



Universidad
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Estrés laboral y desempeño profesional enfermero en
las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio
Sinchi Roca, Lima – 2021

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada
en Enfermería**

Presentado por:

Taico Espinoza, Keiti Betsabet

Código ORCID: 0000-0001-7093-2610

Asesor: Mg. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Código ORCID: 0000-0002-8482-1281

Lima, Perú

2023

Tesis

“Estrés laboral y desempeño profesional enfermero en las campañas de
vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima - 2021”

Línea de investigación

Sistema de salud Enfermería y ambiente

Asesora

ASESOR: MG. UTURUNCO VERA, MILAGROS LIZBETH

CODIGO ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8482-1281>

Dedicatoria

A mi familia por esta en todo momento conmigo

Agradecimiento

Agradezco ante todo a dios por darme fuerza
en cada momento.

Índice

Portada	i
Portada	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. Estrés laboral	11

2.2.2 Desempeño profesional enfermero	16
2.3 Formulación de hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general	19
2.3.2. Hipótesis específicas	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Método de la investigación	21
3.2. Enfoque de la investigación	21
3.3. Tipo de investigación	21
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.6 Variables y Operacionalización	22
3.6.1 Variable estrés laboral	22
3.6.2. Variable desempeño profesional	23
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	31
3.8. Procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos	31
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	33
4.1. Resultados	33
4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados	33
4.1.2. Prueba de hipótesis	39
4.1.2.1 Prueba de normalidad	39
4.1.2.2. Prueba de hipótesis general	40
4.1.2.3. Prueba de hipótesis específicas	41

4.1.3. Discusión de resultados	44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1. Conclusiones	48
5.2. Recomendaciones	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	57
Anexo 1 Matriz de consistencia	1
Anexo 2 Instrumentos	1
Anexo 3 Validez del instrumento	6
Anexo 4 Confiabilidad del instrumento	10
Anexo 5 Aprobación del comité de ética	11
Anexo 6 Formato de consentimiento informado	12
Anexo 7 Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	14
Anexo 8 Informe del asesor de Turnitin	16

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de las variables	27
Tabla 2	Escala valorativa del estrés laboral	29
Tabla 3	Escala valorativa del desempeño profesional	30
Tabla 4	Estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021	33
Tabla 5	Agotamiento emocional y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021	35
Tabla 6	Realización personal y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021	36
Tabla 7	Despersonalización y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021	38
Tabla 8	Prueba de normalidad	39
Tabla 9	Prueba estadística de la hipótesis general	40
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica 1	41
Tabla 11	Prueba estadística de la hipótesis específica 2	42
Tabla 12	Prueba estadística de la hipótesis específica 3	43

Índice de figuras

Figura 1 Estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021	34
Figura 2 Agotamiento emocional y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021	36
Figura 3 Realización personal y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021	37
Figura 4 Despersonalización y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021	38

Resumen

El estudio planteó como objetivo establecer la relación del estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021. La investigación fue tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional. La técnica usada en la recopilación de los datos fue la encuesta teniendo al cuestionario como instrumento. La muestra conformada de 60 enfermeras de un centro de salud fue obtenida mediante el muestreo no probabilístico. Se usó la prueba no paramétrica del Coeficiente de Pearson para el análisis de los datos. Los resultados arrojaron una significancia igual a $0,001 < 0,05$; con un $r = - 0,430$; lo cual indica una relación moderada e inversa entre variables. Estos resultados permitieron llegar a concluir que hay relación estadísticamente significativa del estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021.

Palabras clave: Estrés, estrés laboral, desempeño profesional.

Abstract

The study aimed to establish the relationship between work stress and professional nursing performance in Covid-19 vaccination campaigns - Sinchi Roca vaccination center, Lima-2021. The research was applied type, quantitative approach, non-experimental design, correlational scope. The technique used in data collection was the survey using the questionnaire as an instrument. The sample made up of 60 nurses from a health center was obtained through non-probabilistic sampling. The non-parametric Pearson's Coefficient test was used for data analysis. The results showed a significance equal to $0.001 < 0.05$; with $r = -0.430$; which indicates a moderate and inverse relationship between variables. These results allowed us to conclude that there is a statistically significant relationship between work stress and professional nursing performance in the Covid - 19 vaccination campaigns - Sinchi Roca vaccination center, Lima - 2021

Keywords: Stress, Work stress, professional performance.

Introducción

Para un mejor entendimiento, este trabajo se dividió por capítulos. El capítulo primero trató sobre el planteamiento y formulación del problema, así como sus respectivos problemas específicos; además se establecieron los objetivos, el general y específicos, asimismo, se realizó la justificación del estudio.

El capítulo segundo correspondió al marco teórico, donde están los antecedentes nacionales e internacionales relativos a este tema; aquí también se encuentra la base teórica que sustenta la investigación. Así mismo la hipótesis que se desea contrastar.

El capítulo tercero describe la cuestión metodológica del estudio; en este apartado se fundamentan el método, el enfoque, el tipo de investigación y diseño. Se describe además la población y muestra. Este capítulo comprende las variables del estudio; la técnica e instrumento empleados para recopilar los datos.

El cuarto capítulo comprende los resultados obtenidos, descriptivo e inferencial de los datos y el contraste de hipótesis planteados en el estudio, la cual se realizó con la prueba no paramétrica de Spearman. Otro aspecto importante que se considera en este punto es la discusión de los resultados.

En el quinto capítulo se mencionan las conclusiones respectivas luego del análisis detallado de los resultados que se obtuvieron del estudio, así también se hacen las respectivas recomendaciones a manera de aporte de este trabajo para la comunidad y autoridades educativas y de salud para otras investigaciones futuras.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere el estrés, como la reacción corporal y sensibilidad a un riesgo originado a la inestabilidad entre las necesidades observadas, demandas y habilidades de una persona que realiza muchas actividades (1). El estrés se da en diversos contextos de la vida diaria lo cual está relacionado con diferentes circunstancias ocasionando una particularidad de incapacidad que interrumpe no solo el desempeño profesional del cooperante, sino que influye sin rodeos a la salubridad y el confort del mismo, sobre todo en quienes realizan actividades referentes a la salud (2).

Los profesionales de enfermería realizan una labor complementaria, interdependiente y colectiva; proceso que existe dentro del trabajo. El trabajo de cuidados en general tiene algunas características inherentes, como el trabajo que se encuentra en situaciones críticas de enfermedad que bordean la vida o la muerte, considerándose un trabajo en el que los trabajadores son propensos al estrés y la enfermedad, estas situaciones pueden estar relacionadas con los aspectos psicosociales del trabajo, (3).

La Organización Mundial de la salud (OMS) menciona que las personas empleadas llevan alrededor la mayor parte de sus vidas en su puesto de labor. El empleo y las posiciones del trabajo mantienen un efecto significativo en la equidad en salud. Las condiciones laborales adecuadas permiten ofrecer seguridad y estatus social, oportunidades del crecimiento personal y seguridad ante cualquier riesgo físico y psicosociales. Asimismo, pueden mejorar sus vínculos sociales y la autoestima de los trabajadores obteniendo resultados positivos en su salud (4).

Un presente análisis desarrollado en Ecuador, donde se determina el grado del estrés laboral y el riesgo psicosocial extra en el trabajo permite evidenciar el exceso de trabajo que tuvo el personal durante las campañas de vacunación Covid- 19. Se determina que la magnitud de estrés y el riesgo psicosocial durante la pandemia incrementaran en el sector salud que se encuentran en las etapas de inmunización Covid- 19, donde el estudio obtuvo que el personal que trabaja de manera continua tiene un 64.7% de nivel de estrés en riesgo alto y muy alto, el 23.6% tienen un nivel bajo y muy bajo y el 11.8% tienen un nivel de riesgo medio (5).

El Perú actualmente atraviesa una grave crisis de salud que afecta principalmente a las enfermeras que están en la primera línea de acción, salvaguardando la salud de los habitantes. Generando una sobrecarga laboral a medida que la demanda laboral superan las capacidades del profesional para satisfacerlas, causando que el profesional extienda la jornada laboral, generando fallas laborales y personales que comprometen su bienestar. La evaluación de la carga de trabajo es de gran importancia por su impacto en la calidad y estabilidad del cuidado en el usuario, sumado a la aparición de enfermedades físicas y mentales en el personal sanitario tras la sobrecarga en sus actividades asistenciales existe mayor probabilidad de accidentes, errores en la administración (6).

En la actualidad en donde estamos afrontando un situación de pandemia del Covid- 19, el personal de salud está arriesgando su vida ante una enfermedad infectocontagiosa, que sin embargo de estar protegidos con la vacuna Covid – 19 corren el peligro de volverse a contagiar e incluyendo a ello a sus personas más cercanas en la convivencia y el rendimiento profesional podría hallarse dañado debido a distintos factores, como el estrés laboral generado por incremento de pacientes, déficit de personal, déficit de materiales e insumos para la realización de los procedimientos (7).

El personal de salud se ha identificado por ser una carrera que brinda atención al usuario, la familia y la población en general, por lo cual debe seguir evolucionando y defender actitudes y habilidades que fomenten el ser y el hacer, y por ende llegar a un profesional humano capaz, solidario, críticos, responsables y creativos en sus acciones, aptitudes que permitan retribuir aquellas necesidades de los pacientes, el rendimiento profesional se expresa por una acción social del profesional de salud.(8).

Igualmente, el desempeño de las enfermeras enfrenta diferentes inconvenientes referentes a las competencias adquiridas tanto en escuelas como facultades de enfermería; mientras que transcurre los años, el personal de enfermería está más prominente en los servicios de sanidad, siendo más creativa y objetiva para ahondar sus esfuerzos y metas profesionales (9).

El personal de enfermería día a día brinda servicios a diferentes grupos de personas y la cantidad de los mismos excede para la atención es por ello que actualmente podemos identificar un desempeño más deficiente tanto por la alta demanda de usuarios como la falta de personal, entonces se debería dar más apoyo a las áreas donde se acumule más atenciones para que el desempeño de enfermería no se vea tan afectado (10).

Con respecto a lo indicado este tema de investigación debe ser investigado ya que se puede observar como el desempeño laboral de las enfermeras es deficiente por el estrés laboral que viven diariamente ya que según lo establecido están elaborando campañas de vacunación, pero la población que concurre es más de lo que suelen atender, es por ello que se debe implementar mejoras y aumentar su personal para poder realizar esta actividad.

Se quiere realizar esta investigación en el vacunatorio Sinchi Roca, ya que pude observar la gran demanda de pacientes que concurren a la vacuna y pude verificar que el estrés laboral que viven las enfermeras es muy complicado tanto así que algunas tienen que continuar

con su labor debido al disminuido personal que hay lo cual esto complica su desempeño laboral. En ese sentido, se desea evidenciar la relación existente entre las variables, para brindar soluciones a esta problemática que se da en la sociedad actualmente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021?

¿Cómo se relaciona la realización personal del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021?

¿Cómo se relaciona la despersonalización del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Identificar la relación del estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación del agotamiento emocional del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021.

Identificar la relación de la realización personal del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021.

Identificar la relación de la despersonalización del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio brindará conocimiento científico, permitiendo ser una fuente confiable en otros estudios, se quiere aumentar el conocimiento acerca del estrés laboral y verificar las deficiencias enfocándose en el desempeño de las enfermeras. Teniendo en cuenta que esta problemática se ve a diario muchas enfermeras se general estrés debido a la falta de personal donde se ve que ellas deben cubrir horarios donde ya no les compete, pero con el fin de poder lograr la meta su desempeño disminuye, generándoles ansiedad, apatía, depresión, fatiga, frustración e irritabilidad debido a todo se requiere realizar esta investigación. Como nos refiere Richard S. Lazarus en su teoría del estrés va relacionado a los procesos cognitivos que se dan durante una situación estresante es decir como el enfermero enfrenta distintos escenarios en forma continua lo cual para poder manejar cada momento hay diferentes estrategias de afrontamiento y está relacionado a como el personal de enfermería puede dirigir la situación en la que se encuentre (11).

1.4.2. Metodológica

Esta investigación es aplicada, con enfoque cuantitativo porque nos proporcionaran datos numéricos y se empleara métodos científicos para poder acoger el problema conciso y brindar soluciones a las preguntas que se han planteado referente al estrés laboral que tiene el personal de enfermería.

Con respecto a este estudio nos esforzaremos por descubrir evidencia que contribuya al desempeño profesional de enfermería referente al estrés que tienen en el área de vacunación y poder realizar una estrategia donde mejore su estabilidad laboral.

1.4.3. Práctica

Este estudio tiene como finalidad poder establecer diferentes contextos del estrés laboral que viven a diario las enfermeras y lo cual afecta su desempeño laboral y se ve reflejado, lo que se requiere mejorar dicho déficit para poder brindar la estabilidad del personal, estos resultados serán entregados al vacunatorio Sinchi Roca para que tomen medidas de solución ofreciendo una mejora a sus enfermeros donde puedan laborar tranquilos sin afectar su estabilidad emocional.

1.5. Limitaciones de la investigación

Una limitación temporal se dio a raíz de la situación crítica por la pandemia debido al COVID-19 por la que atravesó el País, viéndose perjudicado el desarrollo normal de la actividad laboral y académicas. La afectación de los horarios de trabajo, ocasionó cierta dificultad en la elaboración del estudio. Las encuestas y la asesoría respectiva se realizaron de modo virtual.

El trabajo fue realizado en el distrito de Comas, en las campañas de vacunación Covid – 2019 en el parque zonal Sinchi Roca. Debido a que el estudio se desarrolló en un período de pandemia por Covid 19, razón por la que se incrementó la dificultad de acceso a la información, lo que constituye una limitación porque no se pudo movilizar fácilmente para realizar las coordinaciones respectivas. Sin embargo, se realizó el mayor esfuerzo para conseguir su terminación gracias a las orientaciones del asesor y a la buena predisposición de los participantes.

Los recursos necesarios para el desarrollo del estudio fueron cubiertos completamente por el autor.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Brito et al. (12) en 2021 en México, desarrolló una investigación con el objetivo de “evaluar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal enfermero de Morelos”; metodológicamente la investigación fue cuantitativa, no experimental y correlacional, la muestra estuvo constituida por 181 enfermeras(os), los datos fueron recabados mediante la encuesta y como instrumentos usó el cuestionario de Opinión del Superior Jerárquico sobre la Calidad del Desempeño (COSCD) y el otro instrumento fue la Escala de Estrés Percibido (PSS14). Los resultados revelaron un grado moderado de estrés y altos niveles de desempeño. Se confirmó mediante los resultados que existía un grado moderado de estrés percibido, lo cual permitía que el personal enfermero desarrollara un desempeño alto; además, existía una relación curvilínea (U-shaped) entre el estrés percibido y el desempeño ($R^2 = 0,54$ y $p < 0.05$). se concluyó que existe una relación significativa del estrés laboral con el desempeño laboral (12).

Gvanoquiza (13) en 2018, en su estudio tuvo como objetivo “Analizar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño”. El estudio fue cuantitativo correlacional, realizó una encuesta a 48 profesionales de salud. Aplico 2 cuestionarios, el Inventario de estrés ocupacional (OSI) y el de Evaluación de Desempeño Institucional. Los instrumentos tienen buena validez y confiabilidad. El 64.6% son mujeres y el 37.4% son varones que realizaron la encuesta de lo cual según ello indica que existe relación entre ambas variables (13).

Yáguar (14) en 2019 en Ecuador, publicó un trabajo cuyo objeto fue “analizar la relación del estrés laboral con el desempeño profesional del personal de salud del Centro de Salud en Mapasingue, oeste de Guayaquil”, fue una investigación cualitativa-cuantitativa. La

muestra estuvo conformada por 116 colaboradores de salud del mencionado centro. Los resultados revelaron que el 46.6% del personal de salud presentaba un nivel bajo de estrés laboral y 69.0% presentaba un desempeño profesional regular; evidenciando además una asociación estadística entre las variables ($p < 0,05$). Concluyó que el estrés laboral de los colaboradores de salud, se relacionaba significativamente con el desempeño profesional de los trabajadores de salud (14).

Gutiérrez (15) en 2019, en su investigación tuvo como 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”. Realizó un trabajo cualitativo-cuantitativo, mediante una encuesta con un indicio probabilístico a 116 trabajadores de salud. Aplicó 2 encuestas Desempeño Laboral y estrés laboral. Los instrumentos tienen buena validez y confiabilidad. El 46.65 presenta un bajo nivel de estrés laboral y el 69.0% un regular desempeño profesional (15).

Onofre (16), en 2021 en Ecuador, desarrolló un trabajo con el objeto de “establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral en un centro de salud”. El estudio fue cuantitativo, no experimental y correlacional, considerando para ello una muestra de 40 enfermeros. El instrumento empleado fue el cuestionario desarrollado por la Organización Internacional del trabajo y la OMS. Los resultados revelaron que, 47% afirmaron que el estrés es bajo, 53% sostuvieron que es medio. La investigación concluyó que no existía relación significativa del estrés con el desempeño laboral, además refirió que esta situación se daba porque el personal tenía control sobre su estrés y consecuentemente este no afectaba su desempeño laboral.

A nivel nacional:

García (17) en 2018, realizó un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de atención en los enfermeros del Centro de Salud Santa Julia, 2018”. Efectuó una investigación cuantitativa descriptiva, por medio de encuestas con un indicio probabilístico de 20 profesionales y pacientes. Aplicó dos encuestas estrés laboral y calidad de atención del profesional en salud. Los instrumentos tienen buena validez y confiabilidad. Según el nivel de estrés el 70% presenta agotamiento, el 60 % realización personal y el 65 % despersonalización y con respecto al nivel de calidad de atención dimensión humana 65%, dimensión técnico científico 55% y dimensión administrativa 55% lo cual se determinó que si existe una relación entre ambas variables (17).

Monteza (18) en 2022 en su investigación se planteó el objetivo “determinar la relación del estrés laboral y el desempeño del profesional enfermero de un Hospital Nacional de Lima”, Metodológicamente el estudio fue cuantitativo, hipotético-deductivo, de tipo aplicado y correlacional. La muestra fueron 87 enfermeras. El instrumento utilizado fue el cuestionario estructurado con 36 preguntas. Los resultados revelaron que entre las variables la relación era alta en 10,3%, media en 8% y baja 14.9%. La investigación concluyó que, no existía correlación significativa ($r=0.113$ $p=0.298$) entre el estrés laboral y el desempeño del profesional enfermero (18).

Morales (19) en el 2021, en su estudio tuvo por objetivo “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo”. Su trabajo fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional. La población la conformaron 117 enfermeros de UCI, de lo cual se tomó una muestra de 90 participantes, a los que se aplicó una encuesta mediante dos instrumentos para medir las variables. Los resultados arrojaron que 54,4% presentaron alto nivel de estrés laboral, evidenciando que los enfermeros estaban expuestos a factores estresores que afectaban de

manera negativa su desempeño, esto se confirmó con la presencia del 57,8% de nivel de desempeño medio que presentaban los enfermeros; además, se calculó una significancia de $p = 0,000 < 0,05$ y un $r = -0.627$; lo que permitió concluir que existe una relación negativa y moderada entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería (19).

Machahuay y Vera (20) en 2020, en su investigación tuvo como objetivo “evaluar la relación del estrés laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería de un centro de salud”. El estudio fue cuantitativo, no experimental y correlacional. La población fue censal y consideró 100 enfermeras. Para recabar los datos utilizó la encuesta y el cuestionario “Nursing Stres Scale (NSS) para la variable Estrés Laboral y un cuestionario adicional para el Desempeño Laboral. Los resultados expusieron que, el nivel alto de estrés laboral generaba un 20% de bajo desempeño laboral, 33,3% tenía nivel medio de estrés laboral y 23% de alto desempeño laboral; el valor de significancia fue $p=0.018$ y el coeficiente $r= - 0.430$; lo cual permitió afirmar como conclusión que, existe correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral (20).

Ramírez (21), en (2020), realizó un estudio en el cual se propuso por objetivo “determinar la relación del estrés laboral con el desempeño de los trabajadores de enfermería de un centro de salud en Tumbes”. La investigación estuvo enmarcada en un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental correlacional y corte transversal; la técnica que aplicó en la recopilación de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron una significancia de $p = 0,000 < 0,05$ y un valor de coeficiente de Spearman de $r = -0.579$, lo que le permitió llegar a concluir que hay evidencia estadísticamente significativa e inversa o negativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería de un centro de salud (21).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés laboral

Se define como el desequilibrio que realiza la persona ante excesivo trabajo, debido a la presión que se percibe en el ambiente y por tanto entre los mismos trabajadores y es cuando respectivamente el usuario trata de adaptarse provocándose una ansiedad lo cual está relacionado a diferentes factores ya sean internos o externos (22).

Según Gutiérrez y Ángeles, el estrés es una fase que implica muchos factores lo cual fomentan en las personas que piensan que no están al nivel para desarrollar las actividades de su labor creando una serie de efectos negativos hacia el provocándose ansiedad, miedo, ira y fracaso, debido a ello su productividad es disminuye (23).

Respecto al estrés el autor Galán, dice que el estrés se considera cuando la persona está en circunstancias donde no puede sobrellevarlas debido a la sobrecarga que se le implica lo cual pierden el control para tratar de sobrellevar el incremento de labores generando que su rendimiento sea deficiente. De la misma forma el autor Brengelmann refiere que esta circunstancia se debe a que la persona no puede sobrellevar el exceso de trabajo y es así como disminuye todos sus medios para poder afrontar la situación laboral (24).

La OMS, dice que el estrés en la persona se observa agotamiento, deficiencia en las actividades tanto física como mental, despersonalización, disminución de la realización como enfermera lo cual conlleva a que el personal no realice satisfactoriamente sus labores poniendo en riesgo la seguridad del usuario (25).

➤ Dimensiones del estrés laboral

- El estrés laboral consta de cinco dimensiones según síndrome de Burnout (28)

- Agotamiento emocional

Consiste en la percepción de cansancio donde la persona presenta situaciones muy exigentes en el trabajo, se sobrecarga de labores donde no tiene estímulos emocionales que lo ayuden a sobresalir; en esta dimensión se puede verificar la disminución de fuerza donde no se ejerce una buena función, puede presentar deficiencias físicas o psíquicas lo cual la persona detecta una deficiencia en su rutina lo cual afectaría sus emociones.

- Realización personal

Se considera a la persona que no tiene un propósito profesional, donde se ve al trabajador desmotivado, presenta conceptos negativos, deficiente rendimiento laboral e inútil; esto no solo afecta en el ámbito laboral sino también familiar.

- Despersonalización

Es cuando la persona da una respuesta de forma negativa directo a quien recibe el servicio, mayormente se distingue por la indiferencia y la falta de sensibilidad hacia otras personas, es aquí cuando se ve que solo buscan alejarse y no permitir que los demás gocen de sus servicios y debido a esta desmotivación se genera un déficit laboral.

➤ **Tipos de estrés laboral**

El estrés laboral está vinculado al entorno del trabajo cuya problemática perjudica a todas las personas que se encuentren en el mismo lugar de labores y lo cual los trabajadores pretenden disimular como si no hubiera algún inconveniente, pero se puede verificar según los tipos de estrés, se consideran los siguientes (26):

- Estrés laboral episódico: se relaciona cuando el estrés se manifiesta y se oculta de un tiempo determinado a otro, es moderado y se puede superar.
- Estrés laboral crónico: es cuando la persona se siente dañada durante un buen tiempo y todo ese estrés se acumula lo cual es dificultoso poder librarse de este tipo ya que proporcionan inseguridad y el entorno en donde labora se siente as cargado, donde causa un efecto grave a medio en un periodo largo.
- Estrés positivo: es un grado leve que se puede manejar de la mejor manera dependiendo de las diferentes causas donde la ayuda esencial será la automotivación para poder seguir aumentando sus capacidades de manera positiva.
- Estrés negativo: se refiere al daño emocional que se puede causar llegando afectar su vida personal, puede ser muy perjudicial ya que tiene toda la cara laboral y puede generar una acción negativa.

➤ **Consecuencias del estrés laboral**

Existen distintas formas de causar estrés debido a muchos factores que se dan en la labor diaria lo cual daña la salud y el rendimiento, se debe tener en cuenta que puede conllevar a la persona a generar frustración, depresión y ansiedad lo cual puede llevar a algo extremo como el suicidio (27).

- Consecuencias físicas

Se refiere al exceso funcional que da la persona para poder lograr su objetivo sin tener en cuenta que se está dañando así mismo provocándose algo mayor donde será más difícil poder manejarlo como lo siguiente:

- | | | |
|-------------------------------|---|---------------------|
| Trastornos gastrointestinales | - | Intestino irritable |
| | - | Digestiones lentas |
| | - | Colitis ulcerosas |

- Trastornos cardiovasculares
 - Hipertensión arterial
 - Infarto al miocardio
 - Arritmias cardiacas
 - Trastornos respiratorios
 - Asma bronquial
 - Disnea
 - Hiperventilación
 - Trastornos endocrinos
 - Hipoglucemia
 - Diabetes
 - Hipertiroidismo - Hipotiroidismo
 - Trastornos sexuales
 - Impotencia
 - Eyaculación precoz
 - Alteraciones de la libido
 - Trastornos dermatológicos
 - Prurito
 - Dermatitis atípica
 - Alopecia
 - Trastornos musculares
 - Calambres
 - Rigidez
 - Dolores musculares
 - Alteración en reflejos
 - Otros
 - Dolor crónico
 - Falta de apetito
 - Cefaleas
 - insomnio
- Consecuencias psicológicas

Se puede generar cambios en el sistema nervioso lo cual causaría alteración en las conductas de la persona teniendo efectos negativos hacia los demás, como lo siguiente.

- Preocupación desmesurada
 - Inconvenientes para decidir
 - Percepción de confusión
 - Falta de concentración
 - Problemas para recordar
 - Mal genio
 - Sensibilidad a los comentarios
 - Falta de sueño
 - Cambios de personalidad
 - Falta de apetito
- Consecuencias para la empresa

El presentar estrés laboral no solamente es el daño personal, además afectará en sus labores ya que disminuirá su productividad llegando a crear un ambiente negativo en su centro de trabajo, lo cual serían las siguientes características:

- Deficiente producción
- Falta de compañerismo
- Incremento de quejas
- Falta de asistencia del personal
- Cambios en su área laboral
- Frecuencia de incidentes en el ambiente de labores

➤ **Teorías del estrés laboral**

- Teoría de Hans Selye

Para este teorista la persona presenta cambios tanto en la conducta, físicos y emocionales lo cual conlleva a una acción estresante, es decir que alguna situación que implique una respuesta negativa generara una reacción en la persona; lo forma en 3 etapas lo cual denomino Síndrome General de Adaptación (SGA) (29).

a) Reacción de alarma. - es la parte inicial de una respuesta ante un estímulo que no se encuentra adaptado lo cual conlleva a 2 fases liberación de adrenalina y protección.

b) Etapa de resistencia. - se trata de adaptar ante una circunstancia estresante donde puede presentar reacciones diferentes a los de reacción de alarma.

c) Etapa de agotamiento. - la reacción es más crónica ya que esta la persona contenida con todo el estrés y puede causar algún trastorno generalizado o irreversible.

- Teoría de apreciación cognitiva de Lazarus y Folkman

Esta teoría nos dice que la reacción dependerá de las circunstancias en las que se encuentre la persona, teniendo en cuenta el lugar en donde está, es decir que tiene mucho que ver con el estresor ambiental y las persona que logran adaptarse pueden manejar la situación de una mejor forma controlando las demandas externas o internas donde la persona logra interactuar con los demás en mismo ambiente (30).

2.2.2 Desempeño profesional enfermero

Consiste en que el personal de enfermería brinde productividad y calidad en la atención aminorando los riesgos laborales; brindando una mejoría con respecto al desempeño ya que se

puede poner en práctica y teniendo en cuenta el factor fundamental en el desarrollo y la gestión que deben realizar con un enfoque holístico y personalizado donde no afecte su rendimiento como profesional de la salud (31).

El CIE, indica que es necesario distinguir las competencias que realiza las enfermeras con otros profesionales de salud ya que no presentan las mismas labores, compromiso y enseñanza es por ello que la enfermera se desenvuelve en 4 fundamentos establecidos: promoción de la salud, prevención de enfermedades, recuperar la salud y calmar el dolor, donde se puede observar que la labor que realiza la enfermera es humanizada y la asistencia ante el cuidado es de calidad (32).

Según Queipo & Useche, dicen que el desempeño profesional en el ámbito de trabajo realiza cambios donde la persona influye elementos positivos para trabajar en equipo, motivar a sus compañeros de trabajo donde realzan constantes capacitaciones y se verifica la percepción del personal según el papel que ejerce en el trabajo (33).

➤ Dimensiones del desempeño laboral

El desempeño laboral consta de 4 dimensiones y son las siguientes (34):

- Calidad del trabajo

Consiste en como el trabajador satisface las necesidades del usuario tanto en recursos como actividades obteniendo resultados óptimos; es decir que mientras se realice mejor la labor la satisfacción será más efectiva.

- Responsabilidad

Se refiere al principio del trabajar al realizar su trabajo ya que tiene que realizarlo con compromiso ya que contribuyen al trabajo en el que asisten, donde deben cuidar no solo su propia salud sino también la

seguridad del entorno teniendo en cuenta las pollitas y procedimientos del establecimiento de trabajo

- Trabajo en equipo

Cuando un grupo de sujetos tienen el mismo fin para poder cumplir con las expectativas que le impone la empresa, tienen habilidades complementarias que ayudan al trabajo en conjunto teniendo un enfoque común para poder lograr las metas que se solicitan y lleguen a la satisfacción propia.

- Compromiso institucional

Consiste en cumplir la misión y visión del lugar donde se labora donde se debe cumplir por un bien común; es muy importante porque se verifica las actitudes y conductas de los empleados.

➤ Teorías del desempeño laboral

- Teoría de Desempeño Laboral según Campbell

Según este autor es necesario medir el desempeño de forma completa, ya que es considerado de suma importancia para la evaluación del desempeño; nos dice que la ejecución del trabajo es el acto y el efecto en ella, donde se observa los conocimientos que emplea y las habilidades son esenciales para verificar una conducta y también los elementos para el desempeño, que son los siguientes (35):

- Cansancio de tarea a realizar
- Agotamiento de la tarea de comunicación
- Manejo de la disciplina de la persona
- Supervisión
- Liderazgo

- Administración

- Teoría de Desempeño Laboral según Hacker

El autor según su teoría indica que el desempeño laboral se relaciona con la conducta es muy similar a otras teorías, pero él se enfoca en el ámbito laboral, lo cual consta de 2 criterios, una es aquella acción desde una meta hasta un plan, su desarrollo y la retroalimentación y la otra consta de la acción de forma cognitiva; la base imponente según esta teoría es el desarrollo de la comunicación para un buen desempeño en el trabajo lo cual está dividido en 6 partes importantes (36).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Hay relación estadísticamente significativa del estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021.

Ho: No hay relación estadísticamente significativa del estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Hay relación estadísticamente significativa de la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021.

Hi2: Hay relación estadísticamente significativa de la dimensión realización personal del estrés laboral y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021.

Hi3: Hay relación estadísticamente significativa de la dimensión despersonalización del estrés laboral y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 - vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Para la ejecución de este estudio se empleó el método hipotético deductivo, porque es una hipótesis sugerida por datos reales lo cual aplica reglas de deducción que se utilizan en una comprobación experimental, corroborando la veracidad o no de la hipótesis que se planteó (37).

3.2. Enfoque de la investigación

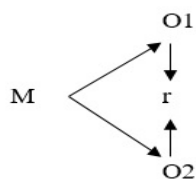
Es de enfoque cuantitativo, ya que nos proporciona datos numéricos, se emplea para la recolección de datos y así comprobar la hipótesis sostenida en el análisis estadístico lo cual pasara a prueba para ver la veracidad del estudio (38).

3.3. Tipo de investigación

Es aplicada debido a que va directamente a las dificultades de las personas, se sujeta de los hallazgos, dando una relación entre la teoría y el beneficio y por medio de los hallazgos se podrá brindar soluciones ante la situación problemática (39).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación fue de diseño no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal, es decir no se manipularon las variables, simplemente se tiene como objetivo entablar un rango de conexión o asociación entre las variables, para lo cual se tomaron los valores en un momento determinado de tiempo; para luego determinar la correlación entre ambas variables (40).



Donde

- M= muestra de estudio
- O1= estrés laboral
- O2= desempeño profesional
- r = relación entre variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Correspondió al tipo censal pues la conformaron todas las 60 enfermeras que laboraban en el vacunatorio Sinchi Roca 2021; por consiguiente, no hay muestra ni muestreo.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros que deseen ser parte del estudio y estén trabajando en las campañas de vacunación COVID – 19
- Enfermeros que acepten firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que estén de vacaciones, licencia, permiso o descanso médico.
- Enfermeros que no acepten firmar el consentimiento informado

3.6 Variables y Operacionalización

V1: Estrés laboral

V2: Desempeño profesional

3.6.1 Variable estrés laboral

Definición conceptual:

Se define como el desequilibrio que realiza la persona ante excesivo trabajo, debido a la presión que se percibe en el ambiente y por tanto entre los mismos trabajadores y es cuando respectivamente el usuario trata de adaptarse provocándose una ansiedad lo cual está relacionado a diferentes factores ya sean internos o externos (22).

Definición operacional:

Es el estado emocional en el que se encuentra la enfermera, será medido por el cuestionario Maslach Burnout Inventory que está compuesta por 3 dimensiones, constituida de 2 partes la primera son los datos generales y la otra parte son los 22 ítems (41).

3.6.2. Variable desempeño profesional

Definición conceptual:

Consiste en que el personal de enfermería brinde productividad y calidad en la atención aminorando los riesgos laborales; brindando una mejoría con respecto al desempeño ya que se puede poner en práctica y teniendo en cuenta el factor fundamental en el desarrollo y la gestión que deben realizar con un enfoque holístico y personalizado donde no afecte su rendimiento como profesional de la salud (31).

Definición operacional:

Es el desempeño que ejerce la enfermera durante su labor, el cual será medido por el cuestionario de desempeño laboral perteneciente al Minsa – Perú el cual está constituido por 31 ítems divididos en 4 dimensiones (41).

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles/rangos)
V 1 Estrés laboral	Se define como el desequilibrio que realiza la persona ante excesivo trabajo, debido a la presión que se percibe en el ambiente y por tanto entre los mismos trabajadores y es cuando respectivamente el usuario trata de adaptarse provocándose una ansiedad lo cual está relacionado a diferentes factores ya sean internos o externos (22).	Es el estado emocional en el que se encuentra la enfermera, será medido por el cuestionario Maslash Burnout Inventory que está compuesto por 3 dimensiones; constituida de 2 partes la primera por los datos generales y la segunda parte por 22 ítems (4 1).	Agotamiento emocional Realización personal Despersonalización	Cansancio Frustración Tiempo de dedicación al trabajo Relación con el paciente Clima laboral. Estimulo y motivación. Emocionalidad. Trato al paciente. Responsabilidad. Sentimientos de culpa.	(Escala tipo Likert) Nunca:0 Pocas veces: 1 Una vez al mes:2 Pocas veces al mes:3 Una vez a la semana: 4 Pocas veces a la semana: 5 Todos los días: 6	Bajo (74 – 77) Medio (78 – 81) Alto (82 – 85)
V 2 Desempeño profesional	Consiste en que el personal de enfermería brinde productividad y calidad en la atención aminorando los	Es el desempeño que ejerce la enfermera durante su labor, el cual será medido por el	Calidad de trabajo	Producción de trabajos. Cumple objetivos Manejo situaciones Se anticipa a necesidades.	(Escala tipo Likert) Siempre: 1	Eficiente (44 - 50) Regular (51 - 57)

<p>riesgos laborales; cuestionario de desempeño laboral perteneciente a Minsa – Perú, el cual lo constituyen 31 ítems dividido en 4 dimensiones (41). desarrollo y la gestión que deben realizar con un enfoque holístico y personalizado donde no afecte su rendimiento como profesional de la salud (31).</p>	<p>laborales; cuestionario de desempeño laboral perteneciente a Minsa – Perú, el cual lo constituyen 31 ítems dividido en 4 dimensiones (41).</p>	<p>Responsabilidad</p>	<p>Demuestra interés</p> <p>Asume con responsabilidades. Transmite información oportunamente. Demuestra autonomía Demuestra eficacia Colaboración y disposición para las tareas. Aporta ideas. Colabora con actividades extraordinarias a su función. Colabora armoniosamente Resuelve eficientemente dificultades Promueve un clima laboral positivo</p> <p>Compromiso</p> <p>Demuestra respeto Valora y respeta las ideas de los demás</p>	<p>Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi nunca: 4 Nunca: 5</p>	<p>Deficiente (58 - 63)</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	-----------------------------

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica usada en la recolección de datos fue la encuesta, la cual se realizó de forma presencial donde el objetivo fue entablar contacto con el usuario que se considere fuente de información.

El cuestionario estuvo compuesto por los siguientes puntos: datos demográficos, propósito, instrucciones y la aplicación de los instrumentos, que se aplicaron a las enfermeras.

3.7.2. Descripción de instrumentos

- En el cuestionario Maslach Burnout Inventory se empleó la técnica de la entrevista cual instrumento está comprendido por 22 ítems con sus respectivas respuestas (41).
- En el cuestionario para calcular el desempeño laboral perteneciente al MINSA – Perú, se utilizó la entrevista cuyo instrumento utilizado está comprendido por 31 ítems con sus respectivas respuestas (41)
- ✓ Ficha de datos sociodemográficos: sexo, servicio donde labora y el cargo que desempeña.
- ✓ Instrumento Maslach Burnout Inventory; preparada por Dra. Christina Maslach de la Universidad de California en Berkeley, el cual consta de 22 ítems de tipo Likert con 7 opciones de respuesta; nunca 0, pocas veces al año 1, una vez al mes 2, unas pocas veces al mes 3, una vez a la semana 4, pocas veces a la semana 5 y todos los días 6. Mide el estrés laboral dividido en 3 dimensiones: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización (41).

Tabla 2

Escala valorativa del estrés laboral

Dimensiones	Niveles
-------------	---------

	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	5 a 13	14 a 22	23 a 30
Realización personal	12 a 18	19 a 32	33 a 45
Despersonalización	5 a 11	12 a 18	19 a 25

- ✓ Instrumento desempeño laboral; preparado por MINSA – Perú, consta de 31 ítems con cinco opciones de respuesta teniendo como alternativa a las siguientes: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca de categoría tipo Likert (puntuaciones que van del 1 al 5) lo mide en cuatro dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional (41).

Tabla 3

Escala valorativa del desempeño profesional

Niveles	Dimensiones			
	Calidad de trabajo	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Compromiso institucional
Eficiente	5 a 21	5 a 13	5 a 18	5 a 11
Regular	22 a 38	14 a 22	19 a 32	12 a 18
Deficiente	39 a 55	23 a 30	33 a 45	19 a 25

3.7.3. Validación

Quispe Delgado Yordano validó los instrumentos a través del juicio de expertos (8 expertos), por lo mismo que los cuestionarios anteriormente han sido validados en diferentes etapas. Expertos refirieron que tanto el cuestionario Maslash Burnout Inventory como el desempeño laboral están correctamente diseñadas y pueden ser utilizadas en nuestra realidad (41).

La validez consiste en verificar la utilidad del instrumento mediante la confrontación de opiniones de los expertos, calculando la media entre los coeficientes de concordancia R de FINN calculados. Dicho promedio expresa el coeficiente de concordancia que representa al total del grupo de jueces, el cual confirma que el instrumento es válido

3.7.4. Confiabilidad

Los instrumentos fueron sometidos a una prueba de confiabilidad mediante la aplicación de una prueba piloto a un grupo de 20 sujetos con las mismas características de la muestra del estudio, donde el instrumento Maslash Burnout Inventory arrojó un valor de coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.962, lo que afirma que este instrumento es muy confiable. El instrumento para calcular el desempeño laboral elaborado por el Minsa – Perú obtuvo un alfa de Cronbach de 0.966 que indica una alta consistencia interna, es decir, que los reactivos son congruentes y precisos en la medición del desempeño laboral.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

La información adquirida se organizó en una base de datos con el Excel y luego se manejó con el software SPSS-25 para su análisis descriptivo e inferencial. La prueba estadística para la evaluación de la normalidad de los datos fue la de Kolmogorov – Smirnov y para la contratación de hipótesis fue el coeficiente de Spearman. Los resultados fueron presentados mediante tablas de frecuencias y gráficos estadístico.

3.9. Aspectos éticos

Se considera los principios de bioética:

Autonomía: Se obtendrá el consentimiento informado de cada enfermera participante.

No maleficencia: No se le dañará a ninguna enfermera tanto físico como psicológico, se les dará el consentimiento informado con el permiso de cada licenciada en enfermería que pertenece al vacunatorio Sinchi Roca cuya información será confidencial.

Justicia: Se respetarán y se tratarán a todas las enfermeras con igualdad y sin discriminación alguna.

Beneficencia: El investigador es el responsable de que no debe existir riesgos, siempre actuar al beneficio de la persona, esta investigación favorecerá al vacunatorio para determinar los factores que aquejan a las enfermeras.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados

Objetivo general

Identificar la relación del estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021 (Tabla 4).

Objetivo específico 1

Identificar la relación del agotamiento emocional del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021 (Tabla 5).

Objetivo específico 2

Identificar la relación de la realización personal del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021(Tabla 6).

Objetivo específico 3

Identificar la relación de la despersonalización del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021 (Tabla 7).

Tabla 4

Estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021

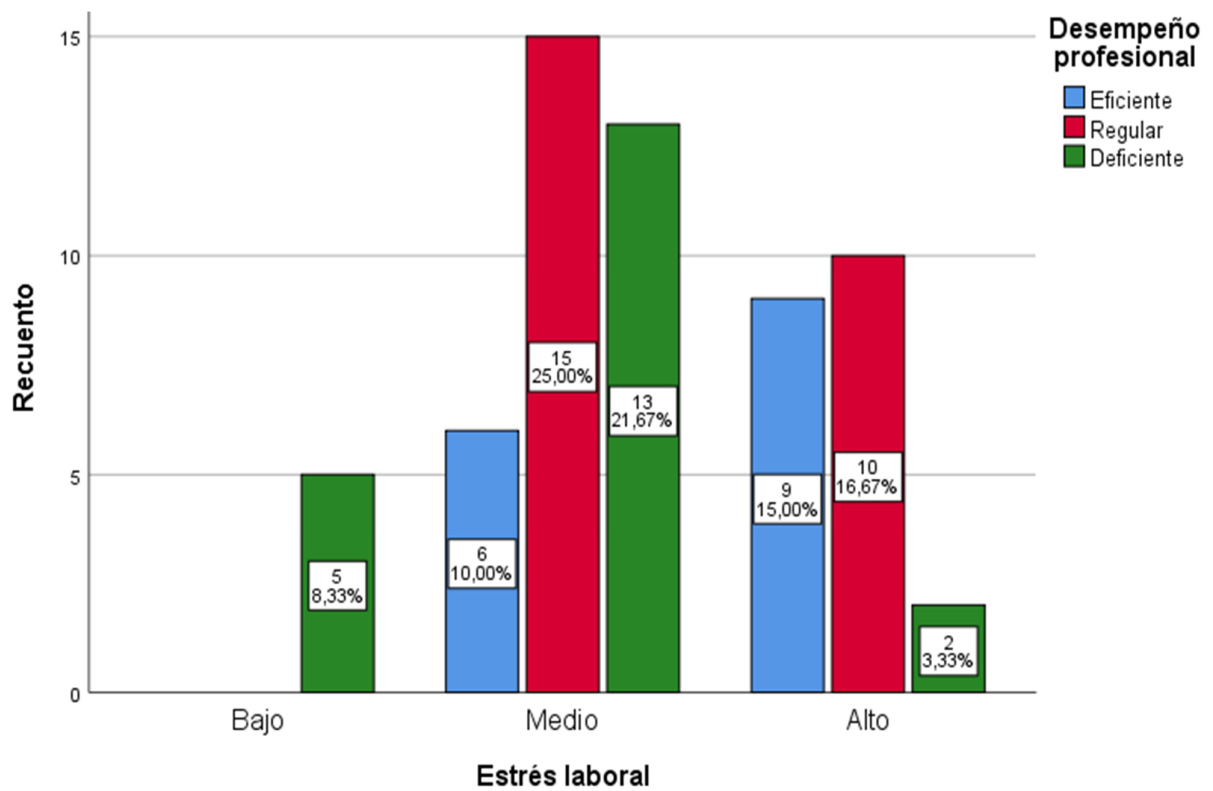
		Desempeño profesional				
			Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Estrés laboral	Bajo	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	8,3%	8,3%

Medio	Recuento	6	15	13	34
	% del total	10,0%	25,0%	21,7%	56,7%
Alto	Recuento	9	10	2	21
	% del total	15,0%	16,7%	3,3%	35,0%
Total	Recuento	15	25	20	60
	% del total	25,0%	41,7%	33,3%	100,0%

Figura 1

Estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación

Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021



Interpretación

En cuanto al estrés laboral con respecto al desempeño profesional, se observa que enfermeras en su mayoría evidencian un estrés laboral medio y un desempeño profesional regular (25%) en el vacunatorio Sinchi Roca 2021

Tabla 5

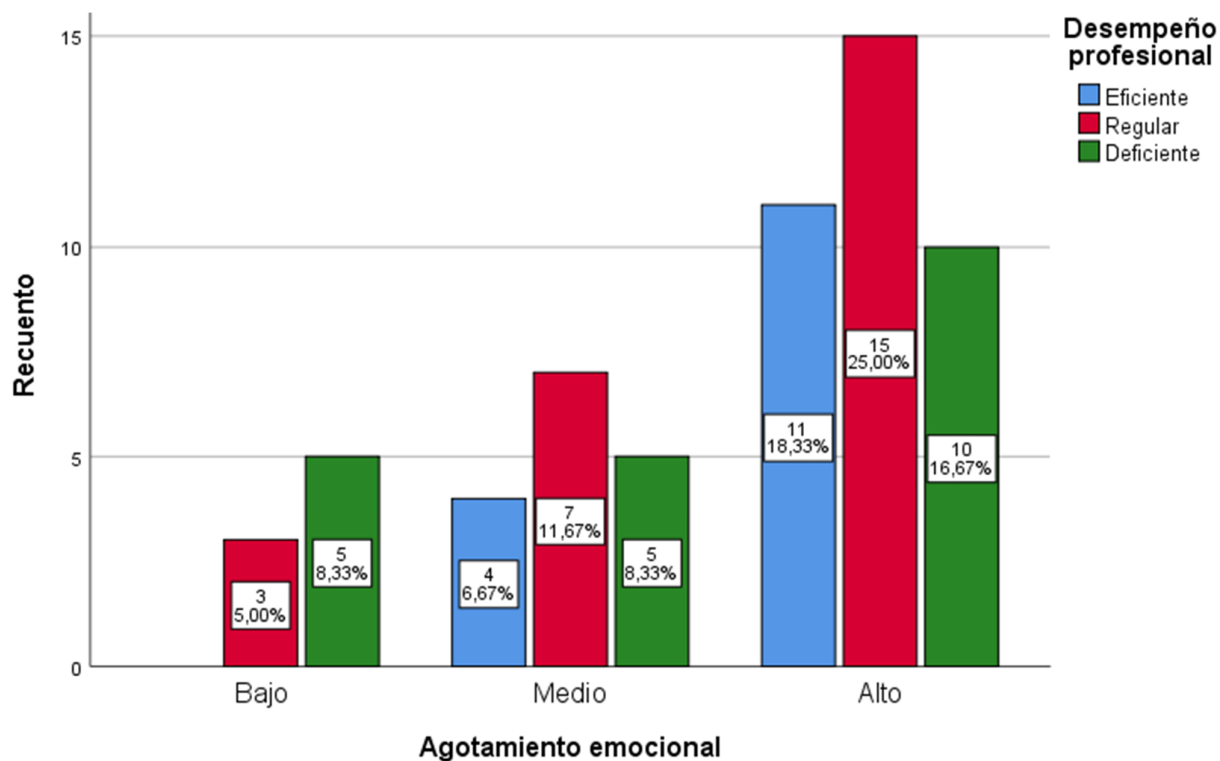
Agotamiento emocional y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021

			Desempeño profesional			
			Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Agotamiento emocional	Bajo	Recuento	0	3	5	8
		% del total	0,0%	5,0%	8,3%	13,3%
	Medio	Recuento	4	7	5	16
		% del total	6,7%	11,7%	8,3%	26,7%
	Alto	Recuento	11	15	10	36
		% del total	18,3%	25,0%	16,7%	60,0%
Total	Recuento		15	25	20	60
	% del total		25,0%	41,7%	33,3%	100,0%

Figura 2

Agotamiento emocional y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid –

19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021



Interpretación

En cuanto al agotamiento emocional con respecto al desempeño profesional, se observa que las enfermeras en su mayoría evidencian un agotamiento emocional alto y un desempeño profesional regular (25%) en el vacunatorio Sinchi Roca 2021.

Tabla 6

Realización personal y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19

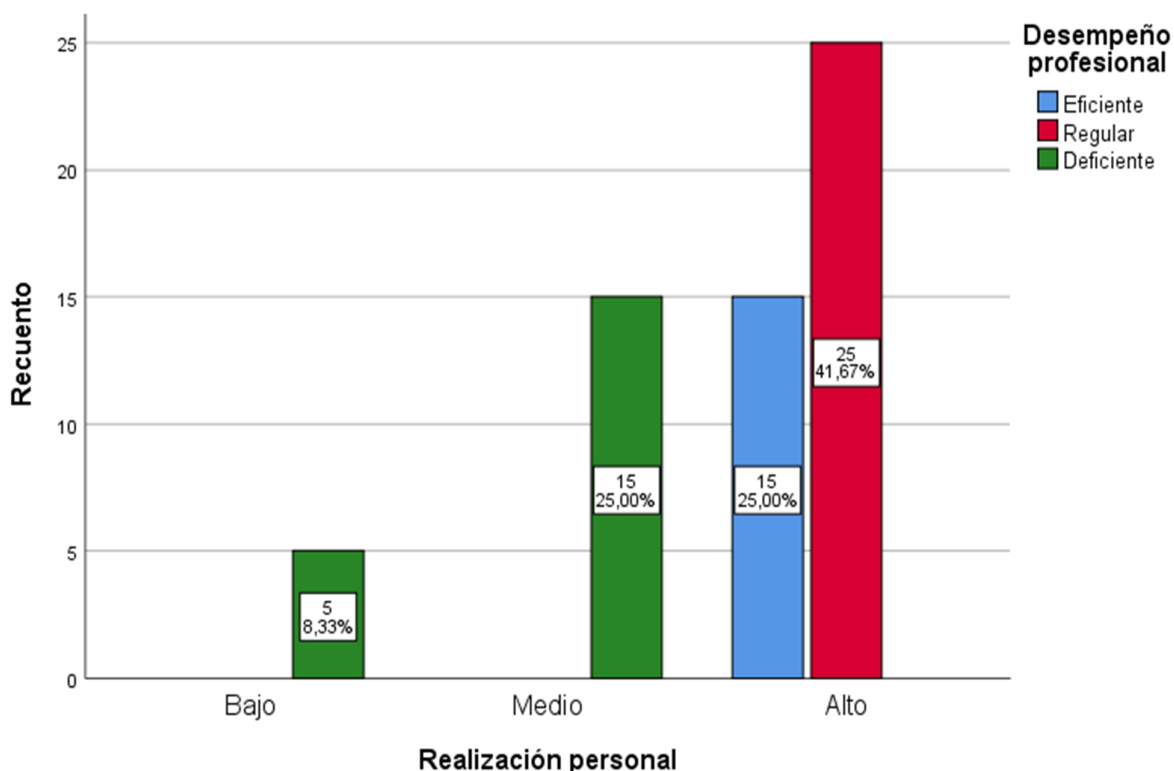
vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021

Realización personal	Bajo	Recuento	Desempeño profesional			Total
			Eficiente	Regular	Deficiente	
			0	0	5	5

	% del total	0,0%	0,0%	8,3%	8,3%
Medio	Recuento	0	0	15	15
	% del total	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%
Alto	Recuento	15	25	0	40
	% del total	25,0%	41,7%	0,0%	66,7%
Total	Recuento	15	25	20	60
	% del total	25,0%	41,7%	33,3%	100,0%

Figura 3

*Realización personal y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19
vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021*



Interpretación

En cuanto a la realización personal con respecto al desempeño profesional, se observa que las enfermeras en su mayoría evidencian perciben que tienen un nivel de realización personal alto y un desempeño profesional regular (41,7%) en el vacunatorio Sinchi Roca 2021.

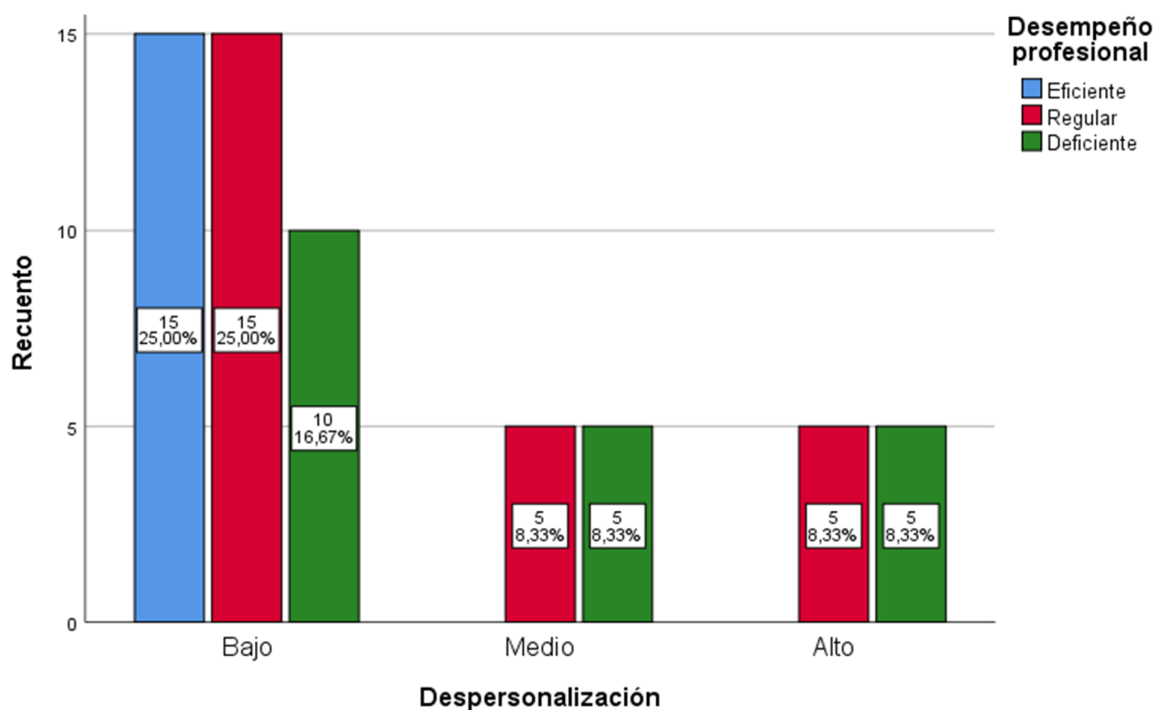
Tabla 7

*Despersonalización y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19
vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021*

			Desempeño profesional			
			Eficiente	Regular	Deficiente	Total
Despersonalización	Bajo	Recuento	15	15	10	40
		% del total	25,0%	25,0%	16,7%	66,7%
	Medio	Recuento	0	5	5	10
		% del total	0,0%	8,3%	8,3%	16,7%
	Alto	Recuento	0	5	5	10
		% del total	0,0%	8,3%	8,3%	16,7%
Total	Recuento	15	25	20	60	
	% del total	25,0%	41,7%	33,3%	100,0%	

Figura 4

*Despersonalización y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19
vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021*



Interpretación

En cuanto a la despersonalización con respecto al desempeño profesional, se observa que las enfermeras en su mayoría evidencian un nivel de despersonalización bajo y un desempeño profesional entre eficiente (25%) y regular (25%) en el vacunatorio Sinchi Roca 2021.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Antes de realizar la prueba de hipótesis se tuvo que determinar la prueba de normalidad de los datos para establecer el tipo de prueba estadística es la correcta para la contrastación de hipótesis.

4.1.2.1 Prueba de normalidad

La muestra fue mayor a 30, por consiguiente, la prueba estadística de para evaluar la normalidad será la de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,150	60	,002	,899	60	,000
Agotamiento emocional	,109	60	,021	,933	60	,003
Realización personal	,180	60	,000	,906	60	,000
Despersonalización	,294	60	,000	,792	60	,000
Desempeño profesional	,146	60	,003	,926	60	,001
Calidad de trabajo	,145	60	,003	,889	60	,000
Responsabilidad	,226	60	,000	,864	60	,000
Trabajo en equipo	,172	60	,000	,911	60	,000
Compromiso institucional	,267	60	,000	,872	60	,000

Se aprecia en la tabla 8, que la significancia para las variables y dimensiones es menor que 0,05; lo que confirma que los datos no proceden de una distribución normal; por tanto las hipótesis serán contrastadas con la prueba no paramétrica del coeficiente Rho de Spearman con una significancia de 0,05.

4.1.2.2. Prueba de hipótesis general

Hay relación estadísticamente significativa del estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021.

Hipótesis estadística

Ho: No hay relación estadísticamente significativa del estrés laboral con el desempeño profesional.

Ha: Hay relación estadísticamente significativa del estrés laboral con el desempeño profesional.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ margen de error máximo

Regla de decisión $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$P < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula Ho

Tabla 9

Prueba estadística de la hipótesis general

			Estrés laboral	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,430**
		Sig. (bilateral)	.	,001

	N	60	60
Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	-,430**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	60	60

Conclusión

Se observa que la significancia es $0,001 < 0,05$, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación estadísticamente significativa del estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021. Además, observamos según el coeficiente de Spearman que la correlación entre las variables es -0,430, lo que afirma una relación moderada e inversa.

4.1.2.3. Prueba de hipótesis específicas

Prueba estadística de la hipótesis específica 1.

H1: Hay relación estadísticamente significativa del agotamiento emocional del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021.

Ho: No hay relación estadísticamente significativa del agotamiento emocional del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 1

			Agotamiento emocional	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,111
		Sig. (bilateral)	.	,400
		N	60	60
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	-,111	1,000

	Sig. (bilateral)	,400	.
	N	60	60

Conclusión

Se observa que la significancia es $0,400 > 0,05$, en consecuencia, aceptamos la hipótesis nula, es decir, no existe relación estadísticamente significativa de la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021.

Prueba de hipótesis específica 2.

H2: Hay relación estadísticamente significativa de la realización personal del estrés laboral y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021.

Ho: No hay relación estadísticamente significativa de la realización personal del estrés laboral y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021.

Tabla 11

Prueba estadística de la hipótesis específica 2

			Realización personal	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	-,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	-,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Conclusión

Observamos que la significancia es $0,000 < 0,05$, por tanto, aceptamos la hipótesis alterna, o sea, hay relación estadísticamente significativa de la realización personal del estrés laboral y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021. Se observa que el coeficiente de Spearman es $-0,782$ lo que afirma que la relación entre realización personal y el desempeño profesional es buena e inversa.

Prueba de hipótesis específica 3.

H3: Hay relación estadísticamente significativa de la despersonalización del estrés laboral y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021.

Ho: No hay relación estadísticamente significativa de la despersonalización del estrés laboral y el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021.

Tabla 12

Prueba estadística de la hipótesis específica 3

			Despersonalización	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,375**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	60	60
Desempeño profesional	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,375**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	60	60

Conclusión

Apreciamos que la significancia calculada es $0,003 < 0,05$, por tanto, aceptamos la hipótesis alterna, y confirmamos que hay relación estadísticamente significativa de la despersonalización del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021. Además, el valor del coeficiente de Spearman es -0.375 que confirma que la correlación entre la despersonalización y el desempeño profesional es, baja e inversa.

4.1.3. Discusión de resultados

La investigación tuvo por objetivo evaluar la relación existente del estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021. Razón por la que, en este capítulo se comparan resultados encontrados en este trabajo con otras investigaciones realizadas por otros investigadores que trataron sobre el tema.

Según el análisis estadístico realizado se pudo evidenciar que hay relación significativa del estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021, puesto que el análisis estadístico arrojó una significancia calculada de $p = 0,001 < 0,05$; también el coeficiente de Spearman igual a $-0,430$ indicó que la relación entre las variables es inversa y moderada, quiere decir que a mayor estrés laboral menor será el nivel del desempeño profesional de las enfermeras. Estos resultados concuerdan con lo que sostiene Gutiérrez y Ángeles (23) que manifiestan que el estrés implica que las personas piensen que no están al nivel para realizar normalmente sus labores y van creando efectos negativos como ansiedad, miedo, ira y fracaso, debido a ello su productividad se ve afectada. Estos resultados guardan cierta relación con lo hallado por Gutiérrez, (15) (2019) en su estudio que tuvo por objetivo determinar la relación del estrés laboral con el

desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Atención en Mapasingue en Guayaquil. Su trabajo fue cualitativo-cuantitativo, Los resultados arrojaron que 46.65% presenta un bajo nivel de estrés laboral y el 69.0% un regular desempeño profesional (15). Concluyó que el estrés laboral se relaciona significativamente ($p < 0,05$) con el desempeño profesional de los colaboradores del centro de salud; Estos resultados se relacionan con lo encontrado por Guanoquiza, (13) (2018) quien presentó un estudio que tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño. El trabajo fue cuantitativo con diseño no experimental subdiseño correlacional, aplicó una encuesta a una muestra constituida por 48 profesionales de salud de un centro de atención de salud. Los resultados encontrados le permitieron concluir que existe una significativa relación entre el estrés laboral con el desempeño profesional de los trabajadores de salud ($p = 0,000 < 0,05$) (13).

En referencia a la hipótesis específica 1, los resultados determinaron una significancia de $0,400 > 0,05$, por lo que, se rechazó la hipótesis alterna y aceptó la hipótesis nula, quiere decir que, no hay evidencia estadística de una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021. Esto puede interpretarse que a pesar del agotamiento que pueda tener el personal de enfermería, esto no hace decaer su desempeño pues son conscientes de la gran responsabilidad que su trabajo representa. Los resultados guardan semejanza con lo encontrado por Monteza (18) quien, en su estudio realizado sobre el estrés laboral y desempeño profesional, concluyó que no existía una correlación significativa ($r=0.113$, $p=0.298$) entre el estrés laboral y el desempeño del profesional enfermero en un hospital nacional de la ciudad de Lima.

En lo referente a la hipótesis específica 2 se obtuvo una significancia calculada de $0,000 < 0,05$, lo que confirma, que existe una relación estadísticamente significativa entre la

dimensión realización personal del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021. Además, se observó que según el coeficiente de Spearman el nivel de relación entre la realización personal del estrés laboral y el desempeño profesional fue de -0.782, lo que afirma una relación buena e inversa, o sea que cuando la realización personal es de bajo nivel, el desempeño profesional alcanza un mejor nivel. Al respecto Puentes (28) sostiene que la realización personal afecta no solamente el ámbito laboral, sino que además afecta el ámbito familiar, evidenciándose en el individuo desmotivación, desinterés y comportamientos negativos (28). Lo encontrado guarda cierta relación con los hallazgos del estudio de García, (17) (2018) cuyo trabajo tuvo por objetivo principal determinar la relación del estrés laboral con la calidad de atención en los enfermeros del Centro de Salud Santa Julia, 2018. Su estudio fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativo con corte transversal descriptivo, su muestra fueron 20 profesionales y pacientes del mencionado centro de salud. Según sus resultados concluyó que si existe una relación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre el estrés laboral con el desempeño profesional lo que se vio evidenciada en la calidad de atención al paciente del centro de Salud (17).

En cuanto a la hipótesis específica 3 se pudo establecer que efectivamente la despersonalización del estrés laboral tiene relación significativa con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021. También se calculó un coeficiente Spearman de -0.375, lo cual confirma una relación baja e inversa de la despersonalización con el desempeño profesional, es decir mientras la despersonalización tenga alto nivel, el desempeño profesional será de menor nivel. Al respecto Puentes manifestó que la despersonalización se da cuando la persona responde negativamente o muestra indiferencia o muestra también falta de sensibilidad frente a la persona que recibe el servicio (28). Estos resultados se relacionan con los resultados encontrados por Mendoza et al., (19) (2020) quienes realizaron una investigación cuyo objetivo principal fue establecer la relación

existente del estrés laboral con las estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal de enfermería de dos centros de salud de la ciudad de Cajamarca. Su estudio utilizó una metodología cuantitativa descriptiva – correlacional, con una muestra probabilística de 50 profesionales enfermeros que laboraban en el mencionado centro de salud. Sus resultados obtenidos le permitieron concluir que el estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los enfermeros y que este desempeño se veía reflejado en las estrategias de afrontamiento que utilizaba el personal de enfermería de los dos centros de salud donde se aplicó el estudio (19).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera. Se demostró que el estrés laboral si tiene una relación significativa con el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021; pues al hacer el análisis estadístico el valor de significancia calculada fue de $0,001 < 0,05$, con un nivel de relación de $-0,430$, que indica que, mientras menos sea el estrés mayor será el desempeño profesional y viceversa.

Segunda. Los resultados demostraron que la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral no se relaciona significativamente con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021; pues el valor de significancia calculada que fue de $0,400 > 0,05$ con una confianza del 95%. así lo corroboraron.

Tercera. Se confirmó que la dimensión realización personal del estrés laboral tiene relación significativa con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021; pues el valor de significancia calculada que fue de $0,000 < 0,05$, con un grado de relación de $-0,782$, es decir la relación es inversa.

Cuarta. Se confirmó que hay relación estadísticamente significativa de la dimensión despersonalización del estrés laboral y el desempeño profesional en campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021; debido que el valor de significancia calculada fue $0,003 < 0,05$ con un grado de relación de $-0,375$, que indica la relación es inversa.

5.2. Recomendaciones

Se hace la recomendación a las autoridades del Centro de Salud Sinchi Roca, la implementación de programas basados en protocolos de atención destinados a fortalecer la

salud mental y brindar apoyo psicológico necesario a su personal para evitar o contrarrestar el estrés laboral y favorecer el desempeño profesional de su personal profesional enfermero.

A las autoridades del Centro de Salud, evitar la sobrecarga laboral al igual que el agotamiento emocional, disponiendo adecuadamente de los profesionales enfermeros de acuerdo a la demanda de atención necesaria para los usuarios que se atienden en el Centro de salud Sinchi Roca.

A las autoridades de la institución, establecer como una política de gestión del centro de salud Sinchi Roca, la promoción y el reconocimiento del personal en base al buen desempeño profesional, incentivando y facilitando su participación en capacitaciones referidas al trabajo en equipo y el buen trato al paciente favoreciendo así su realización personal.

A las autoridades y personal de enfermería del Centro de Salud, desarrollar periódicamente pruebas o test para detectar la posible presencia de estrés laboral, así como sus posibles causas, con el fin de brindarle la asistencia debida y tomar decisiones que prevengan situaciones desfavorables de despersonalización que afecten el desempeño del personal enfermero.

Al personal de enfermería desarrollar periódicamente actividades o técnicas de relajación orientadas a evitar el estrés del personal enfermero del Centro de Salud Sinchi Roca.

REFERENCIAS

1. Organización internacional del trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. [Internet]. [Consultado el 15 de noviembre 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
2. Rojas J. Flores G. Cuaya I. Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. [Internet]. Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. vol.15 no.1 Lima ene. / jun. 2021. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162021000100002&script=sci_arttext
3. Carrillo C. Ríos M. Escudero L. Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. [Internet]. Enferm. glob. vol.17 no.50 Murcia abr. 2018 Epub 14-Dic-2020. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304
4. Organización mundial de la salud. Protección de la salud de los trabajadores. [Internet]. [Consultado el 15 de noviembre 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
5. Borja E. Consecuencias de la carga laboral en el personal del centro de salud urbano durante el proceso de vacunación contra la covid-19. [Internet]. [Consultado el 15 de noviembre 2021]. Disponible en: <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4300>
6. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. [Tesis para optar por el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Morales R. Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas Covid del hospital José Cayetano Heredia - Piura, mayo 2021. [Tesis para optar por el título profesional de licenciado en enfermería]. Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2855/ENFE-MOR-VIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Espinosa A. Gilbert M. Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. [Internet]. Vol. 32, No. 1 (2016). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
9. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del hospital de apoyo “Santiago Apóstol” Utcubamba, Amazonas – 2017. [Tesis para optar por el título profesional de licenciado en enfermería]. Disponible en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Espinosa A. Expósito M. Desempeño profesional de Enfermería en publicaciones colombianas. [Internet]. Vol. 35, No. 3 (2019). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2757/464>
11. Salazar V. Cordero D. Gendreau N. Alvarez S. Estrés en tiempos de pandemia. Universidad Iberoamericana Puebla. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.iberopuebla.mx/handle/20.500.11777/4804>
12. Brito, J., Juárez, A., Nava, M., y Brito, E. Estrés percibido y desempeño laboral en enfermeras: un análisis estructural. 2021. 47 https://www.researchgate.net/publication/309354295_Estres_percibido_y_desempeno_laboral_en_enfermeras_un_analisis_estructural

13. Guanoquiza L. Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los profesionales de salud del Centro de Salud Ponce Enríquez. [Internet]. [Tesis para optar por el título de psicóloga]. Disponible en: <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2570/1/GUANOQUIZA%20NAULA%20LAURA%20ROCIO.pdf>
14. Yáguar Gutiérrez SP. 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. [Segunda Especialidad]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2019
15. Gutiérrez 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. [Internet]. [Tesis para optar por el título del grado académico de magíster en servicios de la salud]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13230/1/T-UCSG-POS-MGSS-201.pdf>
16. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2021. [Tesis de Maestría. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión] Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-OnofreInfluencia.pdf>
17. García N. Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del Profesional de Enfermería del Centro de Salud Santa Julia. Piura, 2018 [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Disponible en: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8594/Tesis_59945.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Monteza Y. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6320>
19. Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021. [Internet]. [Tesis para optar el grado de Maestría en gestión de los servicios de salud]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74361>
20. Machacuay J., Vera, G. Estrés Laboral y desempeño del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del "Hospital La Merced". 2020. Tesis de Grado. Callao-Lima: Universidad Nacional del Callao, Escuela de Enfermería. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20BALBIN%20MACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Ramírez, E. (2020). Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. [Internet] [Tesis para obtener el grado de Maestría., Tumbes]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48785>
22. Osorio J. Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. [Internet]. Revista Diversitas - Perspectivas en psicología - Vol. 13, No. 1, 2017. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>
23. Félix R. García C. Mercado S. el estrés en el entorno laboral. [Internet]. CULCyT//Enero-Abril, 2018. N° 65 Pp.32. Disponible en: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:WdlnjurvAH8J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7188504.pdf+&cd=5&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=pe>
24. Zúñiga E. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. [Internet]. Gestión en el Tercer Milenio Vol. 22 - N.º 44 - 2019, pp. 115 – 120. Disponible

- en:
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317/14574>
25. Vidottil V. Trevisan J. Quina M. Perfeito R. Do Carmo M. Síndrome de Burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. [Internet]. *Enferm. glob.* vol.18 no.55 Murcia jul. 2019 E pub 21-Oct-2019. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011
 26. Ortiz A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. [Internet]. *Daena: International Journal of Good Conscience*. V15-N3-A8 (1-19). Noviembre 2020. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
 27. Del Hoyo M. Estrés laboral - 2018. [Internet]. Ministerio del trabajo y asuntos sociales. [Consultado 29 noviembre 2021]. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
 28. Marcela D. Puentes A. Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. [Internet]. . *Psicogente*, 20(38), 268-281. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v20n38/0124-0137-psico-20-38-00268.pdf>
 29. Laime E. Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017. [Internet]. [Tesis para optar por el título de licenciada en psicología]. Disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS_Elizabeth%20Laime%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y
 30. Carpio R. Estrés laboral en los trabajadores de una IPRESS, Cusco – 2020”. [Internet]. [Tesis para optar por el título de licenciada en psicología]. Disponible en:

- <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1200/1/Ra%C3%BAI%20Carpio%20Guevara.pdf>
31. Quintana D. Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú. [Internet]. *rch Med (Manizales)* 2020; 20(1):123-2. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
32. De Arco O. Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. [Internet]. 2018; 20(2):171-182. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
33. Guzmán B. Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote – 2017. [Internet]. [Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología]. Disponible en: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Henao A. Criterios de evaluación del desempeño laboral en los profesionales de enfermería. Universidad Medellín 2018. Internet]. [Consultado 29 noviembre 2021]. Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4208/Criterios%20Evaluaci%F3n%20Desempe%F1o.pdf;jsessionid=9FD53E8BAC6E5229D339143787403BAC?sequence=1>
35. Bautista R. Cienfuegos R. David E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. [Internet]. Volumen 7, Número 1, 2020, páginas 109-121. Disponible en: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CbMWw2jCKh8J:https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788+&cd=10&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=pe

36. Barrios J. El Coaching y el Desempeño Laboral en Acompañantes Pedagógicos de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores, Año 2017. [Internet]. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Administración]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14440/Beraun_BJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Rodríguez A. Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento [Internet]. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 82, 2017, pp. 1-26. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
38. Otero A. Métodos para el diseño del proyecto de Investigación. Enfoques de investigación. [Internet]. [Consultado 29 noviembre 2021]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
39. Delgado J. La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. [Internet]. Revista Multidisciplinar. Vol. 5 Núm. 3 (2021). Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/476>
40. Gallardo E. Metodología de la investigación. Manual interactivo informativo, 2017. [Internet]. [Consultado 27 noviembre 2021]. PP. 49 Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC_0584_2018.pdf
41. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. [Internet]. [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima 2021? ¿Cómo se relaciona la dimensión realización personal del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021? ¿Cómo se relaciona la dimensión despersonalización del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima-2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima -2021.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima -2021. Identificar la relación entre la dimensión realización personal del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid - 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima -2021. Identificar la relación entre la dimensión despersonalización del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid - 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima -2021.</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid - 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima - 2021</p> <p>Hipótesis Específicas Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19- vacunatorio Sinchi Roca, Lima -2021. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del estrés laboral con el desempeño profesional en las campañas de vacunación Covid – 19- vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión</p>	<p>Variable 1 Estrés laboral Dimensiones: Agotamiento emocional Realización personal Despersonalización</p> <p>Variable 2 Desempeño profesional</p> <p>Dimensiones: Calidad del trabajo Responsabilidad Trabaja en equipo Compromiso</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada Enfoque cuantitativo Método hipotético- deductivo Diseño No experimental, correlacional y transversal. Población Censal 60 enfermeros Muestra No aplica Muestreo No aplica</p>

Anexo 2 Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CUESTONARIO
INVENTARIO ELABORADO POR MASLACH Y JACKSON (1986)
 Versión española

Objetivo: Obtener información que permite determinar el nivel de estrés laboral del personal de salud.

I. DATOS GENERALES

1. **Servicio donde labora:**
2. Sexo femenino masculino
3. **Cargo que desempeña:**

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado

Codificación del inventario

Escala de valoración	
Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

Nº	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada me siento vacío(a).							
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada(o).							
4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.							
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.							
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo.							
8	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
REALIZACION PERSONAL								
10	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente.							
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
15	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes.							
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
DESPERSONALIZACION								
18	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
19	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.							
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							

22	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.								
----	---------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del instrumento: Ficha de observación para medir el Desempeño Laboral

Autor/es: Ministro de Salud (Minsa) Peru.

Adaptado: Maria Graciela Llagas Chafloque (2015)

Objetivos del Instrumento: Medir el Desempeño Laboral del personal de salud del
vacunatorio Sinchi Roca.

Alternativas de evaluación

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
CALIDAD DE TRABAJO						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					

10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
RESPONSABILIDAD						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene a la Jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
TRABAJO EN EQUIPO						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud.					
22	Conoce la Misión y Visión del servicio del Centro de Salud.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					

COMPROMISO INSTITUCIONAL						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

Anexo 3 Validez del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ... DESEMPEÑO.								
N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION: CALIDAD DE TRABAJO								
1	Produce o realiza un trabajo sin errores	/		/		/		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	/		/		/		
3	Realiza un trabajo ordenado.	/		/		/		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	/		/		/		
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	/		/		/		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	/		/		/		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	/		/		/		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	/		/		/		
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	/		/		/		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de Actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	/		/		/		
11	Puede trabajar independientemente							
DIMENSION: RESPONSABILIDAD								
112	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	/		/		/		
13	Mantiene a la Jefe encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	/		/		/		
14	Transmite esta información oportunamente.	/		/		/		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio de neonatología	/		/		/		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	/		/		/		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	/		/		/		

DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO: :									
	Ítems	SI		NO		SI		NO	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio de neonatología.	/		/		/		/	
19	Ajuste con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores	/		/		/		/	
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio de neonatología	/		/		/		/	
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio de neonatología.	/		/		/		/	
22	Conoce la Misión y Visión del servicio de neonatología	/		/		/		/	
23	Colabora con otros amorosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	/		/		/		/	
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	/		/		/		/	
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afectan directamente.	/		/		/		/	
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	/		/		/		/	
DIMENSION: COMPROMISO INSTITUCIONAL									
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	/		/		/		/	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	/		/		/		/	
29	Demuestra respeto a sus superiores.	/		/		/		/	
30	Demuestra respeto a sus colegas.	/		/		/		/	
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: DANIEL CORDOVA SOTOMAYOR DNI: 08877455

Especialidad del validador: Mg en EDUCACION

06 de OCTUBRE del 2015

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

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

Daniel Cordova S
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento "quemado" por el trabajo	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	✓		✓		✓		
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							
DIMENSIÓN 3: Realización Personal								
15	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		

16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
17	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓		✓		✓		
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓		✓		✓		
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	✓		✓		✓		
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): si hay suficienciaOpinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Daniela Córdova SotomayorDNI: 6.8.8.3.3.45.8

Especialidad del

validador: Investigador

Lima 03 de junio del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Mr. Daniela Córdova Sotomayor
 Firmante DNI: 6.8.8.3.3.45.8
 Docente Investigador
 CDP. 16806

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento "quemado" por el trabajo	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	✓		✓		✓		
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							
DIMENSIÓN 3: Realización Personal								
15	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		

16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
17	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓		✓		✓		
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓		✓		✓		
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	✓		✓		✓		
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ORDÓÑEZ ESPINOZA LYD ANA
 DNI: 81.1.3.33.19

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima 03 de junio del 2017


 Lidia Ordóñez Espinoza
 Enfermera Asistencial
 Departamento de Enfermería
 Firma del Especialista Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento "quemado" por el trabajo	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	✓		✓		✓		
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Realización Personal								
15	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
17	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	✓		✓		✓		
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	✓		✓		✓		
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	✓		✓		✓		
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Nardick Tovar & Olga Deluz

DNI: 4 4 5 0 2 2 3 4

Especialidad del validador: Mg. Ciencias de la Gestión Educativa con énfasis en Pedagogía

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima 03 de junio del 2017


 Mg. Eduardo D. Navarrete Tirma
 COLEGIADO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA - PEDAGOGÍA
 C.P.N. 93487027

Firma del Experto Informante.

Anexo 4 Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento que mide el estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	22

Se observa que el valor del alfa de Cronbach es de 0,962; lo cual evidencia una muy buena confiabilidad del instrumento que mide el estrés laboral.

Confiabilidad del instrumento que mide el desempeño profesional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	31

Se observa que el valor del alfa de Cronbach es de 0,966; lo cual evidencia que el instrumento que mide el desempeño profesional tiene una muy buena confiabilidad.

Anexo 5 Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

Lima, 07 de marzo de 2022

Investigador(a):
Taico Espinoza, Keiti Betsabet
 Exp. N° 1564-2022

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: **“Estrés laboral y desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021”**, el cual tiene como investigador principal a **Taico Espinoza, Keiti Betsabet**.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la **APROBACIÓN DEL PROYECTO** de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informe de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes
 Presidenta del CIEI- UPNW

Anexo 6 Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores : Taico Espinoza, Keiti Betsabet

Título : “Estrés laboral y desempeño profesional enfermero en las campañas de

Vacunación covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima - 2021”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Estrés laboral y desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación covid – 19 - vacunatorio Sinchi Roca, Lima - 2021”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener **Taico Espinoza, Keiti Betsabet**. El propósito de este estudio es: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 -vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021.. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

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

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

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

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Taico Espinoza, Keiti Betsabet al 933555828 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf..Cel. +51 924 569 790. Email comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante**Nombres:****DNI:**

Investigador**Nombre:****DNI:**

Anexo 7 Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludDirección de Redes
Integradas de Salud
Lima Norte

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

MEMORANDO N° 0480 -2022-MINSA/DIRIS-LN/03/CCRDI-ORH

A : VACUNATORIO SINCHI ROCA
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte

ASUNTO : Autorización para ejecutar proyecto de investigación (Cód. 2022 P 12)

FECHA : Independencia, 22 ABR. 2022

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, y a su vez, presentar a la Srta. Keili Betsabel Taico Espinoza, identificada con D.N.I. N° 73400371, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener, quien ejecutará el proyecto de investigación denominado: "*Estrés laboral y desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación COVID-19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima – 2021*", en el Vacunatorio a su cargo, el cual presenta opinión favorable de factibilidad, de la Dirección Ejecutiva de Monitoreo y Gestión Sanitaria.

En tal sentido, se solicita brindar las facilidades necesarias para el desarrollo del estudio; debiendo la investigadora respetar las normas internas del vacunatorio a su cargo, así como el formato de compromiso adjunto al presente.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE

DR. RUBEN TOCOPALCA
RUBEN TOCOPALCA ALAMEDA
RUBEN TOCOPALCA ALAMEDA
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

RP/AMIRCH/mee.

Contacto: Gestión de Capacitación, Rendimiento, Desarrollo e Investigación
(01) 201 1340 Anexo 155 / capacitacion_docencia_investigacion@dirislimanorte.000.pe



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludDirección de Redes
Integradas de Salud
Lima Norte

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

NOTA INFORMATIVA N° 037 - 2022-MINSA/DIRIS-LN/03/ORH/CGCRDI

A : ABOG. ROBERTO PACHERRES ALAMEDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
DIRIS Lima Norte

ASUNTO : Autorización para ejecutar proyecto de investigación (Cód. 2022-P-12)

REFERENCIA: Memorando N° 1304-2022-MINSA/DIRIS.LN/6/OCIS

FECHA : Independencia 22 ABR. 2022

Por la presente, tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez, informar que a través del documento de la referencia, la **Dirección Ejecutiva de Monitoreo y Gestión Sanitaria de la DIRIS Lima Norte, ha remitido la opinión favorable** de factibilidad para ejecutar el proyecto de investigación denominado "Estrés laboral y desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación COVID-19 vacunatorio Sinochi Roca, Lima - 2021" a cargo de la Sra. Keili Betsabet Taico Espinoza, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener.

En tal sentido, se recomienda notificar a la interesada, así como, al Establecimiento de Salud donde se ejecutará dicho proyecto.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
VICEMINISTERIO DE PRESTACIONES Y
ASEGURAMIENTO EN SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD
LIMA NORTE
L.C. MARY ISABEL ROSALES CHING
Coordinadora de Gestión de Calidad y Mejora Continua
Investigación

MIRChmee

 **Siempre
con el pueblo**

Anexo 8 Informe del asesor de Turnitin

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL	KEITI BETSABET TAICO ESPINOZA,

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
12832 Words	74527 Characters

RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
73 Pages	341.0KB

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Oct 2, 2022 9:35 AM GMT-5	Oct 2, 2022 9:39 AM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)