A; Furqaan N, S B; Rika H, P P, “Relation Work Stress to the Performance of Intensive Care Unit Nurses in Makassar.” American Journal of Public Health Research, vol. 6, no. 1 (2018): 18-20. doi: 10.12691/ajphr-6-1-4. https://www.researchgate.net/publication/323383752_Relationship_of_Work_Stress_to_the_Performance_of_Intensive_Care_Unit_Nurses_in_Makassar

15. Yáguar, S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. [Tesis de maestría]. 2019. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. [citado el 06 de julio del 2023]. 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71157/Vega_RKASD.pdf

16. Muñante F, R Y. Nivel de Estrés laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021. [Tesis de Licenciatura] Universidad Cesar Vallejo. 2021. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66418/Mu%c3%blante_FRYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Durand V, M. Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el departamento de Enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. 2021. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80032/Durand_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Borja CH, K Y; Salas L, S C. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022. [Tesis de Licenciatura] Universidad Nacional “Santiago Antúnez De Mayolo” 2022. Disponible en:

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5088/T033_78106250_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. García PG, Martínez AAJ, García LH, Castillo GNG, Fajardo LEC, Zúñiga RA. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Rev Salud Pública. 2020;65- 73.

20. Houtman I, Jettinghof K, Cedillo L. World Health Organization. Occupational and Environmental Health Team. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. 2018;41.

21. García M, G. M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. ISSN, 11-30. 2016. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

22. Delgado, S. C. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una Red de Salud. Eugenio Espejo, 14(2). 2020. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=572863748003>
23. Choroco, S. (2019). Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja -2019. Tesis de Maestría, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39584>
24. Costillo, M. Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega, 2020. Tesis de Maestría. 2020. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56987>
25. González A, Vázquez T. Los servicios de Urgencias y Emergencias ante la Pandemia por SARS CoV-2. Emergencias 2020; 32:155-156.
26. Reyes S. Estrés y calidad de cuidado de la enfermera al paciente en el Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz. [Tesis Posgrado]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; [Internet] 2019. [citado el 10 de Julio del 2023]. Disponible en: <https://-estres-calidadcuidado-enfermera-paciente-hospital-victor-guardia>
27. López F, Ferraz E. Estrés de los enfermeros de UCI en Brasil. Enferm.Glob. [Internet]. 2011;10(22):1-9. [citado el 10 de Julio del 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo=sci_arttext&pid=0004
28. Pinto M. Estresores Laborales y Nivel de Estrés en Profesionales de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano - Juliaca. [Tesis pregrado]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; [Internet] 2016. [citado el 10 de Julio del 2023]. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe//UNAP//Pinto_Condori_Mary_Angela.pdf

29. Organización Mundial de la Salud, Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud de los trabajadores en las crisis sanitarias [Internet]. Ginebra-Suiza: OMS-OIT; 2020 [citado el 10 de julio de 2023]. 152 p. [Internet]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/safework/documents/publication/wcms_747129.pdf32
30. González D. Ambiente físico-social y envejecimiento de la población desde la gerontología ambiental y geografía. Implicaciones socioespaciales en América Latina. Revista de Geografía Norte Grande [revista en Internet] 2015 [acceso 10 de julio de 2023]; 60: 97-114. Available from: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rgeong/n60/art06.pdf>
31. Balvín C. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad minera Cobriza. [Tesis Magistral] Huancayo: Universidad Nacional del centro del Perú; 2018.
32. Mendez T. Estrés laboral y desempeño en enfermeras de áreas críticas. [Tesis magistral] Lima; Universidad Cayetano Heredia, 2016; [Internet]. [citado 10 de julio de 2023]. Disponible en: http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/2303/TESIS%20En692_Atm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Vega, C. “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – Covid-19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao” [Tesis de pregrado – Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional – Universidad Autónoma de Ica. 2020. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/861/1/Cecilia%20Pamela%20Vega%20Povis.pdf>

34. Espinosa, A., Gibert, M., & Oria, M. El desempeño de los profesionales de enfermería. Revista cubana de enfermería. 2016 <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155#:~:text=Y%20es%20posible%20definir%20operativamente,en%20coordinaci%C3%B3n%20con%20estos%20y>
35. Campo A, Oviedo H, Herazo E. Escala de Estrés Percibido-10: Desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de Bucaramanga, Colombia. Revista de la Facultad de Medicina, 2017. 62(3), 407 - 413.
36. Gessely Rojas, Silvana Chang-Grozo. Niveles de estrés y formas de afrontamiento en estudiantes de Medicina en comparación con estudiantes de otras escuelas. 2018. GACETA MÉDICA DE MÉXICO, 7
37. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Memoria de Actividades 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2012
38. Bonfill A, E; Lleixa F, Mar; Sáez V, F; Romaguera G, S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Índex Enferm [Internet]. 2018 dic [citado 2023 Jul 10]; 19(4):279-282. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962010000300010&lng=es.
39. Sampieri RH-, Torres CPM. Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2020;21(1):1-9. Available from: <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
40. Escudero C, Cortez L. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica [Qualitative techniques and methods for scientific research] [Internet]. Redes 2017. 2018. 106 p. Available from: <https://n9.cl/bu9hq>

41. Serna G, Gutiérrez G, Zenoain C, Damián R, Yanowsky G, Vargas-Portugal K. Artículos científicos: Preparación, diseño y publicación [Internet]. Primera ed. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023. Available from: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.084>
42. Morelo V. CAPITULO_III Marco Metodológico CREIDER. Metodol Investig [Internet]. 2016;(2010):42–54. Available from: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0093145/cap03.pdf>
43. López JP, Méndez ZS. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia, Huaraz 2020. Repos Inst - UCV [serial on line] 2021 [citado 10 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60297>
44. Gutiérrez, G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja [Tesis de maestría - Universidad Cesar vallejo]. 2018. Repositorio institucional - Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Título: Nivel de estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	
<p>Problema general ¿Cómo Nivel de estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cómo la dimensión factor físico del nivel estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización? - ¿Cómo la dimensión factor psicológico del nivel de estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización? - ¿Cómo la dimensión factor social del nivel estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización?</p>	<p>Objetivo General Determinar el Nivel de estrés laboral y la relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización</p> <p>Objetivos específicos -Describir la dimensión factor físico del nivel estrés laboral y la relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización -Identificar la dimensión factor psicológico del nivel de estrés laboral y la relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización - Identificar la dimensión factor social del nivel estrés laboral y la relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización</p>	<p>Hipótesis general H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre el Nivel de estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023 H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre el Nivel de estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023</p> <p>Hipótesis específicas H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor físico del nivel estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023 H₂- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor psicológico del nivel estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023 H₃- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factor social del nivel estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023</p>	<p>Varia</p> <p>Estrés</p> <p>Dimen</p> <p>Factor</p> <p>Factor</p> <p>Factor</p> <p>Varia</p> <p>Desen</p> <p>Dimen</p> <p>Logro</p> <p>Comp</p> <p>Rasgo</p> <p>person</p>

Anexo 2:
Anexo 2. Instrumentos

ESCALA DE ESTRÉS DE LA ENFERMERA (NSS)

- Nunca (1)
Pocas veces (2)
Algunas veces (3)
Casi siempre (4)
Siempre (5)

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
01	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.					
02	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.					
03	3. Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.					
04	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.					
05	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.					
06	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.					

07	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.					
08	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana					
09	La muerte de un paciente.					
10	Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.					
11	Ver a un paciente sufrir.					
12	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.					
13	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.					
14	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente					
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.					
16	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.					
17	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.					
18	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.					
19	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)					
20	Personal y turno imprevisible.					
21	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.					
22	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente					
23	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente					
24	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible.					
25	Recibir críticas de un médico.					
26	Problemas con uno o varios médicos.					
27	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.					
28	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente					
29	El médico no está presente en una urgencia médica.					
30	Problemas con un supervisor.					
31	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.					
32	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.					
33	Recibir críticas de un supervisor.					
34	Dificultad para trabajar con uno varios compañeros del servicio					

CUESTIONARIO: “DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA”

INSTRUCCIONES

Lea y marque con una X cuidadosamente cada una de los Ítems, el llenado es personal, anónimo y confidencial. Es importante responder de manera franca y honesta, el puntaje para cada afirmación será: **1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre**

Nº	Área del desempeño laboral	1	2	3	4	5
Logro de metas						
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					

4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
Competencia						
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					
Rasgos de personalidad						
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros					

Anexo 3. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación 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 la investigadora 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: Nivel de estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao, Lima 2023

Nombre del investigador principal: Lázaro Muñoz, Nancy Luz

Propósito del estudio: Determinar el Nivel de estrés laboral y la relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de hospitalización

Participantes: Profesionales de enfermería del área de hospitalización de un Hospital Nacional del Callao

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

Beneficios por participar: Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

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

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

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del estudio, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del

Comité de Ética de la..... ubicada en la 4, correo electrónico:
.....

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; 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 su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

Reporte de similitud TURNITIN

Reporte de similitud

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unasam.edu.pe Internet	2%
2	uwiener on 2023-09-24 Submitted works	2%
3	repositorio.autonmadeica.edu.pe Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
5	uwiener on 2023-04-07 Submitted works	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
7	uwiener on 2023-10-24 Submitted works	1%
8	Universidad Wiener on 2023-08-12 Submitted works	<1%