



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

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

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

Presentado por:

Albites Valencia, Cesar Henry

Código ORCID: 0009-0005-3631-2633

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y
Ambiente

Lima – Perú

2023

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

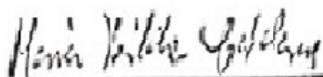
Yo, Albites Valencia, Cesar Henry, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia, de un Hospital Nacional, Lima 2023", Asesorado por la Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:221617299, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Albites Valencia, Cesar Henry
 DNI N° 40969641



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

Lima, 15 de Enero de 2023

DEDICATORIA:

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes, me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

AGRADECIMIENTO:

A mi familia: Mi esposa Deanna y mis hijos Daniela, Sebastian y Arián que son el motor de mi vida que cada día lucho por ellos para poder ser un ejemplo para ellos y demostrarles que soy un buen profesional de salud.

Asesora: Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda
Código ORCID [https://orcid.org/ 0000-0002-7160-7585](https://orcid.org/0000-0002-7160-7585)

JURADO

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Secretario : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Vocal : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	1
1.1.	Planteamiento del problema	1
1.2.	Formulación del problema	3
1.2.1.	Problema general	3
1.2.2.	Problemas específicos	3
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	5
1.5.	Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1.	Temporal	5
1.5.2.	Espacial	5
1.5.3.	Población o Unidad de análisis	5
2.	MARCO TEÓRICO	6
2.1.	Antecedentes	6
2.2.	Base Teórica	9
2.3.	Formulación de hipótesis	13
3.	METODOLOGÍA	15
3.1.	Método de la investigación	15
3.2.	Enfoque de la investigación	15
3.3.	Tipo de investigación	15
3.4.	Diseño de la investigación	15
3.5.	Población, muestra y muestreo	16
3.6.	Variables y operacionalización	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1.	Técnica	20
3.7.2.	Descripción de instrumentos	20
3.7.3.	Validación	21

3.7.4. Confiabilidad	21
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	21
3.9. Aspectos éticos	22
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
4.1. Cronograma de actividades	23
4.2. Presupuesto	24
5. REFERENCIAS	25
Anexos	30
Matriz de consistencia	31

Resumen

Objetivo: Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería. **Metodología:** es un trabajo enmarcado en la metodología Hipotético-deductivo, cuantitativo, aplicada, no experimental correlacional de corte transversal, La población de estudio es finita conformada por 120 licenciados de enfermería incluye ambos sexos, distribuidos en Emergencias de un Hospital Nacional localizado en el distrito de Lima, tendrá una muestra censal por tratarse de una población pequeña. La información se recogerá a través de la encuesta y la observación aplicando un cuestionario para el nivel de estrés y una ficha de observación para el desempeño laboral. Estos instrumentos son válidos y confiables ya que provienen de estudios ya realizados en el contexto de la salud peruana, asimismo la información será procesada en Excel para luego ser analizada utilizando el programa estadístico SPSS, aplicando análisis descriptivo e inferencial presentando los datos en tablas de doble entrada y las hipótesis se contrastarán con la Prueba Estadística de Correlación Rho de Spearman, teniendo un nivel de significancia de $p < 0.05$.

Palabras clave: Nivel de estrés; Desempeño laboral; Personal de enfermería

Abstract

Objective: To determine how the level of stress is related to the job performance of nursing staff. **Methodology:** it is a work framed in the Hypothetical-deductive, quantitative, applied, non-experimental, correlational, cross-sectional methodology. The study population is finite, made up of 120 nursing graduates, including both sexes, distributed in the Emergency Department of a National Hospital located in the district of Lima, will have a census sample because it is a small population. The information will be collected through the survey and observation by applying a questionnaire for the level of stress and an observation sheet for work performance. These instruments are valid and reliable since they come from studies already carried out in the context of Peruvian health, likewise the information will be processed in Excel and then analyzed using the SPSS statistical program, applying descriptive and inferential analysis presenting the data in double-checking tables. input and the hypotheses were contrasted with Spearman's Rho Statistical Correlation Test, having a significance level of $p < 0.05$.

Keywords: Stress level; Job performance; Nursing staff

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La enfermería es entendida como la esencia y razón de ser del cuidado en su historia evolutiva que ha existido en diversas etapas desde albores de la humanidad cuidarse a si mismo tiene una cualidad de sustentar la vida. Cuando se realizan diagnósticos de enfermería generados a partir de respuestas humanas individuales o colectivas y se dirigen actividades específicas a problemas de salud actuales o potenciales se requieren conocimientos teóricos previos para demostrar que el empirismo de tal forma sea comprensible y consistente en la práctica de enfermería, por eso la enfermería tiene un lugar tan importante en la trayectoria profesional, también trasmite la calidad del ser humano (1).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma al respecto que el estrés de cada persona se debe al impacto físico y emocional de las reacciones que provoca el desequilibrio entre las diversas demandas percibidas del individuo que puede hacer frente a sus responsabilidades (2).

Es bueno señalar La organización Mundial de la salud (OMS) estima que a partir del el 2021 la depresión relacionada con el estrés será la segunda causa de morbilidad en la población en comparación con otras enfermedades crónicas y las personas morirán prematuramente por otro lado, Las enfermeras que se jubilaron indican que los costos médicos podrían aumentar. (3,4)

Asimismo, según la OPS refiere que las causas más comunes de estrés son los riesgos psicosociales en relación con la organización del trabajo, el diseño y las condiciones externas que afectan la salud, el desempeño y la satisfacción laboral. Sus efectos son variantes de acuerdo con cada persona, pero se conoce que causan problemas de

comportamiento incluyendo el abuso de alcohol, drogas, falta de ejercicio y trastornos del sueño (5).

Asimismo, en México que es el país considerado según investigaciones actual en el 2021, como el primer país con un 75% a nivel mundial de estrés laboral seguido de china 73% y Estados Unidos con 59% concluyen que el estrés laboral se manifiesta con reacciones perjudiciales física y emocionalmente originadas por las cargas laboral y exigencias que sobrepasan la capacidad y disponibilidad de los trabajadores en todos los sectores existentes (6).

En Costa Rica Según informe del ministerio de trabajo refiere que las personas manifiestan una cierta cantidad de tensión en el trabajo y que puede conducir a la motivación y el estado de alerta mental: por lo tanto, se puede aprender a contrarrestar según su importancia y esto es para los empleadores y trabajadores; el exceso de demanda no es saludable: concluyendo que para una buena salud y bienestar personal debemos hacer un balance y cerrar la puerta del estrés (7).

Por otro lado, en Colombia el País que se ubica en la cuarta posición de Rankin de países con más personas sufriendo de estrés laboral según la encuesta de health on Deman de Mercer Marsh aplicada a 14,000 empleados del territorio, después de varios episodios como la pandemia hubo interés de la capacidad del empleador de tener un impacto positivo en la salud y resiliencia de sus empleados y se convierte en un factor fundamental tanto para su bienestar como para la productividad que se veía disminuida (8,9).

En Perú según encuestados el 78% manifiestan que han tenido estrés laboral producido por sobrecarga laboral, obligaciones y reuniones programadas. Identificados con la labor que desempeñan y que, en el siglo XX, el estrés se convertirá en un fenómeno con alta relevancia y conocida socialmente vinculados a la actividad laboral asociadas a consecuencias negativas (10).

En el hospital objeto de estudio se observa que el profesional de enfermería que labora en consultorios manifiesta que enfrenta en algunas ocasiones situaciones estresantes que se ve afectado en la atención del paciente y compañeros de trabajo, observándose ampliación de ausentismo, tardanzas, descansos médicos, conflictos laborales levantadas de voz, problemas de salud como gastritis, úlceras, cefalalgia manifestando: “a veces que hay tanto paciente que quiero que se acabe mi turno”, “me siento cansada”, “Cuando llego a mi casa quiero descansar y que nadie me moleste”, “Hay demasiada discusión con mis compañeras” entre otras declaraciones”

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión Control decisional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023?

¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión Exigencia mental se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023?

¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión Apoyo social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar como el nivel de estrés en su dimensión Control decisional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

Establecer como el nivel de estrés en su dimensión Exigencia mental se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

Describir como el nivel de estrés en su dimensión Apoyo social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La investigación será un aporte de alto valor teórico ya que presentaras un análisis variado y actualizado sobre el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral, para que se pueda utilizar como referencia y así se llene el vacío de información que hay sobre estas variables tan importantes para la calidad de atención en salud que se presta en las diferentes instituciones de salud

1.4.2. Metodológica

Sera un aporte metodológico para línea de investigación salud y bienestar, ya que podrá aportar elementos que sirvan para ser replicado en otras instituciones, los instrumentos podrán servir de referencia a otras investigaciones por su validez y confiabilidad, así mismo al terminar la investigación sus resultados podrán ser utilizados como base para

una investigación de alcance más amplio asimismo servirá de antecedente a otras investigaciones

1.4.3 Practica

Para la práctica de enfermería es de relevancia ya que aborda una variable tan importante como es el estrés y que repercute en el desempeño, comprometiendo así la calidad de atención, que en estos sitios se presta, por otra parte de acuerdo a los resultados y conclusiones del estudio se podrán crear estrategias para controlar las consecuencias del estrés y de esta forma asegurar un desempeño adecuado que repercutirá de manera directa en la calidad del servicio prestado así como en la satisfacción del los usuarios y el personal

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal:

La investigación será de noviembre 2022 a febrero del año 2023

1.5.2 Espacial:

Servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis:

Personal de enfermería

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Internacionales

Dueñas (11) 2020 Guayaquil Ecuador en su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación del estrés laboral y el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huertas de Niemes”, su estudio fue correlacional. Con una muestra constituida de 76 participantes de la institución se aplicaron cuestionarios como herramientas para evaluar los niveles de estrés y el desempeño laboral. Los resultados mostraron que los niveles de estrés laboral se derivan de factores como la falta de motivación, retribuciones justas, reconocimientos y la sobrecarga de trabajo, incidiendo en la reducción del desempeño y productividad laboral afectando directamente la satisfacción de los usuarios.

Yaguar (12) 2019 Guayaquil Ecuador realizó un trabajo de investigación donde su objetivo fue “determinar la relación entre el Estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil” fue una investigación correlacional. Con una muestra constituida de 116 trabajadores de salud. Se aplicaron cuestionarios para medir el desempeño y el estrés laboral. Se encontró que la mayoría de los trabajadores de salud presentó un bajo nivel de estrés laboral (46,6%) y un regular desempeño profesional (69,0%), Muestra asociación estadística entre las variables ($p < 0,05$). Se concluyó que el estrés laboral en los trabajadores de la salud se asoció de manera estadísticamente significativa con su desempeño profesional.

Deng (13), 2019 realizó la investigación con el fin de conocer en que forma el estrés laboral influye en el desempeño laboral en el personal de salud de los hospitales públicos China. El estudio fue desarrollado por el método descriptivo, correlacional; se aplicó a 1594 personal de salud. Llegando a una conclusión que sufren altos niveles de estrés

laboral produciendo un desempeño laboral deficiente, según el coeficiente la variable 1 se correlacionaron fuertemente con la variable 2 de los trabajadores de salud ($b=0,59$; $p < 0,001$)

Nacionales

Delgado (14) 2020 en Trujillo Perú, el estudio tuvo el objetivo de “establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en 2019”. Fue un estudio correlacional; en el que participaron 98 colaboradores de ese entorno. Los investigadores realizaron el análisis empleando dos variables relacionadas con el ambiente laboral: estrés y desempeño. El 98% de los colaboradores mostró niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral catalogado como regular. Se concluyó que el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laborales.

Guerra (15) 2019 en Huancayo Perú, su objetivo “determinar si el estrés laboral influye en el desempeño del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital Pampas”, fue un estudio correlacional. Se pudo evidenciar que el 47 % de profesionales en enfermería encuestados poseen un alto nivel de estrés y el 43% demuestran tener un nivel de desempeño inferior al promedio, de igual forma al aplicar el estadístico de prueba, Rho de Spearman, se obtuvo un $r = -,830$ y un nivel de significancia $0,01 < 0,05$; determinando que la relación entre el estrés y el desempeño laboral es inversa, lo cual significa que a más nivel de estrés es menor el desempeño laboral, concluyendo que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño del profesional de enfermería en los servicios críticos.

Ramírez (16) 2019, en Tumbes Perú donde el objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-Tumbes”. Fue un estudio cuantitativo, teniendo

como muestra de 33 licenciados en enfermería que laboran en el área de emergencia. Para la recolección de datos se realizó a través del cuestionario fue evaluada a través de la “Escala para medir el estrés y referencia un modelo del MINSA llamado “Guía observacional del enfermero”, Como resultado el 78,8% de los trabajadores de enfermería presentan un nivel medio de estrés laboral, así como un nivel regular de desempeño lo que indica que de los trabajadores, el 57,5% de los evaluados puntuó nivel medio de agotamiento emocional, el 81.8% de los evaluados presentan un nivel medio de realización personal al igual que un nivel regular de desempeño, el 60,6% de los evaluados presentan un nivel medio de despersonalización al igual que un nivel regular de desempeño, el estrés se debe a que el 77.27% indicaron que tienen sobrecarga de trabajo, el 63.63% indicaron que existen suspensiones regulares en el cumplimiento de sus actividades, el 50 % realiza varias tareas a la vez, el 59.09% carecen de lapsos para algunos pacientes y 50% es ocasionado por errores propios en la atención con sus pacientes. En conclusión, los datos mostraron que existe relación relevante inversa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional II-2-Tumbes

2. Bases Teóricas

Estrés Laboral

El termino estrés es una adaptación al español de la palabra inglesa stress “la palabra aparece en forma de distrés en inglés medio y se deriva al francés y fue introducido en el campo de la salud por Hans Selye definiéndole como una reacción general de un organismo ante estímulos estresantes, siendo la respuestas de individuos a diversas situaciones que se presentan dando lugar a diversos cambios físicos, biológicos y hormonales y a la vez se presenta como amenaza o peligro impredecible capaz de responder adecuadamente a las demandas externas (17)

También definen al estrés en el entorno laboral como reacción humana ante las exigencias diarias, y se manifiesta con mayor frecuencia en situaciones en las que los empleados sienten que sus superiores o compañeros no los ayudan, hay que tener en cuenta que existe un desequilibrio de conocimientos y habilidades debido a la presión y a la exigencia. (18)

Tipos de Estrés

Estrés (estrés positivo)

prueba todos los conocimientos y habilidades, encontrando la manera de ser más creativo experimentar posibilidades de tus habilidades y buscar soluciones. Todo esto crea un estado de bienestar y felicidad en la persona lo que lleva a un aumento de conocimiento, al permitirle resolver el problema en el momento adecuado. El estrés positivo es fundamental para que las personas vivan y trabajen satisfactoriamente sin el mueren. (19)

Distrés (Estrés negativo)

Por otro lado, cuando una persona percibe una situación amenazante y no se siente segura a su alrededor, experimenta estrés o estrés negativo. En estos casos la angustia se asocia con el miedo, sentimiento de estar abrumado y ansioso causando síntomas físicos y psicológicos como dolores de cabeza, tensión, sudoración, e insomnio (20).

Fases del Estrés

Respuesta de alarma.

Esta se da cuando el cuerpo presenta un factor estresante genera una reacción inmediata ante la situación permitiéndole reaccionar ante su rostro o escapara de ese proceso o episodio estresante. Todos estos pueden causar síntomas en la persona. Al señalar que la persona se las arregla mejor también afirma que cuando estos factores estresantes abruma a la persona revela que no está afrontando la situación así que hablamos de estrés existente. Es por eso por lo que la gente se enfoca en esta etapa. (21)

Fase de resistencia

la respuesta de alarma no puede persistir indefinidamente y alcanza una fase de resistencia después de una exposición prolongada al estresor. Durante esta etapa se desarrollan estrategias de supervivencia formas de afrontar situaciones inducidas por estresores. Los mecanismos de respuestas pueden o no ser apropiados. Las personas tienden a salir de situaciones difíciles prefiriendo soluciones a corto plazo que a largo plazo dejando de lado las situaciones desfavorables, para ello es importante identificar medidas que conducen a beneficios a tiempo definido. (22)

Fase de agotamiento

En esta fase nuestras reservas de energía se agotan por el estrés prolongado que incluso puede conducir a un sistema inmunológico debilitado, apareciendo síntomas relacionados al estrés crónico generando sentimiento de indefensión, infelicidad, cuadros depresivos de ansiedad enfermedades psicosomáticas y abusos de sustancias perjudiciales para la salud. (23).

El estrés del personal de enfermería del hospital

Todos los profesionales tienen una gran responsabilidad y actividades constantes en las que deben mantener el control mental y emocional para poder realizar estas actividades satisfactoriamente. Se requiere mantener un equilibrio en el desarrollo de sus actividades. Del mismo modo, se cree que sufrir de exceso de trabajo afecta las relaciones cuidador-paciente, perjudicando su desempeño laboral (24,25).

Dimensiones del estrés

Control decisonal

Este viene dado por El nivel de autonomía y el grado de participación para tomar decisiones, incluye el desarrollo de habilidades en base a: adquirir y optimizar capacidades para efectuar las tareas, y el poder realizar el trabajo que domina de forma creativa y variada (26)

Exigencia mental:

La cantidad de actividades, carencia de concentración, órdenes contrapuestas, cantidad de paralizaciones, el ritmo y la velocidad del trabajo, sometimiento en base al ritmo de los demás empleados, producen una demanda elevada (27). La habilidad y el nivel formativo que posee un empleado determina su capacidad de poder ejercer control en su trabajo, este grupo de recursos del cual puede disponer, sirven a este, cuando hace frente a las exigencias y demandas

Apoyo social

La calidad y cantidad de apoyo social es el tercer factor modificador, el cual es brindado por los otros empleados y los jefes o quienes estén en rango superior de jerarquía. El incremento adecuado de este factor puede reducir los efectos de los “estresores”, debido a la mezcla del bajo control y las exigencias o altas demandas laborales. Es decir que, cuanto más sea la exigencia laboral (emocionales, cognitivas, cualitativas o cuantitativas) y menor el control decisional frente al trabajo, es potencialmente mayor la probabilidad de que el profesional se enferme (28).

Desempeño Laboral

Se define como la productividad de una persona en comparación con el trabajo, en este sentido el empeño de los trabajadores depende de sus acciones (29). Por otro lado, también se define al desempeño laboral como las acciones que realizan las personas para lograr sus objetivos en diversas instituciones y se mide por su desarrollo funcional o su contribución a una organización en particular. Teniendo en cuenta que la seguridad en el trabajo debe garantizarse induciendo un estado de motivación tranquilidad y seguridad en el personal, es importante reconocer las consecuencias del comportamiento de los empleados en el contenido del trabajo, conducir al éxito de una institución u organización (30).

Dimensiones del desempeño laboral

- **Calidad del trabajo:** son habilidades relacionadas con el procesamiento de información y la capacidad de usarla más adelante. Es decir, personas cuyo aprendizaje contribuye a lo que entendemos: percepción, atención comprensión, memoria, lenguaje.

Según los expertos, la más importantes son las otras habilidades que dependen de nosotros por lo que son moldeados y son la percepción y la atención (31)

Según Urbina y Barazal en su estudio afirman que los “conocimiento de un profesional han sido probados y sus habilidades y conocimientos han sido demostrado” (32,33).

- **La Responsabilidad:** es un patrón que construye el nuevo sentido que debe poseer una organización para su entorno interno y externo para lograr el éxito, y . Significa ética donde los valores y principios están relacionados al respeto de los empleados, su capacidad de escuchar y comunicarse con aquellos con aquellos con los que interactúan. (34,35).

- **Liderazgo y trabajo en equipo:** se entiende que es una forma de influencia que motiva a los miembros de una organización. Por lo tanto, un líder es alguien que puede influir en las actitudes y opiniones de los miembros de un grupo liderar significa coordinar y dirigir y conectarse con otros miembros del grupo con un mínimo de esfuerzo. El liderazgo es un proceso que implica involucrar, influir e intervenir con un grupo para lograr sus objetivos, por lo que se debe considerarlo siguiente: relaciones laborales, consistencia, orientación y comunicación. Según García (36)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H₁. Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional,

Lima 2023

H₀. No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión Control decisional y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión Exigencia mental y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023

H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión Apoyo social y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método que se aplicara es Hipotético-deductivo ya que se basa en la obtención de la información para desarrollarlo a partir de leyes generales y obtener conclusiones particulares a través de la contrastación de hipótesis (37).

3.2. Enfoque de la investigación

La metodología utilizada es cuantitativa, ya que este estudio se ocupa del análisis numérico y o matemático y los hallazgos facticos se verificarán a través de operaciones estadísticas. Con el fin de generar nuevos conocimientos, que ayuden a dar soluciones a los problemas (38).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, ya que persigue resolver un problema específico u obtener una aplicación práctica concreta, para lo que suele ser imprescindible el conocimiento obtenido previamente (39).

3.4. Diseño de la investigación

Este estudio tiene un diseño no experimental con rangos de correlación y corte transversal porque se realiza sin manipular variables, las acciones ocurren naturalmente y los datos se recolectan en el campo de estudio, su objetivo es resolver, explicar y analizar la relación entre las 2 variables (40).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población de estudio es finita conformada por 120 licenciados de enfermería incluye ambos sexos, distribuidos en Emergencias de un Hospital Nacional localizado en el distrito de Lima, tendrá una muestra censal por tratarse de una población pequeña

Criterios de inclusión:

- Personal de Enfermería con más de 2 meses de servicio en la emergencia

- Personal de Enfermería que acepten participar de forma voluntaria en el estudio previa firma del consentimiento informado.
- Personal de Enfermería de cuidado directo

Criterios de exclusión:

- Personal de Enfermería con menos de 2 meses de servicio en la emergencia
- Personal de Enfermería que no acepten participar de forma voluntaria en el estudio ni firmen el consentimiento informado.
- Personal de Enfermería del área administrativa

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1 Estrés	Es una reacción general de un organismo ante estímulos estresantes, siendo la respuesta de individuos a diversas situaciones que se presentan dando lugar a diversos cambios físicos, biológicos y hormonales (17)	Son las manifestaciones que presenta el profesional de enfermería como respuesta a un cambio o contingencia presentada en el trabajo	Control decisional Exigencia mental Apoyo social	Contenido Decisiones Suficiencia de tiempo Pedidos contradictorios Jerarquías Trabajo en equipo Hostilidad	Ordinal	Muy Alto: 88 a 116 Alto: 59 a 87 Moderado: 30 a 58 Bajo: 0 a 29

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 2 Desempeño laboral	Son las acciones que realizan las personas para lograr sus objetivos en diversas instituciones y se mide por su desarrollo funcional o su contribución a una organización en particular (29).	Es la competencia que posee el profesional de enfermería para cumplir su rol en el establecimiento de trabajo	Calidad del trabajo Responsabilidad Trabajo en Equipo Compromiso Institucional	Conocimientos Calidad Tramite información Participación en cambios Relaciones interpersonales participación Trabajo en equipo Respeto: compañeros, superiores, usuarios Respuesta oportuna	Ordinal	Eficiente: 120-155 Regular: 90-119 Deficiente: > 90

3-7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica para recolección de información será la encuesta y la observación para las variables en estudio

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: se tomó la escala de estrés Modelo Demanda-Control (DC) de Karasek Esta escala validada desde el año 1998, fue aplicada en numerosas investigaciones, es por eso que permite evaluar el nivel de estrés laboral, de acuerdo a las demandas psicológicas y el nivel de control que tiene el trabajador sobre éstas tres dimensiones control, exigencia de trabajo y apoyo social. Esta escala consta de 29 ítems, es de tipo Likert, de cuatro puntos que va de totalmente de acuerdo a completamente de acuerdo, para el proyecto se tomó del estudio peruano elaborado por Guerra (15).

El instrumento 2: para medir el desempeño laboral es la ficha observación para así poder calcular el desempeño laboral perteneciente al Minsa – Perú, consta de 31 ítems separados por cuatro dimensiones: Calidad del trabajo, Responsabilidad, Trabajo en Equipo y Compromiso Institucional (41).

3.7.3. Validación

La validación para los dos instrumentos por cinco jueces expertos especialistas, para lo cual se aplicó la $P < 0.05$: Es aceptable; por lo que el grado de concordancia es significativo en lo referente a todos los ítems (15,41).

3.7.4. Confiabilidad

Ambos instrumentos igualmente fueron medidos en su confiabilidad a través de la confiabilidad alfa de Cronbach, con valores para el primer instrumento ofreció una

confiabilidad de 0,87 (15), y para el segundo de 0,93 (41). Esto permitió aplicar los instrumentos en el estudio anterior

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez terminada la encuesta, se utilizará la hoja de cálculo Excel para crear la base de datos. Para realizar el análisis descriptivo se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 26 se para contrastar de hipótesis procederá a aplicar la prueba de Rho de Spearman y se trabajará con datos numéricos entre ellas promedias y medias manteniendo un nivel de significancia con un valor menor a 0.05, haciéndose uso de gráficos de barras y porcentajes para la descripción de los resultados.

3.9. Aspectos éticos

En el presente estudio se aplicará los 4 principios éticos ya que todo el que este participando debe dar su consentimiento para su estudio,

Principio de la autonomía

Se obtendrá el consentimiento informado a través de encuestas vía web de los licenciados en enfermería estudiados.

El principio de beneficencia:

El estudio beneficiara a los profesionales licenciados en enfermería investigados para soluciones presentes y futuras.

El principio de no maleficencia:

No se expondrán a daños ni perjuicios físicos, psicológicos y se mantendra la imagen de la institución siempre.

El principio de justicia

Se trabajará con respeto, y de manera equitativa sin discriminación con los profesionales de la salud.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Redacción del título								
Esquema del proyecto de investigación								
Elementos del proyecto								
Objetivos de investigación								
Justificación e importancia								
DESARROLLO								
revisión bibliográfica								
Elaboración del marco teórico								
Elaboración de instrumentos								
Prueba de instrumentos								
Recolección de datos								
Procesamiento de datos								
Análisis de datos								
Preparación de avance de investigación								
CIERRE								
Redacción del borrador trabajo final								
Revisión y corrección del borrador del trabajo final								
Trasncripción y entrega de trabajo final								
defensa del trabajo final								

Actividades realizadas

Actividades pendientes

4.2. Presupuesto

RECURSOS HUMANOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Enfermera(o)	10 horas	100.00	1000.00
Estadístico	10 horas	100.00	1000.00
RECURSOS MATERIALES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Papel Bond A4 80 grs.	1 millar	50.00	50.00
Tinta	2 cartuchos	50.00	100.00
Folder	10	1.00	10.00
EQUIPOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Internet	50 horas	1.00	50.00
IMPRESIONES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Hojas	1,000 impresión	0.10	100.00
MOVILIDAD	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Pasajes	100 pasajes	1.50	150.00
SUB TOTAL	S/. 2,000.00 + 160.00 + 50.00 + 100.00 + 150.00		
TOTAL	S/. 2,460.00		

5. REFERENCIAS

1. León C. Enfermería Ciencia y Arte del Cuidado. Cuba. Revista Cubana de Enfermería. 2006; 22 (4): 4-5. [Citado 2022 diciembre 29]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400007.
2. OIT, Estrés laboral, [Online]; 2016 [Citado 2022 diciembre 29]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>.
3. OMS [Internet]. Enfermería. Rev. 2002. [Citado 2022 diciembre 29]; 3 (1): 1-7. Disponible en: <https://www.who.int/topics/nursing/es/>
4. OMS. Prevención del suicidio un instrumento para el trabajo. [Online]; 2016 [Citado 2022 diciembre 29]. Disponible en: https://www.who.int/mental_health/prevención/suicide/resource_work_spanish.pdf
5. OPS. [Internet] Estrés laboral; 2019 [Citado 2022 diciembre 29] Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es (1)
6. Gympass, México, el país con mayores niveles de estrés laboral en el mundo, [Internet] 2020 Disponible en: <https://blog.gympass.com/es-mx/estres-laboral-en-mexico/>
7. Meza M. Estrés laboral en profesionales de Enfermería de la Universidad de Costa Rica. [Online].; 2018 [cited 2023 enero 5]. Available from: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf>.
8. Gaviria N, Salud Ejecutiva. Colombia el cuarto país con más personas con estrés laboral, 2022 [Citado 2022 octubre 06] disponible en <https://www.larepublica.co/salud->

[ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas- personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464](https://ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464) (2)

9. Sánchez K, Loli R, Sandoval M, Revista Enfermería Herediana, Prevalencia estrés laboral, 2015 [Citado 2023 enero 5]; 8 (2): 3-10. Disponible en https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia_estres_laboral.pdf (3)

10. Reyna C. Estrés laboral en el personal de enfermería en consulta externa Hospital de Emergencias Grau. [Tesis para la obtención del título de especialista en enfermería]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos;2015.Disponible en <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13546>

11. Dueñas N, F A. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. Tesis de titulación. [internet]; 2020. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [Citado 9 de enero de 2023] Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>

12. Yáguar G, S P. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. Tesis de titulación. [internet]; 2019. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [Citado 9 de enero de 2023] Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13230/1/T-UCSG-POS-MGSS-201.pdf>

13. Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., y Tian, X. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. Environmental Health and Preventive Medicine, 2019. 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>

14. Delgado E, S K; Calvanapón A, F A; Cárdenas R, K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eug Esp [Internet]. 2020 Dic [citado 2023 Ene 11]; 14(2): 11-18. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S266167422020000200011&lng=es.
15. Guerra F, D. Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019. Tesis de titulación. [internet]; 2019 Universidad Privada de Huancayo “Franklin Roosevelt” [Citado 11 de enero de 2023] Disponible en: <http://50.18.8.108/bitstream/handle/20.500.14140/195/INFLUENCIA%20DEL%20ESTR%c3%89S%20EN%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DEL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%c3%8dA%20EN%20SERVICIOS%20CR%c3%8dTICOS%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20PAMPAS%202019.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
16. Ramírez E, Díaz M. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del hospital Regional II-2 Tumbes. [Tesis para la obtención de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.]. Piura: Universidad César Vallejo;2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48785/Ram%c3%adrezLEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Peiró, J. M., Salvador, A. Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª. ed.). 2015España: Editorial UDEMA S. A
18. Yaya V, Jurado L, Serrano E. Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima, 2017. Tesis de Maestría. Lima, Perú. Universidad Peruana Unión, 2018. p. 11-20. [Citado 2023 enero11]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1435>

19. Mundo Psicológicos. [Internet] Eustrés y Distrés: diferencias entre los tipos de estrés positivo y negativo; 2022 [Citado 2023 enero 11] Disponible en: <https://www.mundopsicologos.com/articulos/eustres-y-distres-diferencias-entre-los-tipos-de-estres-positivo-y-negativo>
20. Naranjo M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ambiente educativo. Costa Rica. Rev. Educación. 2019; 33 (2): 171-190 [Citado 2023 enero11]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
21. Psicología Clínica y de la Salud, [Internet] Fases del Estrés: Alarma, resistencia y agotamiento; 2019. Disponible en: <https://psynthesispsicologia.es/fases-estres>
22. Cuídate Plus. [Internet] Fases del Estrés: La reacción de alarma, fase resistencia, fase agotamiento; 2022 [Citado 2023 enero 11] Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/bienestar/2002/05/30/fases-estres-6751.html>
23. Psicología Clínica y de la Salud, [Internet] Fases del Estrés: Alarma, resistencia y agotamiento; 2019. Disponibles: <https://psynthesispsicologia.es/fases-estres>
24. Barrera L. Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017. [Tesis para Maestría. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo], 2017. p. 15.
25. Laschinger S, Finegan J, Shamian J, Wilk P. Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work setting. Rev Nurs Adm, 2014; 31(2): 260-72.
26. Karasek R. Theorell, T. Healthy work: stress, productivity, and the reconstrucción of working. New York: Basic Books; 2015.
27. GilMonte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y la salud ocupacional. Rev Perú Med Exp Salud Pública. 2016;29(2):237-241.

28. Johnson J. Hall M. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*. 1988; 78(2): 1336 - 1342.
29. Barrera L. Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba- 2017. Tesis para Maestría. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo, 2017. p. 15
30. Santillán Z. Estrés y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de neonatología del “Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales” Lima – 2017. Tesis para Maestría. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo, 2018. p. 28. [Citado 2023 enero 11]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14452/Santillan_LZE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
31. Ecoembes Empleo, [Internet] Actualidad, Capacidades Cognitivas: percibir y comprender el mundo que nos rodea; noviembre 2018, Disponible en: <https://ecoembesempleo.es/capacidades-cognitivas/>
32. Urbina O., Barazal A. *Revista cubana escuela nacional de salud pública* 2001 [Online]; 2014 [Citado 2023 enero11]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v16n2/ems06202.pdf>
33. Romero Sánchez H. Clima Organizacional su relación con el factor humano. Estados Unidos: PROCADP, Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos. [Internet]. 2010.
34. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del clima organizacional. Lima: MINSA. [Internet] 2009. Disponible en: http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/INFORM-CALID14/RM468_2011MINSA.pdf

35. FOMIN, (Miembro del BID). La responsabilidad social de la empresa en América. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo. [Internet]. 2011. Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/document/Laresponsabilidad-social-de-la-empresa-en-Am%C3%A9rica-LatinaManual-de-Gesti%C3%B3n.pdf>
36. Amaro M. Florence Nightingale, la primera gran teórica de enfermería. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2004 Dic [Citado 2023 enero11]; 20(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192004000300009&lng=es
37. QuestionPro; Método Deductivo: Qué es yCuál es su importancia [Internet] 2022: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-deductivo/>
38. Mata L, Investigalia, El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio [Internet]. 2019 mayo, Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/>
39. Investigación correlacional, características, ejemplos, etapas [Internet]. 2022 <https://sites.google.com/site/ciefim/investigaci%C3%B3ncorrelacional>
40. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill e Interamericana Editores, 2010.
41. Cubas C. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud. [Online]; 2018 [cited 2023 enero 11] Available from: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5414/Cubas%20Cubas%2C%20Ros%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

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

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión Control decisional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023?</p> <p>¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión Exigencia mental se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023?</p> <p>¿Cómo el nivel de estrés en su dimensión Apoyo social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar como el nivel de estrés en su dimensión Control decisional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería</p> <p>Establecer como el nivel de estrés en su dimensión Exigencia mental se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería</p> <p>Describir como el nivel de estrés en su dimensión Apoyo social se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁- Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023</p> <p>H₀- No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión Control decisional y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023</p> <p>H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión Exigencia mental y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023</p> <p>H₁-Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión Apoyo social y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2023</p>	<p>Variable 1: Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Control decisional</p> <p>Exigencia mental</p> <p>Apoyo social</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Calidad del trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Compromiso Institucional</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método y diseño de investigación es sin intervención descriptiva</p> <p>La población de estudio es finita conformada por 120 licenciados de enfermería incluye ambos sexos, distribuidos en Emergencias de un Hospital Nacional localizado en el distrito de Lima, tendrá una muestra censal por tratarse de una población pequeña</p>

ANEXO 2. INSTRUMENTOS
Instrumento I
Estrés Laboral

I. Datos generales

Nombre: _____

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Tiempo de Servicio: _____

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que ud deberá responder de acuerdo a su situación recuerde que no hay preguntas correctas ni incorrectas, marque con una X la respuesta que considere oportuna

Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)

Nº	Control decisional	1	2	3	4
01	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.				
02	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación				
03	En mi trabajo debo ser creativo				
04	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo				
05	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo				
06	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma				
07	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes				
08	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo				
09	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales				
	Exigencia mental				
10	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente				
11	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental				
12	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva				
13	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo				
14	No recibo pedidos contradictorios de los demás				
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo				
16	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde				
17	Mi trabajo es muy dinámico				
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás				
	Apoyo Social				

19	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión				
20	Mi jefe presta atención a lo que digo				
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi				
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo				
23	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida				
24	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan				
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi				
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mi				
27	Las personas con las que trabajo son amistosas				
28	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas				
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo				

Instrumento II
Cuestionario de Desempeño Laboral

A continuación, se le presenta una serie de enunciados que tienen cuatro opciones de respuesta donde usted podrá responder marcando con un aspa (x), en el número que crea conveniente: Siempre (1) Casi Siempre(2) A Veces(3) Casi Nunca (5) Nunca (5)

Nº	CALIDAD DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
01	Produce o realiza un trabajo sin errores..					
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
03	Realiza un trabajo ordenado.					
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
06	Produce o realiza un trabajo metódico.					
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
08	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor					
09	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	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.					

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

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

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio: Determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería

Participantes: Enfermeros.

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

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

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

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

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

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

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

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

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma