



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LICENCIADOS DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA CLÍNICA
SAN JUDAS TADEO LIMA 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS
Y DESASTRES**

AUTOR:

CASTAÑEDA MILLA, SUSANA ROSA

ASESOR:

MG. MORI CASTRO, JAIME ALBERTO

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA:

Dedico este presente trabajo de investigación en primer lugar a Dios por darme salud y fortaleza día a día, a mis padres que me guían y me apoyan en mis objetivos y finalmente a los estimados docentes de la Universidad Wiener, por guiarme en mi profesión y brindarme las herramientas necesarias para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO:

Expreso mi mayor agradecimiento a la universidad Privada Norbert Wiener, a cada uno de los docentes de la Escuela de Postgrado por todas sus enseñanzas que me brindaron durante la etapa de mi formación. A mi asesor, por brindarme su conocimiento y guía en la elaboración de mi presente proyecto de investigación y gracias a ello poder cumplir con mis objetivos.

ASESOR:
MG. MORI CASTRO, JAIME ALBERTO

JURADO

PRESIDENTE : Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

SECRETARIO : Mg. Jeannelly Paola Cabrera Espezua

VOCAL : Mg. Miriam Cecilia Bastidas Solis

INDICE

Resumen	¡Error! Marcador no definido.
Abstract.....	¡Error! Marcador no definido.
1. EL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Planteamiento del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación	7
1.4.1. Teórica.....	7
1.4.2. Metodológica.....	8
1.4.3. Práctica	8
1.5. Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1. Temporal	8
1.5.2. Espacial	8
1.5.3. Recursos	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes.....	10

2.2. Bases teóricas.....	14
2.2.1. Estrés	14
2.2.2. Desempeño Laboral.....	17
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis general	21
2.3.2. Hipótesis específicas	21
3. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	23
3.3. Tipo de investigación.....	23
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	25
3.6.1. Variable Estrés Laboral.....	25
3.6.2. Variable Desempeño Laboral	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1. Técnica	29
3.7.2. Descripción de instrumentos	29
3.7.3. Validación	30
3.7.4. Confiabilidad.....	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Aspectos éticos	31

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	33
4.1. Cronograma de actividades.....	33
4.2. Presupuesto	34
5. REFERENCIAS	35
6. ANEXOS	46
6.1. Matriz de consistencia	46
6.2. Instrumentos.....	¡Error! Marcador no definido.
6.3. Consentimiento informado.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El presente proyecto de tesis tiene como objetivo Determinar cuál es la relación entre el Estrés y Desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo-lima 2022. Materiales y métodos: Se realizará una investigación básica, de enfoque cuantitativo, observacional, de nivel correlacional y corte transversal en una muestra conformada por 40 licenciados en enfermería del servicio de emergencia de la Clínica San Judas Tadeo, a quienes se les aplicará mediante la técnica encuesta, dos escalas de calificación Nursing Stress Scale (NSS) que valora el nivel de estrés del enfermero en las dimensiones física, psicológica y social, y el formato de evaluación del desempeño laboral que integra las dimensiones de competencias cognitivas, competencias actitudinales-sociales y competencias de capacidad física.

Palabras clave. Estrés, Desempeño, Enfermería, Emergencia.

ABSTRACT

This thesis project aims to determine the relationship between Stress and Work Performance in nursing graduates of the emergency service of the San Judas Tadeo-lima 2022 clinic. Materials and methods: A basic research, quantitative, observational, correlational level and cross-sectional approach will be carried out in a sample made up of 40 nursing graduates from the emergency service of the San Judas Tadeo Clinic, to whom two Nursing Stress Scale (NSS) that assesses the level of stress of the nurse in the physical, psychological and social dimensions, and the work performance evaluation format that integrates the dimensions of cognitive competences, attitudinal-social competences and physical capacity competences.

Keywords. Stress, Performance, Nursing, Emergency.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés se considera una causa de enfermedad profesional. Distintas investigaciones han demostrado que uno de los colectivos más afectados es el personal asistencial de enfermería. Entidades a nivel global como la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconocen el valor de los trabajos de enfermería al tiempo que identifican las condiciones laborales inadecuadas que los afectan. Factores como la gran carga laboral, los bajos salarios, la escasez de recursos humanos y materiales, y los procesos judiciales provocan un desgaste físico y psíquico de este grupo de trabajadores, lo que afecta su desempeño laboral (1).

Asimismo, el estrés laboral juega un papel negativo en la producción de resultados organizacionales y el aumento de los costos de atención de la salud, además de causar un alto ausentismo y rotación laboral, como también accidentes de trabajo y reducción de la productividad de los obreros, así mismo, interrupciones y consecuencias que perjudican el bienestar en la salud del personal que labora. Por ello, el ambiente y las condiciones laborales estresantes pueden inferir con la capacidad de un trabajador para realizar su labor de manera segura (2).

Alrededor del 10 % de los trabajadores en la unión europea trabajan en el sector de la salud, con el mayor número de personal de enfermería, brindando atención las 24 horas del día. Según la encuesta de seguridad y salud en el trabajo elaborada por la American Nurses Association (ANA), la principal preocupación son los efectos agudos o crónicos del estrés. Una encuesta reciente de 23.500 profesionales de enfermería en 11 países

concluyó que sentían el ambiente de trabajo era desfavorable y extremadamente agotador. Esta condición puede estar acompañada de síntomas biopsicosociales que impactan negativamente la seguridad del paciente y la calidad de la atención brindada (3).

Como resultado, diversos estudios sugieren que, debido a las condiciones anteriores, los profesionales de enfermería pueden no estar en condiciones de funcionar plenamente, ya que sus recursos físicos y cognitivos pueden verse afectados. Este efecto en su desempeño podría alterar la calidad de la atención brindada a los pacientes en situaciones de emergencia y críticas, y por lo tanto afectar su pronóstico (4).

En América latina, por ejemplo, el estrés ahora se considera una pandemia de la vida laboral moderna (5). En el foro internación sobre políticas de empleo público y protección social del 2013 en México, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consideró que el estrés, tal vez conlleva a la angustia, la depresión e incluso al suicidio en una persona (6).

En el Perú, una investigación realizado por el hospital Callao-Lima del Seguro Social arrojó que el 24,5% de las enfermeras no se desempeñan bien en el trabajo, de las cuales 78,8% tiene más de 6 años de servicio, además, mostraron que el 63,0% de las enfermeras se sienten estresadas por sobrecarga de trabajo, el 70,2% no reciben capacitación y el 37,0% perciben la presión de laboral del jefe de enfermería (7). Así mismo, se evidenció en un estudio dirigido a las enfermeras peruanas durante la pandemia del COVID-19, que el 63,3% de ellas presentaron estrés en el aspecto ambiental, como también el 83,3% de las enfermeras señalaron estrés en el aspecto laboral (8).

El crecimiento de los habitantes, está provocado un incremento del requerimiento de cuidados de enfermería en esta entidad privada, aunque esta institución cuenta con la misma cantidad de personal, lo que se traduce en la incapacidad del personal de

enfermería para atender a los pacientes por sí mismas, y muchas veces siéndose limitada por el trato y la mala atención de las enfermeras, causando estrés laboral (9).

Finalmente, la profesión de enfermería es considerada una profesión estresante debido a las características físicas y emocionales con las que tiene que lidiar el enfermero. La muerte, el sufrimiento, los múltiples problemas hacen que estos profesionales estén constantemente tomando decisiones bajo presión y asumiendo mucha responsabilidad, afectando así su desempeño laboral (10).

En la Clínica San Judas Tadeo, existen muchos factores que alteran el desempeño laboral del personal de enfermería como el estrés, la alta carga de trabajo, la escasez de interacción, el gran compromiso que conlleva el trabajo, las afecciones, las mismas personas enfermas, parientes y disconformidad con el personal de salud; por otra parte, pueden hallarse otros factores donde afectan el desempeño, como el estatus socioeconómico y al núcleo familiar. Esto se refleja en todas las instituciones de salud pública y privadas, por tal sentido es de suma importancia la situación actual del estrés y el desempeño profesional, razón por la cual que se realiza este estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del Estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la dimensión física del Estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión psicológica del Estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión social del Estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación del estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo Lima 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la dimensión física del estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo Lima 2022.

- Determinar la relación de la dimensión psicológica del estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo Lima 2022.
- Determinar la relación de la dimensión social del estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo Lima 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Los licenciados en enfermería realizan valiosos roles en la asistencia al ser humano, en el servicio de emergencia se brinda atención a personas con mal estado de salud que requieren de una intervención eficaz a la mejoría de la salud, dada estas circunstancias, a diario el profesional de enfermería está expuesto al estrés laboral debido a múltiples factores que podrían verse perjudicado en el rol de sus funciones como enfermero, así mismo, los estudios evidencian la limitada presencia de enfermeros en las instituciones hospitalarias, por ello, es de suma importancia determinar cómo esta variable se relaciona en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería. La presente investigación es importante porque empleará muestras de otras investigaciones que se podrá estudiar y confrontar con los conceptos teóricos, para así poder explicar y comprender los datos estadísticos que se evidencie al relacionar ambas variables, estrés y desempeño laboral, y de esta manera reforzar y apoyar las teorías y definiciones ya establecidas.

1.4.2. Metodológica

El estudio de investigación tiene el propósito de correlacionar dos variables las cuales son Estrés y el Desempeño laboral en los licenciados en enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo, para ello, se aplicará dos instrumentos adaptados y validados la cual se denominan “NURSING STRESS SCALE (NSS)” y el “FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL”, los mismos que se proporcionaran a los profesionales de enfermería investigados. Los resultados obtenidos serán de gran utilidad para posteriores investigaciones relacionadas con las variables de estudio, en contextos similares, dado que se utilizará el método científico de manera detallada en cada proceso.

1.4.3. Práctica

Esta investigación será benéfica para licenciados de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia. Tras hallazgos de investigación ayudará a determinar la relación del estrés y desempeño laboral de licenciados de clínica San Judas Tadeo, el estudio proporcionara resultados encontrado en la realidad y estará a disposición de autoridades del servicio de emergencia de la clínica, para que la institución evalúe la relación de sus enfermeros ante el estrés y su desempeño laboral, y tomen medidas adecuadas para su mejoría.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio de investigación se efectuará en el periodo que comprende entre el mes de mayo y junio del año 2022.

1.5.2. Espacial

Se realizará en la provincia de Lima Metropolitana, en la Clínica San Judas Tadeo, ubicado en la Av. Manuel Raygada 170, distrito de San Miguel. Lima-Perú.

1.5.3. Recursos

Es de importancia mencionar que no se evidencia ninguna dificultad en los recursos, en tal sentido que, se cuenta con materiales como la laptop, así mismo el internet, para poder realizar las investigaciones necesarias para este estudio, también se utilizará las encuestas que se aplicará a los enfermeros el cual está a mi alcance por laborar en dicha institución, además, será necesario tener el programa (SPSS) el cual permitirá procesar y analizar toda información con la que se cuente y finalmente, el recurso humano estará establecido por el investigador así como los recursos económicos que serán autofinanciados.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Jordán (11), en el 2021, en Ecuador, con el objetivo de determinar la relación entre el Estrés y Desempeño laboral en el área covid-19 del hospital de la ciudad de Guayaquil. Estudio descriptivo correlacional, de corte transversal, con enfoque cuantitativo no experimental. Muestra 102 profesionales de salud. En sus evidencias estadísticas indican que el 68,6% de la población representa un nivel de estrés intermedio, seguido de un nivel de estrés bajo con un 16,7%, el nivel de estrés alto se ubicó en un 14,7%, donde obtuvieron un valor de $p < .05$, donde rechazan la Hipótesis nula y posterior realizaron la correlación de Spearman donde el valor de p es $< .01$, donde el autor concluye que se encontró una relación inversamente proporcional entre las dimensiones del estrés y el desempeño laboral, a mayor presencia de estrés el desempeño del personal disminuye.

Dueñas (12), en el 2020, en Ecuador, con el objetivo de analizar la relación entre Estrés laboral y el Desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. Investigación de enfoque cuantitativo, método deductivo, enlace descriptivo correlacional. Muestra de 76 colaboradores. El 53.9% de los encuestados determinó sentirse desmotivado, solo el 39.5% está siempre dispuesto a mejorar su desempeño, el 72.4% de encuestados indican que el trabajo es un sacrificio debido a su objetivo. El autor comprueba que el estrés laboral perjudica en forma negativa en el desempeño del personal de salud al conseguir una correlación de Pearson valor -0.841 con resultado estadístico menor a 0.01 .

Yáguar (13), en el 2019, en Ecuador, con el objetivo de 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. Estudio tipo cualitativo-cuantitativo. Muestra de 116 personales de salud. En la investigación se halló que la mayoría del personal de salud presentaron un nivel bajo de estrés laboral con un 46,6% y un moderado Desempeño laboral 69,0%, se determinó que el estrés laboral en el personal de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su Desempeño profesional de salud. Se evidencia una relación de ($r = -0.02$) respectivo a baja correlación que resulta un valor $p = (<0.05)$, estos datos indican que la relación entre ambas variables es inversa, a más alto estrés, se evidencia bajo desempeño laboral.

Guanoquiza (14), en el 2018, en Ecuador, con el objetivo de analizar la relación existente entre el Estrés laboral y el Desempeño de los profesionales de salud del área de emergencia y consulta externa del Centro de Salud Ponce Enríquez. Estudio tipo cuantitativo correlacional. Muestra de 48 profesionales. En sus hallazgos se evidencia que 12 enfermeros presentan un Bajo grado de estrés (25,0%), otros 12 enfermeros (25,0%) presentan medio bajo grado de estrés, y con un alto grado de estrés 12 enfermeros más (25,0%). Al comprobar si se hallaban relaciones estadísticamente significativas entre el nivel de estrés y el grado del desempeño, se ejecutó la formula Chi Cuadrado de Pearson con un resultado de 7.308. Por lo tanto, se concluye que no existe relación entre las variables analizadas.

Mendoza (15), en el 2019, en Ecuador, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo deductivo, con enlace descriptivo y correlacional. Muestra de 240 profesionales de enfermería. En sus resultados, la dimensión que más influye al estrés laboral fue la

insatisfacción por retribución, la cual es uno de los importantes factores de desmotivación en los enfermeros. Estadísticamente el coeficiente de Pearson dio un valor de -0.563, lo que resulta que a menos estrés laboral existe una mayor calidad de vida. La correlación se considera moderada fuerte.

A nivel nacional:

Morales (16), en el 2018, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Estrés de enfermería y el Desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI adultos del hospital de emergencias Villa el Salvador. Muestra de 40 enfermeros. En sus hallazgos se evidencio que el profesional en enfermería muestra un nivel medio de estrés evidenciado en un 54%, mientras que el nivel de estrés alto registra un 31%, seguido del nivel bajo con un 15% proporcionalmente. En relación al desempeño laboral se evidencia un 62% de enfermeras con un desempeño medio, mientras que el resto de enfermeras mantienen un 23% y 15% en el desempeño alto y bajo. Se realizó el Chi cuadrado para constatar la Hipótesis, obteniendo p-valor=0,00%. Se finaliza que el estrés de los profesionales de enfermería se encuentra vinculado de manera significativa con su desempeño laboral.

Loayza (17), en el 2021, con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de Estrés laboral y Desempeño laboral en el personal de asistencial de enfermería del hospital regional del Cuzco. Estudio correlacional, cuantitativa de tipo básico. Muestra de 197 trabajadores. En sus resultados se observa que la variable nivel de estrés está representada por un 40.10% arrojando un medio nivel de estrés laboral, continuo de un 28.93% que mantuvo un nivel alto de estrés laboral, y un 30.96%.mantiene un nivel bajo de estrés. El autor concluye que existe una relación significativa negativa baja del Estrés laboral en el

Desempeño laboral del personal de enfermería a un nivel de significación del 0.01 y una correlación Rho de Spearman negativa muy baja de -0.181.

Machacuay y Vera (18), en el 2020, con el objetivo de determinar la relación entre el Estrés laboral y el Desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced. Estudio diseño no experimental, transeccional correlacional, método hipotético-deductivo. Muestra de 30 enfermeros del servicio de emergencia. Los hallazgos demostrados fueron que el 76,7% de los enfermeros encuestados mantienen un nivel alto de estrés, mientras que solo un 23,3% presenta un nivel bajo de estrés. El valor obtenido estadísticamente fue de $0,018 < 0,05$ con un grado de confianza de 95%, y relación de $p -0,430$. Donde se concluye que existe relación entre el estrés laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería.

Peralta (19), en el 2019, con el objetivo de determinar la relación del nivel de Estrés laboral en el Desempeño profesional del personal de enfermería, en la MR-Concepción. Estudio de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional. Muestra de 25 enfermeros. En sus datos estadísticos presenta que de la muestra el 80% de enfermeros representa un nivel medio de Estrés laboral, solo un 4% evidencian Estrés laboral alto, mientras que el Desempeño laboral en enfermeros es regular en un 16%, bueno en un 44% y muy bueno en un 40%. Se muestra que el R calculado es $R=0.627$, donde se evidencia una fuerte relación del estrés, y el desempeño profesional de los enfermeros, pero, como la variable x_1 es negativa, señala que el R calculado es negativo, por lo tanto, el nivel de estrés se relaciona de manera negativa en el desempeño laboral de los enfermeros.

Ramírez (20) , en el 2019. Objetivo de 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. Estudio de tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional transversal, y un diseño no experimental. La muestra es de 33 enfermeros. En sus hallazgos se evidencia que el 78,8% de los enfermeros muestran un nivel moderado de estrés como también un nivel regular de desempeño, por otro lado se muestra que el 9.1% evidenció un bajo nivel de estrés, sin embargo su desempeño laboral es regular. Para demostrarse la hipótesis planteada se utilizó la correlación de Spearman, los resultados demostraron que existe relación significativa inversa entre el Estrés laboral y el Desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia obteniendo los valores $RHO = -.579$ y $P = -.000$.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Estrés

La organización mundial de la salud, define el estrés como un conjunto de comportamiento fisiológicos que preparan al organismo para la acción (21), por otro lado, Ochante, y col., señalan que Rodríguez, en su estudio, el Comité Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo, define el estrés como fatiga mental, debido a que las exigencias del trabajo son superiores a la capacidades y recursos de una persona, por lo que el cuerpo y la mente en los individuos están desequilibrados (22).

Por otra parte, como señala Patlán, Selye conceptualiza el estrés como un síndrome o conjunto de actitudes fisiológicas, no propias de un organismo, sino de una variedad de sustancias nocivas de naturaleza física o química que están presentes en el medio ambiente. Por su parte, Cooper, Sloan y Williams señalan que el estrés es una fuerza que hace que los factores psicológicos o físicos excedan sus objetivos de seguridad y generen tensión profesional (23).

En conclusión, los conceptos del estrés giran en torno a la adaptación humana a las necesidades externas, la capacidad del individuo para responder a las necesidades extrínsecas y el estado de un organismo con síntomas físicos, psicológicos y sociales. López y Caro. Citados por Osorio y Niño mencionan sobre el uso frecuente de este concepto, aunque el estrés laboral no tiene una definición conceptual común (24).

Un trabajador que está estresado se evidencia con más frecuencia patologías, está poco motivado, es menos beneficioso y tiene menos estabilidad laboral. El estrés no solo perjudica la salud y la paz de los trabajadores, sino además la economía de cada territorio. El estrés es una actitud que muestra el trabajador frente a exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus habilidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para encarar una situación. Este caso se agrava una vez que el trabajador no obtiene el suficiente apoyo de sus colegas o de sus jefes, y a su vez no cuenta con un control reducido sobre su trabajo y la manera en que puede afrontar a exigencias y presiones laborales (25).

En ese contexto, el estrés de los enfermeros puede estar relacionado con el ambiente de trabajo, tanto en el ámbito organizacional como en relación a problemas con la dinámica familiar que conducen a desequilibrios en el campos físico, psíquico y social y en su gestión laboral, gracias a una serie de conjunto de factores estresantes para el personal de enfermería pueden alterar la salud e impactar negativamente en su entorno familiar según lo menciona Montero (26) .

Así mismo, Velázquez y Román, según lo referido, Álvarez señala que el estrés laboral para los profesionales de enfermería, está asociado a la sobrecarga de trabajo, ya que los trabajadores de la salud pasan la mayor parte de su tiempo en ocupaciones relacionadas con el trabajo, intervienen en horarios nocturnos, interactúan con otros individuos, cuidan de personas gravemente enfermas y tienen que lidiar con las demandas de la fuerza de

trabajo. Como resultado, el estrés puede dañar su salud física, mental y social en general, así como su desempeño laboral, y debilita sus vínculos en el entorno del hogar (27).

Esto se debe a que los profesionales de enfermería suelen dedicar más tiempo al cuidado directo de los pacientes, haciéndolos víctimas del estrés, al igual que tienen que lidiar con el paciente y núcleo familiar, generando desequilibrios emocionales en muchos casos porque, en cierta medida, restan tiempo, dedicación, atención y calidad a partir de las interacciones en el entorno familiar nuclear, según lo manifestado por García y Gil (28).

Dimensiones del estrés laboral:

Según lo mencionado por Atalaya, Cooper y Payne determinan un modelo donde existen tres categorías o dimensiones de fuentes potenciales de estrés: denominados físico, psicológico y social (29).

Dimensión 1: Físico

Se conceptualiza como un conjunto de situaciones del ambiente laboral, que influye en las condiciones en la que se siente el trabajador, Las reacciones físicas van a depender de la percepción que tenga el individuo de las demandas de trabajo, la respuesta de su organismo será diferente en cada determinado caso; por ejemplo, las tareas exigentes pero que pueden ser controladas inducirían esfuerzo, pero sin distrés. A nivel fisiológico se traduce en un aumento de las catecolaminas y disminución de secreción de cortisol (30).

Dimensión 2: Psicológico

Se define como las vivencias e inconvenientes que están afectando a los individuos a lo largo de las horas que laboran, la cual, tienen la posibilidad de influir de manera negativa en el trabajo, donde los factores de riesgo actúan sobre la salud del trabajador por medio de estos componentes las cuales en relación al profesional de enfermería están: el

sufrimiento-dolor, muerte, falta de preparación, falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento (31).

Dimensión 3: Social

Son aquellas características las cuales se muestran en los centros laborales, en donde abundan los componentes que tienen la posibilidad de ocasionar estrés, por esto resulta fundamental clasificar dichos componentes con base a las labores, al papel, las solicitudes interpersonales, la composición y el liderazgo organizacional y la fase de la vida en la organización. Las clasificaciones son: Satisfacción en el trabajo. Involucramiento con el trabajo. Compromiso organizacional (32).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

Son actos observables indicados hacia un objetivo, donde la persona manifiesta la voluntad y la capacidad de realizarla, siempre y cuando el entorno sea adecuado para lograrlo (33).

Según lo señalado por Mejillón, indica que “el desempeño laboral determina el rendimiento expuesto por parte de los que laboran en la organización, el mismo que permite reconocer los espacios con efectos positivos y negativos, el propósito de medir el desempeño es mejorarlos para lograr cumplir con los objetivos propuestos” (34). Por otra parte, Moran, especifica la valoración del desempeño como “un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el nivel de efectividad y eficiencia de los individuos. Su primordial objetivo es decidir si los empleados permanecen realizando de manera correcta su tarea. Esta puede dar datos sobre la necesidad de mejorar del colaborador a grado de conocimientos y habilidades” (35).

La evaluación del desempeño laboral es un hecho del día a día, y en una organización motivada por la experiencia laboral en el campo de la “evaluación del desempeño laboral organizacional”, es una herramienta básica para el desarrollo del talento. Este se considera un proceso cíclico y sistemático para el desarrollo y potencial de desarrollo de cada trabajador dentro de su área asignada, así mismo identifica y optimiza las habilidades y competencias del talento, aumentando así su eficiencia y eficacia en la institución (36).

Chiang y col., definen al desempeño profesional como grado de realización logrado por los trabajadores con el objetivo de las metas dentro de la estructura en una duración determinada, pues va asociado a las características de cada individuo, entre las cuales se puede nombrar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada persona, que relacionan entre sí, con la naturaleza de las labores y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado final (37).

Dimensiones del Desempeño Laboral.

Dimensión 1: Competencias cognitivas.

Son un conjunto de habilidades mentales operativas a través de las cuales los individuos logran integrar la información aprendida por medio de los sentidos, en una técnica de conocimiento y razonamiento propio. Espíritu emprendedor. Solución de conflictos. Capacidades de organización y preparación (38).

Dimensión 2: competencias actitudinales y sociales

Son un conjunto de destrezas que solo poseen ciertas personas, que hacen que su comportamiento sea muy satisfactorio tanto como en el ámbito empresarial así como organizacional. Respetar la vida, los individuos y el entorno ambiental. Compromiso Moral. Trabajo en equipo (39).

Dimensión 3: Competencias de capacidad técnica

Son aquellas habilidades en la correcta ejecución del trabajo encomendado al individuo, exponiendo en la práctica su destreza e inteligencia específica. Hábitos de pensar. Actitud hacia el trabajo (40).

2.2.3. Rol de enfermería en el servicio de emergencia

Taype y col, definen que el servicio de emergencia es un área principal de un centro hospitalario, cuyo propósito del personal de salud como los enfermeros, es salvaguardar la vida del paciente o prevenir alteraciones que dejen secuela en su salud. Esta área funciona las 24 horas del día. Con el pasar de los años se evidencia el incremento de los pacientes que asisten con diferentes patologías y, por ende, es notable la demanda de atención del personal de enfermería, los cuales, asisten a los pacientes de manera eficaz, sometiéndose a diversas situaciones en las cuales lidian con el paciente y su entorno (41). Así mismo, el Ministerio de salud conceptualiza que el servicio de emergencia es una entidad orgánica y funcional en los centros hospitalarios, el cual, esta delegado a brindar atención de parte del personal de enfermería de manera adecuada y continua durante las 24 horas del día a todos los seres humanos donde su vida se encuentre en peligro (42).

Por otro lado, La Organización Panamericana de la salud/ Organización Mundial de la Salud, señalan, que el servicio de emergencia son servicios donde se realizan actividades de atención, comunicaciones y traslados ejecutados con el fin de proporcionar servicios de salud en caso de alguna emergencia o urgencia, a su vez, es importante realizar una planificación jerarquizada de los usuarios que asisten al servicio de emergencias, con el fin de evitar el aglomeramiento y, por ende, el aumento de la carga laboral, conllevando al personal de salud a un cuadro de estrés (43).

Teoría de enfermería

Martínez, señala que para Marie Françoise Collière define que el cuidado del paciente se expresa como el conjunto de conductas que mantiene el objetivo de cuidar la salud y la vida de los seres humanos durante la asistencia en un servicio o área de atención para asegurar su reproducción y perpetuación (44). Para Jean Watson en su teoría del cuidado transpersonal es sinónimo de protección a la praxis y por ello establece una conexión consistente y permanente, específicamente en el momento donde se centra en la conexión apoyo-confianza (45).

Por otro lado, Yáñez resalta que, la teórica Florence Nightingale, señaló que enfermería es más que cuidado y dedicación al usuario, ya que requiere de una gama de habilidades, destrezas, experiencia y conocimiento, que brindara el profesional de salud. En general la enfermería tiene en cuenta el cuidar como la existencia de la profesión, involucrando tanto a los paciente como también a los mismos enfermeros, en solo una conexión particular donde se aplica la técnica y el cuidado humanizado, sin embargo, la alta demanda de pacientes hospitalizados no permite brindar de manera adecuada una calidad en el cuidado, en especial en el área del servicio de urgencias y emergencia (46).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa del estrés con el desempeño laboral de los licenciados de enfermería del servicio de emergencias que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima-2022.

H0: No hay relación del estrés con el desempeño laboral de los licenciados de enfermería del servicio de emergencias que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima-2022.

2.3.2. Hipótesis específica

H1: Existe relación significativa del estrés en su dimensión física con el desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.

H0: No hay relación del estrés en su dimensión física con el desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.

H2: Existe relación significativa del estrés en su dimensión psicológica con el desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.

H0: No hay relación del estrés en su dimensión psicológica con el desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.

H3: Existe relación significativa del estrés en su dimensión social con el desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.

H0: No hay relación del estrés en su dimensión social con el desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El presente estudio de investigación es tipo hipotético deductivo, puesto que en esta investigación se ejecutara de la realidad global para ir al conocimiento específico. Al aplicar este método se enuncio hipótesis, para así, obtener resultados particulares de deducción lógica que luego serán verificadas (47).

3.2. Enfoque de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, puesto que se empleará la recopilación de datos para realizar la comprobación de la hipótesis previamente establecida, así como los objetivos determinados para obtener resultados de la población elegida con base en la medición estadística (48).

3.3. Tipo de investigación

La investigación será de tipo básica, porque se origina en un marco teórico y tiene como finalidad incrementar los conocimientos científicos sin llegar a contrastarlos en un ambiente práctico (49).

3.4. Diseño de la investigación

Este diseño de investigación es no experimental, porque no se realizará ningún tipo de manipulación deliberada de ambas variables, más bien se basará específicamente en observar los hechos como tal y cómo se comportan en su contexto natural para después correlacionarlos. El estudio será de nivel o alcance descriptivo – correlacional, de corte transversal, porque facilita obtener un diagnóstico del grupo estudiado, así mismo, se recolectara la información una sola vez y en un tiempo determinado (50).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La muestra elegida es finita, está formado por 40 licenciados en enfermería que laboran en el área del servicio de emergencia de la Clínica San Judas Tadeo 2022. Para la selección de la muestra se considerará los siguientes criterios de inclusión:

Criterios de inclusión

- Enfermeros que laboran bajo cualquier modalidad de contrato en el área del servicio de emergencias de La Clínica San Judas Tadeo.
- Enfermeros que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que se encuentren rotando en el servicio por contingencia y que no pertenezcan al servicio
- Enfermeros que no deseen participar firmando el consentimiento informado.

Muestra y muestreo:

En vista que la población es abordable se tendrá en cuenta a toda la población de estudio que está conformado por 40 licenciados en enfermería. En esta investigación la técnica de muestreo para lograr obtener la muestra será no probabilístico, ya que se solicitará de forma intencional a los licenciandos en enfermería que laboran en el servicio de emergencias para que participen del estudio.

3.6. Variables y Operacionalización

Primera variable: Estrés laboral (EL)

Segunda variable: Desempeño laboral (DL)

Definición conceptual de la primera variable: Estrés laboral (EL)

El estrés en el ambiente de trabajo es el resultado de la interacción de la persona con su entorno laboral, caracterizado como abrumador por los trabajadores, excediendo así sus propios recursos y abarcando su tranquilidad y bienestar (51).

Definición operacional de la primera variable: Estrés laboral (EL)

El estrés en el ambiente de trabajo es el resultado de la interacción de los enfermeros con su entorno laboral, caracterizado como abrumador por los enfermeros, excediendo así sus propios recursos y abarcando su tranquilidad y bienestar en las dimensiones física, psicológica y social en los enfermeros del servicio de emergencias que serán medidos a través de la Nursing Stress Scale (NSS).

Segunda variable: Desempeño laboral (DL)

El desempeño profesional es la conducta o actitudes vivido por los individuos, tanto como en el área profesional o técnico, como por las interacciones interpersonales que se producen en la atención del desarrollo proceso salud /patología poblacional (52).

Definición operacional de la segunda variable: Desempeño laboral (DL)

El desempeño profesional es la conducta o actitudes vivido por los enfermeros, tanto como en el área profesional o técnico, como en las interacciones interpersonales que se

producen en la atención del desarrollo proceso salud /patología poblacional, en las dimensiones de competencias cognitivas, actitudinales – sociales y competencias de capacidad técnica que será medido a través Formato de Evaluación del Desempeño Profesional.

Tabla 1. Variables y operacionalización

Variable 1. Estrés

Definición operacional. Es el resultado de la interacción de los enfermeros con su entorno laboral, caracterizado como abrumador por los enfermeros, excediendo así sus propios recursos y abarcando su tranquilidad y bienestar en las dimensiones física, psicológica y social en los enfermeros del servicio de emergencias que serán medidos a través de la Nursing Stress Scale (NSS).

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Dimensión Física	Carga de trabajo : Items 1, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14.	Nunca = 0, Algunas veces = 1, Frecuentemente = 2, Muy frecuentemente = 3. Bajo = 0 a 8 puntos Mediano = 9 a 16 puntos Alto = 17 a 24 puntos	Ordinal
Dimensión Psicológica	Muerte sufrimiento: 16, 17, 18, 20, 23, 32. Preparación insuficiente: 4, 10, 21, 22, 24, 26. Falta de apoyo: 28, 30, 31. Incertidumbre en el tratamiento: 2, 3, 5, 8, 12	Nunca = 0, Algunas veces = 1, Frecuentemente = 2, Muy frecuentemente = 3. Bajo = 0 a 20 puntos Mediano = 21 a 40 puntos Alto = 41 a 60 puntos	Ordinal
Dimensión social	Problemas con los médicos: 15, 25, 27, 29. Problemas entre profesionales de enfermería: 33, 34.	Nunca = 0, Algunas veces = 1, Frecuentemente = 2, Muy frecuentemente = 3. Bajo = 0 a 6 puntos Mediano = 7 a 12 puntos Alto = 13 a 18 puntos	Ordinal

Tabla 2. Variables y operacionalización

Variable 2. Desempeño laboral

Definición operacional. Es la conducta o actitudes vivido por los enfermeros, tanto como en el área profesional o técnico, como en las interacciones interpersonales que se producen en la atención del desarrollo proceso salud /patología poblacional, en las dimensiones de competencias cognitivas, actitudinales – sociales y competencias de capacidad técnica que será medido a través Formato de Evaluación del Desempeño Profesional.

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Competencias cognitivas	Espíritu emprendedor e innovador (Items 1 y 2) Solución de problemas. (3 y 4) Capacidad de organización y planificación (5,6,7 y 8)	Nunca = 0, algunas veces =1, frecuentemente = 2, siempre = 3 Puntaje de 0 a 24 puntos	Ordinal
Competencias actitudinales y sociales	Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente (9, 10,11 y 12) Compromiso ético (13 y 14) trabajo en equipo (15)	Nunca = 0, algunas veces =1, frecuentemente = 2, siempre = 3 Puntaje de 0 a 21 puntos	Ordinal
Competencias técnicas	Hábitos de pensamiento. (16 y 17) Actitud frente al trabajo (18,19,20 y 21)	Nunca = 0, algunas veces =1, frecuentemente = 2, siempre = 3 Puntaje de 0 a 18 puntos	Ordinal

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica, el cual se empleará para la obtención de datos de estas dos variables estrés laboral y desempeño laboral, estará la encuesta que tiene como propósito fijar un contacto directo con la población que se estima que son fuentes de datos.

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento que se utilizará para la recolección de datos de la variable estrés laboral se utilizará un instrumento “Nursing Stress Scale (NSS)”, creado por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson que tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés de las enfermeras, este instrumento consta de 34 ítems que se dividen en 8 preguntas para evaluar la dimensión física, 20 preguntas para evaluar la dimensión psicológica y 6 preguntas para evaluar la dimensión social. Cuenta con 4 enunciados con puntuación desde Nunca (0), alguna vez (1), frecuentemente (2), muy frecuentemente (3) (53).

Para la variable desempeño laboral, se utilizará el instrumento “Formato de Evaluación del Desempeño Profesional”, el instrumento fue creado por Díaz Reátegui Ivonne y Gaviria Torres Krim en el año (2013) el que fue aplicado en 60 profesionales de enfermería del hospital II-2 de Tarapoto. Chumpitaz lo validó el año 2017. El cuestionario consta de 21 preguntas que brindará obtener el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia mediante las tres dimensiones: 8 ítems para las competencias cognitivas, 7 ítems competencias actitudinales-sociales, 6 ítems para competencias de capacidad física. El instrumento está estructurado con una escala de Likert, según la intensidad y frecuencia de los mismos de 0 a 3 puntos: Nunca (0), algunas

veces (1), frecuentemente (2), siempre (3). La duración de la aplicación del instrumento es de 20 minutos como tiempo promedio (54).

3.7.3. Validación y confiabilidad

Cuestionario “NURSING STRESS SCALE (NSS)”

La validación del instrumento, fue confiado a una evaluación por juicios de expertos, El rango de valor fue desde 0 a 100 %. El desarrollo de la validación fue estándar. El resultado final de dicha validación fue un valor de 90% respectivamente, el cual deduce que su validez es muy buena. Para la confiabilidad, emplearon la técnica Alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0,98 lo que demuestra que el instrumento tiene excelente confiabilidad (55).

Formato de Evaluación del Desempeño Profesional

El instrumento fue creado por Ivonne Díaz Reátegui y Karin Gaviria Torres en el año (2013), dicho instrumento fue validado nuevamente por Chumpitaz, en el año 2017, el cual se sometió a un grupo de jueces expertos. La confiabilidad se ejecutó mediante el método de medidas de homogeneidad o consistencia interna de fiabilidad, aplicando el coeficiente de Alpha de Cronbach, en el cual se evidencia que el coeficiente de fiabilidad resulto ser 0,924, el cual se consideró que el cuestionario es muy confiable, asimismo fue aplicado a una muestra piloto de 20 colaboradores (56).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Autorización y coordinación previa, para la recolección de datos

La recopilación de datos se realizará previa diligencias de autorización con las respectivas autoridades de la Clínica San Judas Tadeo, así mismo, se organizará con los la jefa de

enfermería del área de emergencias para establecer los días que se aplicará el instrumento en los licenciados de enfermería.

Aplicación del instrumento de recolección de datos

La encuesta se realizará en el mes de mayo del presente año, se aplicará en los horarios de descanso o cambio de turno; la encuesta se ejecutará a cada licenciado de enfermería, se le hará comprender el objetivo de la investigación mediante una explicación, para lo cual deberán firmar un consentimiento informado y, así mismo, poder ser participe en la investigación. Se tomara entre 20 a 25 minutos y al culminar se iniciará a revisar cada una de las encuestas resueltas para poder chequear sus respuestas y codificación respectiva.

Plan de análisis

Las respuestas recopiladas se vaciarán en una base de datos en Excel y posterior toda la información recopilada se procesará en el programa SPSS 24. El software a través de la prueba paramétrica Chi2 nos permitirá determinar si existe relación entre ambas variables, así, plasmando los resultados en tablas y figuras. Para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones.

3.9. Aspectos éticos

El estudio de investigación considerará 4 principios bioéticos.

Principio de autonomía

Las personas tienen la facultad de darse a sí mismo su actuar como seres humanos, es decir, decidir su propia regla; independientemente posee la libertad de escoger, atribuyendo su propio razonamiento y una vez examinado los puntos de vista negativos o

positivos, establecerá que conducta seguir, por ello, se obtendrá el consentimiento informado verbal y escrito de cada licenciado en enfermería que participará en la investigación (57).

Principio de Justicia

Se respetará y se tratará a todos los licenciados de enfermería por igual, durante y después de su participación, sin rechazo ni discriminación.

Principio de no maleficencia

No se ejercerá ningún tipo de daño psicológico, físico, ni moral a los licenciados de enfermería, se respetará todas las decisiones que ellos refieran, por ello, la recolección de datos será totalmente confidencial.

Principio de beneficencia

En esta investigación todos los participantes serán beneficiados con los resultados, ya que serán valiosos para formular nuevas estrategias a favor de los enfermeros.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022											
	MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Titulo identificado	X											
Estructuración del problema de investigación de estudio planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo general y específicos, justificación y la delimitación de la investigación.				X								
Estructuración del marco teórico del estudio de investigación: los antecedentes, la base teórica y formulación de hipótesis general y específica.					X							
Estructuración de la metodología del estudio de investigación: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población muestra y muestreo, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.								X				
Estructuración de los aspectos administrativos del estudio de investigación: cronograma de actividades y presupuesto.								X				
Estructuración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.								X	X			
Proyecto aprobado												X
Proyecto a sustentar												X

4.2. Presupuesto

POTENCIALES	RECURSOS. HUMANOS		
HUMANOS	Asesorías	2	500.00
	Técnicos en digitaciones	1	20.00
RECURSOS	MATERIAL		
MATERIALES	BIBLIOGRÁFICO		
	Textos	Evaluated	30.00
	Internet	Evaluated	80.00
	Otros	Evaluated	20.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Tipeo-copia	Evaluated	50.00
	Empastados del proyecto	3	50.00
		duplicados	
	USB	Unidad	10.00
	CD	por	4.00
		unidades	
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Papel bond A4 80 gramos	Un millar	30.00
SERVICIOS	SERVICIOS		
	Comunicaciones	Evaluated	20.00
	Movilidad y Viáticos	Evaluated	20.00
	Imprevistos	Evaluated	20.00
	Total, costo		854.00
RECURSOS	El proyecto será autofinanciado		
FINANCIEROS			

5. REFERENCIAS

1. Castillo I., Torres N., Ahumada A., Cárdenas K., Licon S. Estrés laboral en enfermería. [Online]. Colombi; 2014 [cited 2022 Mayo 01. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100005.
2. Félix R., García C., Mercado S. El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. [Online].; 2018 [cited 2021 Diciembre 21. Available from: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>.
3. Silvia P., Cebrino J., Vaquero M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería en un hospital de tercer nivel. [Online].; 2016 [cited 2022 Mayo 01. Available from: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/>.
4. Bustamante K. Sobre carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. [Online]. Lima; 2021 [cited 2022 Mayo 01. Available from: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
5. Houtman I., Jettinghoff K., Cedillo L. Sensibilizando sobre el Estrés laboral en los Países en Desarrollo. [Online].; 2008 [cited 2022 Mayo 01. Available from: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=A01089417E8CDBF8AA6206C4B1D394C6?sequence=1.

6. Pública. INdS. Instituto Nacional de Salud Pública, México. [Online].; 2022 [cited 2022 Mayo 01. Available from: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>.
7. Quintana D., Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. [Online]. Callao; 2019 [cited 2022 Abril 22. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>.
8. Carrasco O., Castillo E., Salas R., Reyes C. Estresores laborales y satisfacción de enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. [Online].; 2020 [cited 2022 Mayo 24. Available from: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/2323>.
9. Chung K., Salas J. Nivel de estrés y su relación con el desempeño profesional en enfermería del servicio de emergencia-hospital regional docente de trujillo. [Online]. Trujillo; 2018 [cited 2022 Mayo 10. Available from: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4349/1/RE_ENFE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF.
10. Molina P., Muñoz M., Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas.. [Online].; 2021 [cited 2022 Abril 28. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177.

11. Jordán B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid-19 de un Hospital de Guayaquil. [Online]. Guayaquil; 2021 [cited 2022 Mayo 15. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82093>.
12. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del profesional de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. [Online]. Guayaquil; 2020 [cited 2022 Abril 15. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>.
13. 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. [Online]. Guayaquil; 2019 [cited 2022 Abril 10. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13230/1/T-UCSG-POS-MGSS-201.pdf>.
14. Guanoquiza L. Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los profesionales de salud del Centro de salud Ponce Enríquez. [Online]. Guayaquil; 2018 [cited 2022 Abril 10. Available from: <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2570>.
15. Mendoza N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del hospital de especialidades teodoro maldonado carbo. [Online]. Ecuador; 2019 [cited 2022 Abril 9. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14027/1/T-UCSG-POS-MGSS-225.pdf>.

16. Morales M. Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI adulto del hospital de emergencias Villa el Salvador. [Online]. Callao; 2018 [cited 2022 Abril 9. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3342>.
17. Loayza M. Efectos del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencia de enfermería del Hospital Regional del Cusco. [Online]. Cusco; 2021 [cited 2022 Abril 9. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57618>.
18. Machacuay J., Vera G. Estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la Merced. [Online]. Callao; 2020 [cited 2022 Abril 9. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>.
19. Peralta R. Nivel del estrés laboral y desempeño profesional de enfermería de la Microred-concepción. [Online]. Callao; 2019 [cited 2022 Abril 9. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6224>.
20. Ramírez E. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2Tumbes. [Online]. Tumbes; 2019 [cited 2022 Mayo 15. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48785>.
21. Torrades S. Estrés y burnout. Definición y prevención. [Online].; 2007 [cited 2022 Mayo 15. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-pdf-13112896>.

22. Ochante F., Pimentel S., Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la atención percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un hospital nacional. [Online]. Lima; 2018 [cited 2022 Mayo 16. Available from: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/4369>.
23. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? [Online].; 2019 [cited 2022 Mayo 19. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156.
24. Osorio J., Niño L. Estrés laboral: estudio de revisión. [Online].; 2017 [cited 2021 octubre 18. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081.
25. Griffiths A., Stavroula L., Cox P. La organización del trabajo y el estrés. [Online].; 2004 [cited 2022 Abril 29. Available from: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
26. Montero J. El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: una propuesta para la investigación. [Online]. España.; 2016 [cited 2022 Abril 26. Available from: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12732016000100004.

27. Velázquez J., Román E. Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. [Online]. Ecuador; 2019 [cited 2022 Abril 17. Available from: [file:///C:/Users/HP-U/Downloads/1716-5850-2-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP-U/Downloads/1716-5850-2-PB%20(2).pdf).
28. García M., Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Online].; 2016 [cited 2022 Abril 19. Available from: <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>.
29. Atalaya M. El estrés laboral y su influencia en el trabajo. [Online].; 2001 [cited 2021 Diciembre 20. Available from: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754>.
30. Nogareda S. Fisiología del estres. [Online].; 1999 [cited 2021 octubre 18. Available from: https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_355.pdf/d0c209e9-026e-4d85-8faf-5a9fcea97276.
31. Moreno B., Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.. [Online].; 2010 [cited 2022 Junio 2. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
32. Chiavenato I. Administración de recursos humanos.. [Online].; 2001 [cited 2022 Junio 2. Available from: <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>.

33. Pedraza E., Amaya G., Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia. [Online].; 2010 [cited 2021 setiembre 20. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>.
34. Mejillón A. Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano. [Online]. Ecuador.; 2017. [cited 2021 setiembre 21. Available from: <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4418>.
35. Moran J. La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: una revisión de literatura.. [Online]. Costa Rica; 2015 [cited 2021 Diciembre 20. Available from: <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/publicaciones/evaluacion-desempenno-empresas.pdf>.
36. Blanca A., Alfonso D., Indacochea B. El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. [Online].; 2018 [cited 2021 octubre 20. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>.
37. Chiang M., Salazar C., Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal-Hospital tipo 1. [Online].; 2007 [cited 2021 octubre 2. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>.
38. Rodríguez M. Habilidades cognitivas y competencias sociales. [Online].; 2005 [cited 2021 Octubre 15. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/229152589.pdf>.

39. Torrelles C., Coiduras J., Isus S., Carrea X., París G., Cela J. Competencias de trabajo en equipo: Definición y categorización. [Online].; 2011 [cited 2021 octubre 16. Available from: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>.
40. Laborales C., Mirada L. Comparativa sobre Métodos para Identificar competencias laborales. [Online].; 2010 [cited 2021 Octubre 16. Available from: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/documento_de_trabajo_chilevaloracion_3_130111.pdf.
41. Taype W., Miranda D., Castro L., Amando T. Saturación y hacinamiento del servicio de emergencia de un hospital urbano.. [Online].; 2020 [cited 2022 Mayo 12. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312020000200216&script=sci_arttext.
42. Salud Md. Norma técnica de salud de los servicios de emergencia.. [Online].; 2006 [cited 2022 Mayo 7. Available from: https://www.insm.gob.pe/departamentos/emergencia/archivos/RM386-2006_emergencias.pdf.
43. Castiglione S. Organización Panamericana de la Salud.. [Online].; 2010 [cited 2022 Mayo 4. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=list&slug=servicios-emergencias-3236&Itemid=270&lang=es.
44. Taipe M. Cuidados de enfermería al paciente de emergencia aplicando la teoría de Watson según la relacion de ayuda y confianza. [Online]. Lima; 2021 [cited 2022 abril 12. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/10087>.

45. Chavarro M., Peña E. Cuidado de enfermería en pacientes de urgencias a través de la teoría del cuidado de Jean Watson. [Online].; 2019 [cited 2022 Mayo 22. Available from: <https://journals.uninavarra.edu.co/index.php/navarramedica/article/view/196>.
46. Yáñez K., Rivas E., Campillay M. Ética del cuidado y cuidado de enfermería. [Online].; 2021 [cited 2022 Mayo 22. Available from: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062021000100003&lng=es&nrm=iso.
47. Concepción T., Gonzáles S., García P., Miño V. Metodología de la investigación: origen y construcción de una tesis doctoral. [Online].; 2019 [cited 2022 abril 12. Available from: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522019000100076.
48. Corona J. Apuntes sobre métodos de investigación. [Online].; 2016 [cited 2022 abril 12. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016.
49. Muntané J. Introducción a la investigación básica. [Online].; 2010 [cited 2022 abril 12. Available from: <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>.
50. García J., Sánchez P. Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación

científica.. [Online].; 2020 [cited 2022 Junio 2. Available from:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n6/0718-0764-infotec-31-06-159.pdf>.

51. Berra E., Muñoz S., Vega C., Silva A., Gisel G. Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. [Online].; 2013 [cited 2022 Mayo 16. Available from:
https://www.researchgate.net/profile/Sandra-Maldonado-3/publication/292967717_Emociones_estres_y_afrontamiento_en_adolescentes_desde_el_modelo_de_Lazarus_y_Folkman/links/56b2b50208ae56d7b06cd829
52. Salas R., Díaz L., Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el sistema. [Online].; 2012 [cited 2022 abril 30. Available from:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412012000400013#:~:text=%22La%20competencia%20laboral%20es%20la,su%20desempe%
53. Niño Y., Vega A. Nivel de estrés en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional de Jaén. [Online].; 2017 [cited 2022 abril 20. Available from:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4982/BC-3793%20NI%C3%91O%20LA%20TORRE%20%20VEGA%20BOCANEGRA.pdf>
54. Diaz I., Gaviria K. Estres laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II- 2 Tarapoto. [Online].; 2013 [cited 2021 noviembre 20. Available from:

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1264/ITEM%4011458-517.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

55. Loaiza M. Nivel de estres laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de San Juan de Lurigancho. [Online].; 2020 [cited 2022 abril 15. Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4302/T061_44857542_S.pdf.
56. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla. [Online]. Lima; 2017 [cited 2021 octubre 15. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14272>.
57. Cárdenas M. Motivación y desempeño laboral del profesional obstetra en tiempo covid-19. Dirección de Salud Apurímac II. [Online]. Trujillo; 2021 [cited 2022 abril 30. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58878/Cardenas_AMC.pdf?sequence=1&isAllowed=n.

5. ANEXOS

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLOGICO
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación del Estrés con Desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo-Lima 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>➤ Analizar cuál es la relación del Estrés y Desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo-lima 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Hi: Existe relación significativa del estrés con el desempeño laboral de los licenciados de enfermería del servicio de emergencias que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, lima-2022</p> <p>H0: No hay relación del estrés con el desempeño laboral de los</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>ESTRÉS:</p> <p>DIMENSIONES FISICA</p> <p>Carga de trabajo, ítems: 1, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14.</p> <p>PSICOLÓGICA:</p> <p>Muerte sufrimiento, ítems: 16, 17, 18, 20, 23, 32.</p> <p>Preparación insuficiente, ítems: 4, 10, 21, 22, 24, 26.</p>	<p>Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque de la investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación</p>

<p>➤ ¿Cuál es la relación de la dimensión física del Estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo- Lima 2022?</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación de la dimensión psicológica del Estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo- Lima 2022?</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación de la dimensión social del Estrés con el desempeño laboral en licenciados de</p>	<p>➤ Determinar la relación de la dimensión física del estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo Lima 2022.</p> <p>➤ Determinar la relación de la dimensión psicológica del estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo Lima 2022.</p>	<p>licenciados de enfermería del servicio de emergencias que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima-2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA:</p> <p>H1: Existe relación significativa del estrés en su dimensión física con el desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.</p> <p>H0: No hay relación del estrés en su dimensión física con el</p>	<p>Falta de apoyo, ítems: 28, 30, 31.</p> <p>Incertidumbre en el tratamiento, ítems: 2, 3, 5, 8, 12.</p> <p>SOCIAL:</p> <p>Problemas con los médicos, ítems: 15, 25, 27, 29.</p> <p>Problemas con otras enfermeras ítems: 33, 34.</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>COMPETENCIA</p> <p>COGNITIVA:</p>	<p>Observacional, descriptivo, alcance relacional de corte transversal.</p> <p>Población y muestra</p> <p>Conformado de manera intencional por 40 licenciados de enfermería del servicio de emergencias.</p>
---	--	--	--	---

<p>enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo- Lima 2022?</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño laboral en su dimensión competencia cognitiva en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo- Lima 2022?</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño laboral en su dimensión</p>	<p>➤ Determinar la relación de la dimensión social del estrés con el desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo Lima 2022.</p> <p>➤ Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral en su dimensión competencia cognitiva en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la</p>	<p>desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.</p> <p>H2: Existe relación significativa del estrés en su dimensión psicológica con el desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.</p> <p>H0: No hay relación del estrés en su dimensión psicológica con el</p>	<p>Espíritu emprendedor e innovador. 1 y 2</p> <p>Solución de problemas. 3 y 4</p> <p>Capacidad de organización y planificación. 5, 6, 7, y 8.</p> <p>COMPETENCIA</p> <p>ACTITUDES Y SOCIALES:</p> <p>Respeto por la vida y las personas y el medio ambiente. 9, 10, 11, y 12.</p> <p>Compromiso ético. 13 y 14</p> <p>Trabajo en equipo. 15</p> <p>COMPETENCIA DE CAPACIDAD TECNICA:</p> <p>Hábitos de pensamiento. 16 y 17</p>	<p>Técnicas de recolección de datos.</p> <p>Encuesta/ cuestionario</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario de escala tipo Likert</p>
--	---	--	---	---

<p>competencia actitudinales y sociales en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo- Lima 2022?</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación del estrés con el desempeño laboral en su dimensión competencia de capacidad tecnica en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica</p>	<p>clínica San Judas Tadeo- Lima 2022</p> <p>➤ Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral en su dimensión competencia actitudinales y sociales en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo- Lima 2022</p> <p>➤ Determinar la relación del estrés con el desempeño laboral en su dimensión competencia de capacidad</p>	<p>desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.</p> <p>H3: Existe relación significativa del estrés en su dimensión social con el desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.</p> <p>H0: No hay relación del estrés en su dimensión social con el</p>	<p>Actitud frente al trabajo. 18, 19, 20 y 21.</p>	
--	--	--	--	--

San Judas Tadeo- Lima 2022?	tecnica en licenciados de enfermería del servicio de emergencia de la clínica San Judas Tadeo- Lima 2022	desempeño de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia que trabajan en la clínica San Judas Tadeo, Lima 2022.		
--------------------------------	---	--	--	--

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo2:

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS EN SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA

TECNICA: Encuesta

Instrumento: Escala de medición

Objetivo: recolectar información de los enfermeros(a) acerca del Estrés y desempeño laboral en el servicio de emergencia de la Clínica San Judas Tadeo.

Datos generales del profesional

Edad ()

Sexo ()

Tiempo que labora en el servicio

Menor de 1 año ()

De 1 a 5 años ()

Mayor a 5 años ()

Instrucción: Buenos días Lic. En enfermería, soy la Lic. Castañeda Milla Susana Rosa, soy de la EAPE WIENER de la especialidad de cuidado enfermero en emergencias y desastres, le presento los instrumentos denominado: “NURSING STRESS SCALE (NSS)” y “FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL”. Le agradezco desde ya responder las preguntas de ambos instrumentos. Sus respuestas

serán estrictamente confidenciales. Por favor señale con una X la respuesta con la cual Ud. se sienta identificado.

Instrumento 1. “NURSING STRESS SCALE (NSS)”

N	EVALUACIÓN DE ESTRÉS LABORAL	Nunca	Alguna Vez	Frecuente	Muy frecuente
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
3	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
4	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
5	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
6	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
7	Personal y turno imprevisible.				
8	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
9	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ejemplo tareas administrativas).				
10	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
11	No tener tiempo suficiente para realizar todas las tareas de enfermería				
12	El médico no está presente en una urgencia médica.				
13	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
14	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				

15	Recibir críticas de un médico.				
16	Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos a los pacientes.				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
18	La muerte de un paciente.				
19	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente.				
20	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
21	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia de un paciente				
22	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
23	Ver a un paciente sufrir.				
24	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
25	Recibir críticas de un supervisor.				
26	No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
27	Problemas con un supervisor.				
28	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio				
29	Problemas con uno o varios médicos.				
30	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
31	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio los sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad).				
32	Sentirse impotente en el caso de que un paciente no presente mejoría				

33	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				

Instrumento 2. “FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL”.

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTE	SIEMPRE
		0	1	2	3
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeto la privacidad del paciente?				
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				

14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respetar las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

ANEXO 3.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación titulado: "**Estrés y Desempeño laboral en licenciados de enfermería del servicio de emergencia Clínica San Judas Tadeo Lima 2022**"; es dirigido por Susana Rosa Castañeda Milla, licenciada en enfermería que cursa la especialidad de cuidado enfermero en emergencias y desastres, de la Universidad Wiener. El propósito de ambos instrumentos es recolectar información de los enfermeros acerca del estrés y desempeño laboral del servicio de emergencia en la Clínica San Judas Tadeo Lima 2022.

Si Ud. accede a participar en este estudio, se le requerirá responder preguntas de la encuesta. Esto tomara un tiempo aproximado de 20 minutos.

La colaboración en este estudio es de manera voluntaria, la información que se obtenga serán confidenciales y de manera anónima. Si tuviera alguna duda sobre los instrumentos, puede preguntar en cualquier momento de su participación.

Agradezco por formar parte de la investigación.

Yo, Lic.....acepto ser partícipe de manera voluntaria en esta investigación, he sido informado de sus objetivos.

Firma.....

Fecha.....