



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

**Presentado por:**

**Autora:** Ramirez Figueroa, Ana Consuelo

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-7912-4303>

**Asesor:** Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

**Lima – Perú**

**2024**

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

Yo, Ramirez Figueroa, Ana Consuelo, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima, 2024", Asesorado por el Docente Mg. Mori Castro, Jaime Alberto, DNI N° 07537045, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:393156756, 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)  
 Ramirez Figueroa, Ana Consuelo  
 DNI N° 72653430



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Mori Castro, Jaime Alberto  
 DNI N° 07537045

Lima, 15 de Octubre de 2024

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, carátula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### **DEDICATORIA:**

El presente trabajo va dedicado a Dios y mi familia por el apoyo incondicional y la fuerza que me dan para seguir adelante en mi carrera.

**AGRADECIMIENTO:**

Los todos los docentes de la Universidad Norbert  
Wiener por darme sus conocimientos para poder ser  
mejor profesional.

**Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>**

## **JURADO**

**Presidente** : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

**Secretario** : Mg. Jauregui Cárdenas, Jocelyn Lisset

**Vocal** : Mg. Palomino Carrión ,Ruby Cecilia

## ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	14
1.2.1.	Problema general	14
1.2.2.	Problemas específicos	14
1.3.	Objetivos de la investigación	14
1.3.1.	Objetivo general	14
1.3.2.	Objetivos específicos	14
1.4.	Justificación de la investigación	15
1.4.1.	Teórica	15
1.4.2.	Metodológica	15
1.4.3.	Práctica	15
1.5.	Delimitaciones de la investigación	16
1.5.1.	Temporal	16
1.5.2.	Espacial	16
1.5.3.	Recursos	16
2.	MARCO TEÓRICO	17
2.1.	Antecedentes	17
2.2.	Base Teórica	19
2.3.	Formulación de hipótesis	25
3.	METODOLOGÍA	27
3.1.	Método de la investigación	27
3.2.	Enfoque de la investigación	27
3.3.	Tipo de investigación	27
3.4.	Diseño de la investigación	27
3.5.	Población, muestra y muestreo	28
3.6.	Variables y operacionalización	30
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1.	Técnica	33
3.7.2.	Descripción de instrumentos	33
3.7.3.	Validación	34
3.7.4.	Confiabledad	35
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	35

3.9.	Aspectos éticos	36
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	38
4.1.	Cronograma de actividades	38
4.2.	Presupuesto	39
5.	REFERENCIAS	40
	Anexos	52
	Matriz de consistencia	53

## Resumen

**Objetivo:** Analizar la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024. **Diseño Metodológico:** El método será hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. Población: La población estará conformada por 37 profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima, aplicando criterio de inclusión y exclusión. **Técnica:** se empleará la encuesta en su modalidad de cuestionario y una ficha de observación. **Instrumento 1. Nivel de estrés,** empleara el cuestionario para determinar el nivel de estrés de los profesionales de enfermería, el cual fue elaborado a partir del cuestionario de “The Nursing Stress Scale” (NSS), adaptado por Cazal J; y tomado de Santamaria (45) Asimismo, de 34 ítems, la cuales tuvieron 4 respuestas posibles con escala Likert con puntajes de 0 a 3 puntos. Los puntos obtenidos fueron clasificados por niveles de Baremo como Nivel de estrés bajo: de 0 a 34 puntos. Nivel de estrés medio: de 35 a 68 puntos. Nivel de estrés alto: de 69 a 102 puntos **Instrumento 2. Desempeño laboral.** cuestionario para determinar el desempeño laboral de profesionales de enfermería fue elaborado por el MINSA, adaptado por la autora Llagas; y tomado de Santamaria (45), el cual contiene 31 preguntas que fueron tomadas de la ficha de desempeño laboral del MINSA, las cuales tuvieron cinco posibles respuestas con escala de Likert de 1 a 5 puntos. **Procesamiento estadístico y análisis de datos:** Se aplicará técnicas descriptivas para evaluar la distribución de frecuencias de las variables y dimensiones; y se realizará un análisis inferencial para probar la hipótesis empleando según sea el caso Rho de Spearman de Pearson.

**Palabras claves:** Nivel de estrés, desempeño laboral, profesional de enfermería

## **Abstract**

**Objective:** Analyze the relationship between the level of stress and the work performance of the nursing professional in the Intensive Care Unit of the Emergency Hospital of Villa Salvador Lima 2024. **Methodological Design:** The method will be hypothetical-deductive, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design. and correlational scope. **Population:** The population will be made up of 37 nursing professionals from the Intensive Care Unit of the Villa Salvador Lima Emergency Hospital, applying inclusion and exclusion criteria. **Technique:** the survey will be used in its questionnaire mode and an observation sheet. **Instrument 1.** Stress level, the questionnaire will be used to determine the stress level of nursing professionals, which was developed from the “The Nursing Stress Scale” (NSS) questionnaire, adapted by Cazal J; and taken from Santamaria (45) Likewise, of 34 items, which had 4 possible answers with a Likert scale with scores from 0 to 3 points. The points obtained were classified by Scale levels as Low stress level: from 0 to 34 points. Average stress level: from 35 to 68 points. High stress level: from 69 to 102 points **Instrument 2.** Job performance. questionnaire to determine the work performance of nursing professionals was developed by the MINSA, adapted by the author Llagas; and taken from Santamaria (45), which contains 31 questions that were taken from the MINSA job performance sheet, which had five possible answers with a Likert scale from 1 to 5 points. **Statistical processing and data analysis:** Descriptive techniques will be applied to evaluate the frequency distribution of the variables and dimensions; and an inferential analysis will be carried out to test the hypothesis using Pearson's Spearman's Rho case as appropriate.

**Keywords:** Stress level, job performance, nursing professional

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de Salud (OMS), el estrés laboral es respuesta a exigencias y presiones laborales incompatibles con conocimientos, que ponen a prueba su capacidad para afrontar situación. El estrés daña la salud de trabajadores y afectar desempeño, el estrés es causado por mala organización del trabajo y no apoyo de colegas. Es probable si obtiene control en su trabajo y recibe el apoyo del supervisor y buena relación con colegas (1).

Bhagavathula y col., en Etiopía, dice que prevalencia del estrés relacionado con el trabajo es 32% entre profesionales de salud, junto con síntomas de debilidad (53%), autocrítica (57%) y depresión (47%). Asghar y col., en 2020 dice que el estrés laboral no es nuevo en sector salud en Pakistán, porque el trabajador tiene nivel muy alto de agotamiento emocional y físico, 46% de población muestra fatiga a diario, insatisfacción y mal desempeño laboral (2).

Los profesionales de la salud son los más estresados en Canadá y, según la Federación Canadiense de Enfermeras, el 87% de enfermeras en Canadá experimentan estrés en el lugar de trabajo, mientras que en Australia vemos altos niveles de estrés y ansiedad 42% (3).

Si estas cifras ya eran alarmantes, en el último año de pandemia de Covid-19 la prevalencia entre especialistas, no sólo los cuidadores, ha aumentado a 45% e incluso el 57%. Aunque se desprende de algunos artículos que esta presión no sólo la afronta el sector sanitario, sino también el 41% de los trabajadores del sector público en España y en el extranjero (4).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en 2019 que aproximadamente el 25% de trabajadores en Europa tienen estrés laboral, en comparación con 15% en Estados Unidos. El 72% del estrés de trabajadores repercute negativamente en su salud (5).

En respuesta a esta pregunta, según la Asociación Estadounidense de Enfermeras, el 74% cree que las condiciones agudas y crónicas, como los efectos del estrés y el exceso de trabajo, se encuentran mayores problemas de salud y seguridad, y es alarmante en todo el mundo (6).

En el caso de Argentina, un estudio muestra que el 27% de trabajadores se siente estresado por exceso de carga y ambiente laboral, mientras que, en Chile, el 27,9% de los trabajadores se siente estresado y el 13% deprimido, en Brasil, estudios muestran que por ausentismo. a accidentes y enfermedades de trabajo, que el 14% de los casos de ausentismo registrados en las instituciones de salud se debieron a enfermedades mentales, incluido el estrés, situación muy importante y preocupante en el desarrollo de la investigación realizada (7).

El mismo contexto también fue presentado por Jácome y col., en el 2020 indicaron que en Colombia la presencia de un alto nivel de cansancio emocional es crucial para la prevalencia de estrés laboral en la población, ya que el 42% reportó agotamiento emocional y el 55% tuvo un bajo nivel de despersonalización (8).

En Perú se realizó encuestas para determinar la prevalencia de estrés laboral en trabajadores de salud, y resultados del Servicio de Salud de Lima-Este, el 31% padecía estrés laboral, siendo las mujeres las que padecían estrés laboral. El grupo ocupacional con mayor impacto es el de enfermeras, y el estudio también encontró que los Trabajadores bajo el modelo de contrato temporal experimentan más presión laboral (68,3%) y a medida que aumenta la jornada continua de 1 a 5 años, el 57% padecía más estrés en el trabajo (9).

Los resultados preliminares de un estudio epidemiológico realizado por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) muestran que el 52,2% de los habitantes del área metropolitana de Lima padecen estrés moderado a severo, principalmente causado por COVID-19, así como problemas de salud, problemas económicos o familiares (10).

El estudio es importante porque medirá la relación del estrés laboral y desempeño en Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador, la trascendencia social va más allá de beneficiarios, el personal de enfermería que labora en dicho hospital, quienes se beneficiarán de los resultados del estudio para mejorar su nivel de desempeño laboral. Las implicaciones prácticas ayudarán a resolver problemas con estrés para la mejora del desempeño laboral. Se promueve el valor teórico ya que ofrece teoría en comprender las variables en estudio, la utilidad metodológica incluye instrumentos de investigación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente físico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024?
- ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024?
- ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente social con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente físico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024
- Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024
- Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente social con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Teórica**

El estudio tiene un enfoque teórico, ya que se realizará revisión profunda para reflexionar sobre la importancia del estrés en desempeño laboral, a través de la cual se podrán desarrollar estrategias para mejorar la situación usando evidencia y el sustento teórico. Se mencionarán los factores estresantes y cómo el estrés afecta la productividad de enfermería, se basa en la

teoría de Calista Roy y modelo adaptativo. Desde perspectiva teórica, los resultados de este proyecto proporcionarán conocimientos científicos sobre la relación entre el estrés laboral y el desempeño en la profesión de enfermería, lo cual es importante para determinar la estrecha relación entre este tema y el desempeño de la enfermería, situaciones complejas que garanticen el bienestar, la salud y la seguridad del personal, lo que ayudará a promover el desarrollo del personal de enfermería y brindar un mejor servicio a los usuarios.

#### **1.4.2. Metodológica**

Metodológicamente, contribuiría a una dirección de investigación que deja una metodología clara para que los problemas puedan resolverse a medida que surjan, y los resultados puedan informar el desarrollo de protocolos y directrices bajo estrés. para mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería, servirá como contexto para otras investigaciones. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos del hospital "Emergencia de Villa Salvador 2021". Esta es la Escala de Estrés de Enfermería (ST) validada escrita por Gray-Toft y Anderson, Consta de 34 ítems divididos en tres dimensiones: ambiente físico (carga de trabajo), ambiente psicológico y social. Las posibles respuestas son: nunca (1), a veces (2), frecuentemente (3) y muy frecuentemente (4) Esta herramienta busca el nivel de estrés del personal de enfermería en el entorno hospitalario. 0,92 y la confiabilidad fue de 0,92.

#### **1.4.3. Práctica**

Esto es relevante en práctica, ya que ayudará a incrementar la productividad de profesionales de enfermería, lo que afectará significativamente la calidad de atención brindada en la institución y, por tanto, la satisfacción de los usuarios. Este proyecto de investigación será de gran utilidad para el personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Villa el Salvador, ya que permitirá mostrar cómo se desempeñan en su campo

laboral. Con base en resultados del estudio, las autoridades y jefe de servicio de la unidad de cuidados intensivos del “Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024” deberán realizar actividades de relajación, pausas activas o gimnasia laborales usando diversas técnicas en períodos reducidos de tiempo, ello ayudara a mejorar el desempeño laboral.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

La presente investigación se realizará durante los meses de junio a octubre del 2024, permitirá indagar sobre el nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería.

### **1.5.2. Espacial**

El proyecto de tesis, se realizará en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **A nivel internacional:**

Kumar (11), en el 2023, en la India, con el objetivo “Analizar la prevalencia del estrés y su nivel entre el personal de la unidad de cuidados intensivos (UCI) (médicos y enfermeras) de varios hospitales”. Estudio, transversal, correlacional. Muestra de 80 profesionales de UCI de varios hospitales de Pune. Método, entrevistó a miembros del personal de la UCI (médicos y enfermeras) con un formulario probado que tenía escala de calificación de estrés

DASS (solo para estrés). Resultados, las prevalencias globales de estrés del personal UCI (médicos y enfermeras) fue 53%. Las prevalencias del estrés fue 37% y en enfermeras 67%. Según DASS (solo estrés), el 20% de médicos estaban con estrés leve, el 15% estrés moderado y 3% estrés severo. Entre enfermeros, 47% leve estrés y 20% moderado estrés.

Saravanan (12), en el 2023, en Estados Unidos, con el objetivo “Determinar el estrés laboral y el agotamiento que experimentan las enfermeras de la UCI que trabajan con pacientes con y sin COVID-19”. Estudio, longitudinal, prospectivo, métodos mixtos, correlacional. Muestra de 77 enfermeras. Método, los datos sobre el estrés ocupacional y la prevalencia del agotamiento se recopilaron mediante cuestionarios validados. Resultados, los usuarios que cuidaban a pacientes COVID en la unidad de COVID tenían 3,70 veces probable de tener estrés ( $p < 0,001$ ) comparando con los de la unidad que no eran COVID. No hay diferencias en el nivel de estrés de los usuarios que trabajan con pacientes con y sin COVID ( $p = 0,57$ ) en unidad COVID.

Somayeh y col., (13) en el 2021, en Irak, con el objetivo “Mecanismos para reducir el estrés laboral de las enfermeras por enseñanzas de estrategias de afrontamientos”. Estudio, de ensayo clínico, correlacional. Muestra de 67 enfermeras de las unidades de cuidados intensivos de todos los hospitales. Método, fue por cuestionario de estrés laboral HSE. Resultados, no hay diferencias significativas del grupo experimental con control de información demográfica ( $P < 0,005$ ). No hay diferencia significativa de puntuación media de estrés laboral antes de intervención de los grupos. Después de intervención, hay disminución significativa en puntuación media de estrés laboral en el grupo tratado comparando con grupo de control ( $P < 0,001$ ).

Asl y col., (14) en el 2022, en Iran, con el objetivo “Determinar la autonomía profesional y su relación con el estrés laboral entre enfermeros que trabajan en Unidades de Cuidados

Intensivos (UCI)”. Estudio, descriptivo, no experimental, correlacional. Muestra de 320 enfermeras en UCI. Método, el dato se recopiló utilizando la Escala de conducta práctica de Dempster (DPBS) y el cuestionario Ejecutivo de salud y seguridad (HSE). Resultados, la media puntuación total de autonomía profesional y estrés laboral de enfermeras fue, 102,11 (91,88) y 115,53 (12,42), indicando autonomía y estrés laboral moderados. La autonomía profesional tuvo correlación positiva significativa con el estrés laboral ( $r = 0,52$ ,  $p < 0,001$ ). Hay correlación positiva significativa con experiencia laboral UCI ( $r = 0,12$ ,  $p = 0,014$ ).

Faisal (15) en el 2024, en Palestina, con el objetivo “Analizar el estrés y el compromiso laboral entre las enfermeras palestinas que trabajan en unidades de cuidados intensivos”. Estudio, no experimental, diseño transversal. Muestra de 220 enfermeras UCI. Método, para los datos utilizaron Escala de estrés de enfermería y Escala de compromiso laboral de Utrecht-9. Resultados, los niveles de estrés de enfermeras es alta ( $M = 105,9 \pm$  desviación estándar  $[DE] = 11,91$ ). En compromiso laboral, respaldan nivel moderado de compromiso laboral ( $DE = 0,4$ ). En subescalas de compromiso laboral, fue 3,7 (0,6), dedicación media de 3,7 (0,6). el estrés, género e ingresos eran predictores del compromiso laboral ( $p < 0,05$ ).

#### **A nivel nacional:**

Zamora (16) en el 2021, con el objetivo “Analizar la relación del estrés con el desempeño laboral en enfermeras de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote”. Estudio, básico, no experimental, correlacional. Muestra de 35 enfermeras. Método, utilizó un cuestionario para ambas variables. Resultado, hay fuerte relación negativa  $p = 0,000 < 0,05$  de estrés con desempeño laboral en enfermeras. El nivel de estrés laboral es alto en 64%, por carga laboral alta, conflicto interpersonal, canal comunicativo, cansancios emocionales y otros factores. La relación al nivel de desempeño laboral es baja en 44% debido a que hay trabajo en equipo.

Ruiz (17) en el 2022, con el objetivo “Analizar los niveles de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería en unidad de cuidados intensivos en pandemia COVID 19 hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2022”. Estudio, correlacional, descriptivo, no experimental. Muestra de 22 enfermeras. Método, uso como instrumento las encuestas. Resultados, hay medio nivel de estrés en 51%, también alto nivel de estrés en 49% con alto desempeño laboral en 57%, y 43% medio nivel, en dimensión ambiente físico hay medio nivel de estrés en 65% y alto desempeño en 45% medio en 20%, en dimensión ambiente psicológico hay alto nivel de estrés en 50% y alto nivel de desempeño a medio en 25%, en dimensión ambiente social 65% con alto nivel de estrés con medio nivel de desempeño en 45%.

Chocce y Quispe (18), en el 2022, con el objetivo “Analizar los niveles de estrés en el profesional de enfermería Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima Norte, en la Pandemia 2022”. Estudio, correlacional, cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal. Muestra de 35 enfermeras. Método, con técnica de encuestas y con el instrumento el cuestionario “Nursing Stress Scale”. Resultado, el 77% son femenino, 50% casada. El 79% tienen medio estrés laboral, el 13% con bajo estrés y 10% alto estrés. En dimensión física el 67% con medio estrés, el 22% alto estrés y 13% bajo estrés. En dimensión psicológica el 87% con medio estrés, el 10% alto estrés y 3% con bajo estrés. En dimensión social el 77% con medio estrés, el 11% alto estrés y 9% bajo estrés.

Bautista y col., (19) en el 2023, mediante el objetivo “Determinar la relación del nivel de estrés con el desempeño profesional de enfermeras Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023”. Estudio básico, cuantitativo, correlacional, transversal, no experimental. Muestra de 37 enfermeras UCI. Método, para la toma de información es la técnica de encuesta, para el nivel de estrés guía

de observación tipo Likert para evaluar el desempeño de enfermeras. Resultados, hay medio nivel 61%, no adecuado desempeño 50%, bajo nivel de estrés con adecuado desempeño profesional en 35% y no adecuado desempeño 17%, el nivel de estrés tiene negativa relación significativamente con desempeño profesional, el factor físico es causante de estrés en 69%.

Valeriano (20) en el 2022, con el objetivo “Analizar la relación del nivel de estrés con carga laboral en enfermeras frente al Covid-19 en Unidad de Cuidados Intensivos (Área Covid-19) y Emergencia del Hospital III EsSalud – Puno”. Estudio, descriptivo, correlacional, transversal. Muestra de 27 enfermeras. Método, en la toma datos fue la encuesta y de dos cuestionarios “Escala de Estrés de Enfermería” (The Nursing Stress Scale), en estrés y “carga laboral” para el grado de carga laboral. Resultados, el 52% de enfermeras tienen alto nivel de estrés laboral, 44% medio estrés y 4% nivel de estrés bajo. En dimensiones, los altos niveles de estrés se producen por situación relacionado con las cargas de trabajo en 100%, muerte y sufrimiento del usuario en 77% con incertidumbre en el tratamiento en 79%. En carga laboral el 57% con alto nivel de carga laboral, 39% medio nivel y 5% nivel bajo de carga laboral. Hay nivel alto en carga laboral por carga mental 47%, en carga física 60%.

## **2.2. Base Teórica**

### **2.2.1. Primera variable: Nivel de estrés**

#### **Estrés**

En los tiempos modernos, el término estrés fue introducido por primera vez en el campo de la salud en 1935 por el fisiólogo de Montreal Hans Selye, definió como "la respuesta general del cuerpo ante cualquier estímulo o situación estresante", el estrés es "respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier demanda" y es "respuesta física y emocional a demandas percibidas y al daño causado por desequilibrio". La OMS afirma que el estrés es “conjunto de respuestas

fisiológicas que prepara al organismo actuar ante cualquier estrés o situación estresante". El estrés es conjunto de reacciones que crea el organismo para adaptarse o afrontar situaciones difíciles o estresantes, gracias a mecanismos biológicos y psicológicos (21).

### **Estrés laboral**

La OMS destaca que el estrés en el lugar de trabajo "es serie de reacciones que los empleados realizan ante exigencias y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación". Surgen preguntas; El estrés laboral se considera como factor negativo que afecta productividad de empleados. Cuando el estrés laboral se convierte en algo cotidiano y abrume a una persona, puede afectar la salud física y mental de los empleados. El estrés laboral es desequilibrio entre demandas laborales y el control personal, los deseos y realidades del entorno laboral y las respuestas personales a las percepciones de los factores estresantes laborales. Para la mayoría de los trabajadores, el estrés es un concepto general de malestar vago. Existen respuestas biológicas muy reales a la estimulación física, mental o sensorial externa. La respuesta al estrés tiene 3 fases: la etapa de ansiedad, la etapa de resistencia y etapa de agotamiento (22).

### **Causas del estrés o estresores laborales**

Existen algunos estudios sobre estrés e identifican los principales factores estresantes para el personal de enfermería que trabaja en hospitales: carga de trabajo de enfermería, muerte y sufrimiento del paciente, falta de preparación de las enfermeras, falta de apoyo del personal de servicio, falta de atención al paciente Incertidumbre, problemas con médicos y problemas con otros miembros del equipo de atención. Describen diversas situaciones que pueden provocar estrés en el trabajo de los profesionales de enfermería a nivel hospitalario (23).

### **Carga de trabajo del personal de enfermería.**

Muchos servicios hospitalarios están saturados y carecen de personal, causa estrés en el trabajo. Estas cuestiones se tratan dentro de institución, con equilibrio entre malas conductas personales profesionales y carga de trabajo excesiva. La sobrecarga de trabajo es reconocida como principal causa de estrés en enfermeras. El trabajo es físicamente exigente, los turnos son estresantes y horas de trabajo excesivas provoca agotamiento físico y mental, dejando al profesional incapaz de afrontar situación estresante. Trabajar de noche altera constantes biológicas determinadas por secreción hormonal, ciclos del sueño y metabolismo. La sobrecarga se asocia con estrés: consumo de alcohol, ausentismo, baja motivación laboral, baja autoestima, confusión, colesterol alto y taquicardia (24).

### **Muerte y sufrimiento del paciente**

La muerte y el nacimiento son fenómenos naturales de la condición humana que comparten aspectos biológicos, sociales y culturales, así como aspectos psicoemocionales, y son quizás los dos eventos que tienen mayor impacto emocional en los individuos y en los demás. Uno de deberes de enfermeras es ayudar a las personas a afrontar la transición de vida a la muerte. A medida que más y más personas mueren en hospitales, las enfermeras desempeñan un papel importante en este proceso, independiente si son personas enfermas y de enfermedades de seres queridos que los rodean, se espera actitud cálida, servicial y de apoyo de quienes lo necesitan, las enfermeras no son inmunes a influencia de sociedad, ni tampoco a la muerte y a la interacción con los pacientes moribundos; Emociones que surgen al trabajar juntos (25).

### **Preparación insuficiente del profesional de enfermería**

La preparación profesional inadecuada se produce cuando hay más conocimiento teórico y poca formación en la práctica, falta de técnicas de aprendizaje en afrontar autocontrol emocional y poca información sobre cómo funciona la organización del trabajo formativo,

hace que especialistas se sientan insuficiente preparados y provoca incertidumbre sobre las acciones en situaciones difíciles, como miedo a cometer errores en atención al paciente (26).

### **Falta de apoyo por los miembros del servicio**

Recibir apoyo o no tendrá un impacto importante en la salud de los trabajadores de la salud. Actualmente existe amplia evidencia de que el acceso al apoyo a menudo actúa como amortiguador del estrés, ayuda a controlarlo y tiene importantes beneficios para la salud. Esto está en marcado contraste con las organizaciones diferenciadas de hoy, donde cada puesto es jerárquico y a menudo estructurado en torno a la autoridad, todos deben obedecer la orden a la autoridad superior, genera desacuerdos al contratar profesionales. La opinión de la persona que ocupe un puesto superior esté facultada para supervisar al profesional de nivel inferior desde perspectiva jerárquica se considera contraria al modelo profesional (27).

### **Incertidumbre en el tratamiento del paciente**

Los avances científicos y tecnológicos en campo clínico han contribuido a la mejora de las tasas de supervivencia y la calidad de vida de muchos pacientes. En el entorno hospitalario, este escenario tecnológico ha impactado claramente la atención al paciente, como servicios médicos de cuidados críticos, ha creado perspectivas médicas y ha demostrado la complejidad del tratamiento y toma de decisiones. Es difícil predecir el beneficio de la medicina de cuidados intensivos si no hay expectativa de mejorar la salud del paciente, prolongar la vida en caso de un pronóstico catastrófico o deterioro de la calidad de vida (28).

### **Consecuencias del estrés laboral**

El costo del estrés en lugar de trabajo puede ser muy alto, tanto en términos de valor personal como empresarial u organizacional, que señalan algunas formas en que se manifiesta a nivel individual como organizacional. A nivel personal: Salud física: Enfermedad gastrointestinal:

úlceras pépticas, indigestiones, gastritis, digestiones lentas, etc. Enfermedad cardiovascular: taquicardia, hipertensión arterial, enfermedad coronaria, angina de pecho, infarto de miocardio y arritmia. Enfermedades del tracto respiratorio: respiración superficial y frecuente, asma bronquial, hiperventilación, disnea y opresión en el pecho. Trastorno del sistema endocrino: aumento de adrenalina, hipoglucemia, diabetes, hipertiroidismo, hipotiroidismo. Disfunción sexual: impotencia, eyaculación precoz, vaginismo, trastornos del deseo sexual (29).

Enfermedades de piel: picor, dermatitis atópica, hiperhidrosis, caída del cabello. Trastornos musculares: tensión muscular, sudoración; espasmos, rigidez, dolor muscular. Trastorno psicossomático: insomnio, trastornos nervioso autónomo (mareos, escalofríos), dolor de cabeza, trastornos del sistema inmunológico (gripe, herpes), falta de apetito, artritis reumatoide. Salud mental: Reacción cognitiva: baja concentración, bajo rango de percepción, olvidos, baja capacidad de resolución de problemas y bajo aprendizaje. Reacción de comportamiento: baja productividad, aumento del tabaquismo, aumento del consumo de drogas y/o alcohol, errores y días de enfermedad. Aspectos conductuales: Reacciones emocionales: miedo, irritabilidad, mal humor, ansiedad, ira. Dimensión social: distancia y dificultades en relaciones con la pareja, familia, amigos y compañeros (30).

## **Dimensiones:**

### **Dimensión 1: Ambiente físico:**

Características relacionadas con el desarrollo de tareas orientadas al trabajo. Los factores de estrés son todos aquellos eventos que impiden al personal médico realizar de manera óptima su trabajo debido a la concentración y tranquilidad necesarias para un buen trabajo, infraestructura insuficiente, condiciones patológicas de diversos pacientes y factores biológicos básicos, todo lo cual puede generar estrés para los empleados (31).

## **Dimensión 2: Ambiente psicológico:**

Cada persona tiene un conjunto de características que se reflejan en cómo se adapta a su entorno. Procesos dolorosos como hablar sobre la muerte a pacientes y familiares, ver a las personas sufrir dolor y depresión a diario, crear resistencia emocional, brindar apoyo emocional a familiares y pacientes, crear una falsa sensación de satisfacción cuando el estrés es en realidad un factor de riesgo que puede causar sufrimiento. estrés. Estos factores se clasificaron en: muerte y sufrimiento, falta de preparación, falta de apoyo, responsabilidad, falta de conocimiento del tratamiento y relación con el paciente (32).

## **Dimensión 3: Ambiente social:**

Los cambios de conducta o de comportamiento deben abordarse y producirse como resultado del cambio social. Cada época, además de acelerar los cambios tecnológicos, crea nuevos desafíos que los individuos no pueden integrar en la organización del trabajo hospitalario: ser profesionales de la salud. El estrés ocurre cuando dos personas trabajan juntas y tienen perspectivas y expectativas diferentes que son incompatibles entre sí (33).

### **2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral**

El desempeño laboral es experiencia de la enfermera en trabajo realizado y capacidad de las actividades laborales con idoneidad en situaciones y entornos. El enfermero debe recibir formación intelectual para definir su misión en el sistema de salud. El trabajo de enfermería se sustenta en conocimientos que mejoren su práctica, la ciencia y tecnología se desarrollan y los especialistas acumulan habilidad y competencias. Fomentar habilidad de tratamiento y promover eficaz la recuperación de pacientes, requiere la formación en convertir en expertos en sus campos, sin olvidar la misión de llevarse bien con las personas que lo tienen; una mirada sincera y transmite empatía, calidez y comprensión. Actualizar métodos para abordar

desafíos de globalización en atención médica y contribuir efectiva a la mejora continua de los servicios médicos, la optimización de los servicios médicos y una mayor eficiencia (34).

El desempeño profesional no es sólo lo que una persona puede hacer, sino también lo que necesita hacer para realizar sus tareas diarias de manera efectiva, incluyendo las habilidades y actitudes, sino también las habilidades y conocimientos que utiliza para realizar sus tareas. Utilizan su jornada laboral para completar tareas a tiempo, según estándares aplicables a cada puesto y cualidades personales para el puesto. Es resultado donde el empleado tiene funciones asignadas, y el desempeño depende del éxito o fracaso de la organización. Valores que contribuyen a realización de producto deseado a través de requisitos laborales (35).

### **Dimensiones del desempeño profesional**

**Orientación a resultados:** Describe si las personas que trabajan en el campo completan el trabajo a tiempo, son responsables de funciones asignadas y realizan actividades.

**Calidad:** Describe los errores cometidos por el empleado, si los recursos, materiales y suministros se utilizan sabiamente, el grado de habilidades laborales y si el empleado es educado y atento en el trabajo.

**Relaciones interpersonales:** valorar si el personal es amable con los usuarios y otros compañeros, da instrucciones adecuadas a pacientes y evita conflictos en grupo de trabajo.

**Iniciativa:** Descubre formas de superar trámites, si está dispuesto a cambiar, si anticipas a dificultades, si tiene capacidad para resolver problemas que surgen en el día. Trabajo en equipo: cuando un equipo es reconocido por el logro de objetivos, los empleados muestran capacidad de integrarse al equipo (36).

El desempeño laboral como capacidad del empleado en realizar un trabajo en un período de tiempo para lograr metas en la organización. Considere la eficacia de las personas que

trabajan en la organización, su desempeño individual y su satisfacción laboral. La enfermería es vista como una profesión que beneficia a la sociedad y debe demostrar y reforzar su compromiso y acciones, lo que se espera de un egresado de enfermería reflexivo, crítico, amable, respetuoso, diligente, para cuidar a los demás y pensar en las personas de manera saludable; satisfacer necesidades de los usuarios. La motivación y la actitud de asociados de salud, al planificar su trabajo, determinan las tareas de profesión (37).

### **2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema**

Para cumplir plenamente su rol, una enfermera debe pasar por varias etapas, comenzando con la principiante, que utiliza la experiencia, y luego hasta la principiante avanzada, la enfermera utiliza la experiencia actual. Lo analiza según las normas de cada organización, luego pasa al nivel de supervisor y selecciona todos los importantes, luego pasa a la etapa efectiva, se convierte en observador externo y consigue otro puesto, luego llega a la etapa de experto, la evaluación para aprobar, para lograr buen desempeño laboral requiere de varios pasos y es útil en ámbito de enfermería también en áreas donde la enfermera tiene funciones importantes. Los familiares tienen las habilidades para aprender cada vez que surge un problema, lo que permite transformarse de aprendices a expertos, traduciendo conocimientos teóricos y prácticos y una actitud positiva y creativa que se puede aprender a través de la experiencia. Los intentos describen la situación, incluyen un conocimiento práctico de la emergencia y demuestran competencia y conocimiento de los recursos disponibles (38).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa del nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024

H0: No hay relación del nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

H1: Existe relación significativa del nivel de estrés en su dimensión ambiente físico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024

H2: Existe relación significativa del nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024

H3: Existe relación significativa del nivel de estrés en su dimensión ambiente social con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024

## **3. METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de la investigación**

Para sacar conclusiones generales de este estudio, se propone un enfoque hipotético-deductivo que tiene en cuenta el análisis de una situación específica, cómo formular hipótesis y cómo analizar paso a paso de lo general a lo específico. Este se refiere a estudiar los fenómenos de acuerdo a predicciones y contrastación de hipótesis, realizando la conformación de las conclusiones de lo general a lo particular (39).

### **3.2. Enfoque de la investigación**

Los métodos de investigación son cuantitativos en el sentido de que los datos se cuantificarán estadísticamente y se compararán con la literatura para describir las variables de estudio y utilizar pruebas estadísticas para cuantificar los resultados obtenidos. Es un estudio cuantitativo que busca dar respuesta a la incertidumbre de acuerdo con mediciones estadísticas, contrastables y que provienen de la realidad empírica (40).

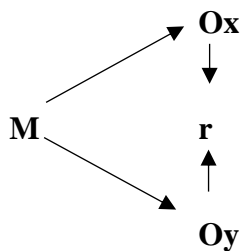
### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación aplicada se debe a que partiremos del marco teórico existente, nos plantearemos una pregunta de investigación con el fin de sacar conclusiones sobre las variables de nivel de estrés y desempeño laboral frente a la realidad observada. El tipo de investigación es investigación aplicada y esta se puede definir como la investigación que utiliza los conocimientos en la práctica, para que sean de provecho a la sociedad. Es importante tener en cuenta que la investigación tiene un lazo estrecho con la investigación básica (41).

### 3.4. Diseño de la investigación

Es no experimental, descriptivo, relacional y transversal. No es experimental porque no hay intervención ni manipulación de las variables, sino observaciones de las mismas en su entorno natural. Es descriptivo en el sentido de que intentará enumerar los atributos más relevantes de la variable en estudio. Correlación porque se supone que existe interdependencia entre las categorías. Finalmente, es transversal porque la información se recopila en un momento y lugar determinados. Es un diseño sin intervención donde se estudia las variables sin manipulación y o intervención, es de alcance, correlacional ya que determina la relación entre las variables de investigación identificadas; de corte transversal (42).

Dicho diseño es:



**Dónde:**

M = Muestras.

Ox = Nivel de estrés

Oy = Desempeño laboral

R = Relaciones de las variables

### 3.5. Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por 37 profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima, aplicando criterio de inclusión y exclusión.

**Criterios de inclusión:**

- Profesional de Enfermería que quieran participar de esta investigación con el previo consentimiento informado.
- Profesional de enfermería de ambos sexos con diferente condición laboral.

**Criterios de exclusión:**

- Profesional de enfermería que estén ausente – con descanso medico
- Profesional de enfermería que no quieran participar en este trabajo de investigación.
- Profesional de enfermería que no deseen firmar el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que no hayan llenado correctamente las encuestas.

**Muestra:**

Las muestras utilizan muestreos probabilísticos aleatorios simple ya que se supone que los individuos tienen la misma probabilidad para ser seleccionado.

**Muestreo:**

Este trabajo de investigación va a tener muestreos no probabilísticos, es por ello, se trabajaron con los 37 profesionales de enfermería dado que es una población finita se trabajan con todos.

**3.6. Variables y operacionalización**

## **Variables de estudio**

Vi: Nivel de estrés

V2: Desempeño laboral

### 3.6.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Nivel de estrés	El estrés ocupacional se considera un conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales a demandas ocupacionales que exceden el conocimiento y la capacidad del trabajador para desempeñarse de manera óptima (43).	El grado de capacidad de respuesta del cuidador cuando la situación circundante supera su capacidad de adaptación puede ser bajo, medio o alto	Ambiente físico	-Interrupciones frecuentes -Personal y turno imprevisible -Demasiadas tareas -No tener tiempo -Falta de personal	Ordinal	Mala Regula Buena
			Ambiente psicológico	-Procedimiento doloroso - Impotencia -Muerte -Ausencia del medico -sufrimiento de un paciente		
			Ambiente social	-Tratamiento inadecuado		
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere al grado de logro que un empleado logra en el logro de las metas organizacionales durante un período de tiempo, y cómo se comporta para realizar las tareas asignadas cuando se enfrenta a diversas situaciones en el entorno laboral, permitiéndole demostrar que ella sus habilidades laborales (44).	Estas son puntuaciones de tipo ordinal derivadas de 20 ítems que categorizan las respuestas al desempeño de tareas, desempeño situacional, desempeño adaptativo y de dimensiones de desempeño proactivo.	Orientación de Resultados	Trabajo	Ordinal	Mala Regula Buena
			Calidad	Eficiente Eficaz		
			Relaciones interpersonales	Adecuada Orientación Comunicación		
			Iniciativa	Ideas Para Mejorar		
			Trabajo en Equipo	Se Identifica Con Los Objetivos		
Organización	Planificación Metas					

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Se utilizará un método de encuesta ya que tiene como objetivo recolectar información y datos sobre variables de nivel de estrés y desempeño laboral y el instrumento serán dos cuestionarios, uno para cada variable.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Instrumento 1. Nivel de estrés**

Este cuestionario se utilizó para determinar el nivel de estrés de enfermería y fue desarrollado con base en el cuestionario Nursing Stress Scale (NSS) especialmente adaptado por Cazal J, tomado de Santamaría (45). Los puntos obtenidos se clasifican como carga baja en la escala: de 0 a 34 puntos. Nivel medio de estrés: de 35 a 68 puntos. Nivel de estrés alto: de 69 puntos a 102 puntos

##### **Instrumento 2. Desempeño laboral.**

Un cuestionario estandarizado para medir el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Esta herramienta fue desarrollada por el MINSA y se rige por la Directiva Administrativa no. 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Laboral" y adaptado por el autor Llagas no Santamaría (45), Contiene 31 preguntas extraídas del formulario de desempeño laboral del MINSA con 5 posibles respuestas Likert en una escala del 1 al 5.

### **3.7.3. Validación**

La validez es "el grado en que un instrumento mide realmente las variables que dice medir". En este caso se optó por la validez de contenido, que es "la medida en que un instrumento refleja un dominio específico de medición". Validación de ambos instrumentos por 5 evaluadores expertos,  $P < 0,05$ : aceptable, por lo que el grado de acuerdo entre todos los ítems es importante. Siendo la primera variable nivel de estrés que con el se utilizo el cuestionario "The Nursing Stress Scale" que fue adaptado por Cazal J, validado por juicio de expertos. Para la segunda variable de desempeño laboral que la validación fue realizada por Santamaria en su estudio Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia. Chiclayo, 2020 (45).

### **3.7.4. Confiabilidad**

Se iniciará una prueba alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad según lo requieren escalas de medición tipo Likert. Se espera encontrar respuestas con coeficiente superior a 0,8, que indica alta fiabilidad, teniendo en cuenta elementos estandarizados de la evaluación realizada, la especificidad de la medición, que indica la ausencia de errores en la medición, o el grado de consistencia. y estabilidad de los valores. obtenido con el mismo instrumento con múltiples mediciones. La confiabilidad de ambos instrumentos también se midió mediante la confiabilidad alfa de Cronbach con un valor de 0,98 para el primer instrumento y 0,93 para el segundo instrumento (45), lo que permitiría el uso del instrumento.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Para obtener información y realizar el estudio, se solicitará permiso a la dirección de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima, para realizar el estudio en su institución. Luego, las enfermeras serán seleccionadas al azar y antes

del inicio del estudio, se les explicará el propósito del estudio, se las involucrará durante todo el proceso y se las invitará a participar, y se les pedirá que firmen un formulario de consentimiento informado después de la adopción. Estas herramientas se dividirán en varias categorías. A la respuesta a cada pregunta se le asignará un código y todos los datos del instrumento se ingresarán en una base de datos Excel 2010 y luego se exportarán al programa estadístico SPSS 25.0 para su procesamiento. Luego, con base en las variables se elaboraron tablas para lograr los objetivos del estudio. Se utilizarán análisis bivariados de tabulación cruzada y análisis de correlación de Spearman para probar las hipótesis. Finalmente, escribiremos una discusión basada en los antecedentes teóricos de este estudio.

### **3.9. Aspectos éticos**

Llevaré a cabo esta investigación de manera ética y analizaré los resultados para informar investigaciones futuras.

#### **Principio de autonomía**

En general, debe respetarse la autonomía, es decir, la capacidad de los individuos para tomar sus propias decisiones. El consentimiento informado es la máxima expresión de este principio y es un derecho de los cuidadores. Se explicarán a cada participante los principios básicos del trabajo de investigación y se dará su consentimiento informado y se respetará su libre voluntad para decidir y participar.

#### **Principio de beneficencia**

Este principio se aplica a las normas de enfermería para explicar los beneficios del trabajo de investigación al personal médico. Para proteger la salud de los participantes, no dañaremos al personal de enfermería de la de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024.

### **Principio de no maleficencia**

Este principio se refiere a no causar daño al acusado. Se informará a los participantes que el trabajo de investigación no causará daño, sufrimiento o discapacidad a su salud.

### **Principio de justicia**

El principio de equidad significa ser justo con todos los encuestados y evaluar cuál es un nivel razonable de atención. Este principio se implementa en el trabajo de investigación y todos los entrevistados son tratados por igual sin discriminación y ejercen sus derechos.

#### 4. Aspectos Administrativos

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO: 2024															
	Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del proyecto	X	X	X	X	X	X										
Revisión y aprobación del proyecto						X	X	X								
Registro de proyecto								X								
Recolección de datos								X	X	X						
Resultados										X						
Discusión											X					
Conclusiones y recomendaciones												X	X			
Revisión preliminar														X	X	
Sustentación de tesis																X

## 4.2. Presupuesto

Rubro	Detalle	Monto (Soles)	Total (Soles)
Recursos humanos	Asesor estadístico	350,00	600,00
	Corrector de estilos	250,00	
Bienes	Laptop	3 700,00	3 836,00
	Lapiceros	20,00	
	Hojas bond	36,00	
	USB	80,00	
Servicios	Luz x 4 meses	400,00	1 040,00
	Internet x 4 meses	480,00	
	Línea celular x 4 meses	160,00	
		Total, S/.	5 476,00

## 4. REFERENCIAS

1. OIT. Seguridad y salud en el trabajo. [Internet]; 2015 [consultado 25 de mayo del 2024]. Disponible en: [http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/oit\\_directrices](http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/oit_directrices)
2. Elizalde H. Enfermería. más allá del cuidado: Reflexiones desde la experiencia personal: Indigo Casa Editora; 2019.
3. Sinclair S., Raffin S., Venturato L., Mijovic J., Smith L. Compassion fatigue: A meta-narrative review of the healthcare literature. National Library of Medicine. 2017; 69(1): p. 9-24.
4. Wang J., Chizimuzo O., He H., Feng F., Li J., Zhuang L. Factors associated with compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. International Journal of Nursing Studies. 2020; 102(1): p. 24-30.
5. Menor M., Díaz R., Fernández L. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. Cuid. Salud. (en línea). 2015. Enero – junio. (Consultado 04 de junio del 2024); 2(1); {137 – 147 pp.). Disponible en: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tDZ26ngSiXUJ:revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado\\_y\\_salud/article/download/1119/1012+&cd=1&hl=es419&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tDZ26ngSiXUJ:revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado_y_salud/article/download/1119/1012+&cd=1&hl=es419&ct=clnk&gl=pe)
6. Collados S. Riesgo de estrés en estudiantes de enfermería durante las prácticas clínica [En internet]. 2015. [consultado 04 de junio del 2024]. Rev. RECIEN; 1(4), 1-10. Disponible en:

- [http://www.recien.scele.org/documentos/num\\_4\\_may\\_2017/art\\_original\\_riesg\\_estr\\_es\\_estud\\_enfermer\\_practic.pdf](http://www.recien.scele.org/documentos/num_4_may_2017/art_original_riesg_estr_es_estud_enfermer_practic.pdf)
7. European Agency for Safety and Health at Work (EU body or agency). Healthy workplaces manage stress: campaign guide: managing stress and psychosocial risks atwork. [Internet]. op.europa.eu. 2017. Available from: <https://op.europa.eu/en/publicationdetail/-/publication/e7774412-014e417f-a81f9577174eec0a>
  8. Vásquez J., Verne E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2020. Lima, Perú. Revista de Neuro-Psiquiatría, 77(3), 168. <https://doi.org/10.20453/rnp.v77i3.2031>
  9. Pérez R. La evaluación del desempeño individual, una herramienta para la toma de decisiones. 2019. [Revisado el 04 de junio del 2024] Revisado en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S156043812015000400013&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S156043812015000400013&lang=es)
  10. Castillo H. Consecuencias del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería." [En línea]. [citado el 04 de junio del 2024]. 2018. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6535>
  11. Kumar A., Pore P., Gupta S., Wani A. Level of stress and its determinants among Intensive Care Unit staff. Indian Journal of Occupational and Environmental 2023. Medicine. 20. 129. 10.4103/0019-5278.203137. En internet [https://www.researchgate.net/publication/315998942\\_Level\\_of\\_stress\\_and\\_its\\_determinants\\_among\\_Intensive\\_Care\\_Unit\\_staff](https://www.researchgate.net/publication/315998942_Level_of_stress_and_its_determinants_among_Intensive_Care_Unit_staff) accedido el 12 de junio del 2024

12. Saravanan P., Nisar T., Zhang Q., Masud F., Sasangohar F. Occupational stress and burnout among intensive care unit nurses during the pandemic: A prospective longitudinal study of nurses in COVID and non-COVID units. *Front Psychiatry*. 2023 Mar 13;14:1129268. doi: 10.3389/fpsy.2023.1129268. PMID: 36993929; PMCID: PMC10040835. internet <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10040835/> accedido el 12 de junio del 2024
13. Somayeh B., Alizadeh Z., Khalili N., Ghasemi A., Fereidouni Z., Rostami K. Efecto del manejo del estrés en el estrés laboral de enfermeras de unidades de cuidados intensivos en hospitales afiliados a la Universidad de Ciencias Médicas. 2021. En internet <https://www.redalyc.org/journal/559/55971715013/html/> accedido el 12 de junio del 2024
14. Asl R., Taghinejad R., Parizad N., Jasemi M. The Relationship Between Professional Autonomy and Job Stress Among Intensive Care Unit Nurses: A Descriptive Correlational Study. *Iran J Nurs Midwifery Res*. 2022 Mar 14;27(2):119-124. doi: 10.4103/ijnmr.ijnmr\_375\_20. PMID: 35419265; PMCID: PMC8997176. En internet <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8997176/> accedido el 12 de junio del 2024
15. Faisal M. Estrés y compromiso laboral entre enfermeras en unidades de cuidados intensivos: perspectiva palestina. 2024. En internet <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/WWOP-03-2024-0013/full/html?skipTracking=true> accedido el 12 de junio del 2024
16. Zamora Z. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021. En internet

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora\\_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y) accedido el 12 de junio del 2024

17. Ruiz G. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos durante la pandemia de Covid19 del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Puente Piedra 2022. En internet <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7645> accedido el 12 de junio del 2024
18. Chocce M., Quispe A. Estrés laboral en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima Norte, durante la pandemia 2022. En internet <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/919/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y> accedido el 12 de junio del 2024
19. Bautista A., Fernández I., Salazar M. Nivel de estrés y desempeño profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo 2023. En internet <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8202> accedido el 12 de junio del 2024
20. Valeriano K. Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia Covid-19 en los servicios de la Unidad de cuidados intensivos (área covid-19) y emergencia del Hospital III Essalud – Puno. 2022. En internet <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC%20S.A.C./44> accedido el 12 de junio del 2024

21. Giménez T. Estrés en estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas en unidad de hospitalización a domicilio. Alicante: Universidad de Alicante. [En línea]. [citado el 04 de junio del 2024]. 2018. Disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/49868>
22. Leka S., Griffiths A., Cox Tom. La organización del trabajo y el estrés. Reino Unido: Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones; 2018. [En línea]. [consultado 04 de junio del 2024]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)
23. Yáguar S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. [Tesis de maestría]. 2019. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. [citado el 12 de junio del 2024]. 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71157/Vega\\_RKASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71157/Vega_RKASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Onofre P. 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, [Tesis de maestría]. 2021. Universidad Andina Simón Bolívar. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
25. Cruz F. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de la Región Callao, 2020. Tesis [En internet]. 2020. [consultado 04 de junio del 2024]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa%20Cruz%20Fernandez%2c%20Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

26. Flores K. Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la clínica San Felipe-Lima [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4763/T061\\_44782235\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4763/T061_44782235_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
27. Vilcarino P. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso Chimbote, 2021 [Tesis Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo;2021[Internet]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino\\_ZPMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino_ZPMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
28. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. 1st ed. Ginebra; 2016.
29. Valentina J. La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. Rev Psicol Trab Organ. 2015; 31(1): 11-20.
30. Marreo M., Aguilera M. Estrés Psicosocial Laboral según Modelo 38 Desbalance Esfuerzo-Recompensa en Gestantes Cubanas. Salud y Sociedad. 9(2), 172-178. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6755340.pdf>
31. Carrillo G., Ríos R., Escudero F., Martínez R. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demandacontrol-apoyo. Enfermería Global. 2018. 17(50), 304-314. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=)
32. Meza L., Pinedo V., Sinty S. Estresores y estrés percibido en las prácticas clínicas, en estudiantes de enfermería, de la universidad Nacional de la amazonia peruana.

- Tesis de pregrado: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. 2017. [Internet]. [consultado 04 de diciembre del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3552/Eunice\\_Tesis\\_Titulo\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3552/Eunice_Tesis_Titulo_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
33. Palacios M., Montes V. Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. 2017. Rev. Cienc Trab; 19(58), 49-53. [Internet]. [consultado el 04 de junio del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>
34. OPS/OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016. [Internet]. [citado el 04 de junio del 2024]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individualemployersandsocieties&Itemid=1001&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individualemployersandsocieties&Itemid=1001&lang=es)
35. OIT. El estrés laboral [En línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2017. [citado el 04 de junio del 2024]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
36. Koopmans L., Bernaards M., Hildebrandt H., De Vet C., Van der Beek J. Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. Work, 2014. 48(2), 229-238.

37. Gabini S., Salessi S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. Revista Evaluar, 2016 16(1).  
<https://doi.org/10.35670/16674545.v16.n1.15714>
38. Guízar R. Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones. 2017. México: McGraw-Hill.
39. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education; 2018. 714 p.
40. Universidad de Colima. Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 2023 [citado 28 de junio de 2023]. Disponible en: <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>
41. Gallardo E. Metodología de la Investigación [Internet]. Vol. 1, Universidad Continental. 2017 [citado 28 de junio de 2023]. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
42. Cohen N., Gómez G. Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños [Internet]. Buenos Aires: Editorial Teseo; 2019 [citado 21 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5402197>
43. Rojas J. Gestión de Enfermería y el comportamiento de indicadores de calidad de atención de enfermería. [Internet]. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia 2015. [Consultado el 04 de junio del 2024]. Disponible desde: <http://bdigital.unal.edu.co/50802/1/53081151.2015.pdf>

44. Sanz A. Apuntes de psicología del trabajo [Internet]. México: Universidad C.L.E.A.; 2002 [Consultado 04 de junio del 2024]. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/Anon%20-%20Psicologia%20Del%20Trabajo%202p.pdf>
45. Santamaria E. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia. Chiclayo, 2020. Trabajo de Grado. Universidad Señor de Sipán
- <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10215/Santamaria%20Ino%c3%b1an%20Elizeth%20Medalith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# **Anexos**

## Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente físico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024?</li> <li>• ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024?</li> <li>• ¿Cuál es la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente social con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Analizar la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente físico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024</li> <li>• Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024</li> <li>• Determinar la relación del nivel de estrés en su dimensión ambiente social con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Hi: Existe relación estadísticamente significativa del nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024 H0: No hay relación del nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> H1: Existe relación significativa del nivel de estrés en su dimensión ambiente físico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024 H2: Existe relación significativa del nivel de estrés en su dimensión ambiente psicológico con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024 H3: Existe relación significativa del nivel de estrés en su dimensión ambiente social con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024</p>	<p>Vi: Nivel de estres V2: Desempeño laboral</p>	<p><b>Tipo y nivel de investigación</b> <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo de investigación:</b> Aplicado <b>Diseño de investigación:</b> No experimental. <b>De corte:</b> Transversal. <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo correlacional. <b>Población:</b> La población estará conformada por 37 profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima, aplicando criterio de inclusión y exclusión.</p>

## **Instrumentos**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**ENCUESTA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

### **INSTRUCCIONES**

Lea bien las instrucciones antes de iniciar la encuesta

#### **I. DATOS GENERALES**

Edad: \_\_\_\_\_ años Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

Estado Civil

Soltero(a) ( ) Casado(a) ( ) Conviviente ( ) Divorciado(a) ( ) Viudo(a) ( ) Años de servicio en la

Institución Hospitalaria: \_\_\_\_\_

Condición Laboral:

Nombrado ( ) Contrato 728 (Indeterminado) ( ) Contratado – CAS ( ) Terceros ( )

Tiene Especialidad: Si ( ) No ( )

Máximo Grado Académico Alcanzado: Bachiller ( ) Magister( ) Doctor ( )

Marque según el tipo de familia que corresponda:

- ( ) Nuclear. Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.
- ( ) Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) con uno o más hijos.
- ( ) Ampliada; Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.
- ( ) Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.
- ( ) Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no tienen hijos).
- ( ) Persona sola: Convive sola.

**II. INSTRUCCIONES:**

A continuación, se presentan una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de hospital. Indique la frecuencia con que estas situaciones le han resultado ser estresantes en el actual servicio. Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para usted marcando con (X) en una de estas alternativas: Nunca: 0, A veces: 1, Frecuentemente: 2, Muy frecuentemente: 3

<b>N</b>	<b>Enunciados</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>Ambiente físico</b>				
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Personal y turno imprevisible				

3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (ej. Tareas administrativas)				
4	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				
	<b>Ambiente psicológico</b>				
7	Realización de cuidados de enfermería (procedimientos) que resultan dolorosos a los pacientes				
8	Sentirse impotente ante el caso de un paciente que no presenta mejoría				
9	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
10	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio sobre problemas relacionados con esta área				
11	La muerte de un paciente				
12	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
13	La muerte de un paciente con quien entablé una relación estrecha				
14	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				

15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	No disponer de una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
18	Ver a un paciente sufrir				
19	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
20	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
21	El médico no está presente en una urgencia médica				
22	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
23	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
	<b>Ambiente social</b>				
24	Recibir críticas de un médico				

25	Problemas o conflictos con un supervisor				
26	Problemas o conflictos con uno o varios médicos				
27	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
28	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
29	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
30	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
31	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
32	Recibir críticas de un supervisor				
33	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				

## FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

UNIDAD/DPTO.-----ÁREA/SERV. -----

EVALUADO-----

PUESTO----- FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR-----

FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. - Marque con una X el número que refleja su opinión

### INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo: 1 ---Inferior. - Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo: 2 ---Inferior al promedio. - Rendimiento laboral regular.

Moderado: 3 ---Promedio. - Rendimiento laboral bueno.

Alto: 4 ---Superior al promedio. - Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto: 5 ---Superior. - Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar

6. No olvide firmar todas las hojas de evaluación

N	ÁREA DEL DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS					
1	Termina su trabajo oportunamente					
2	Cumple con las tareas que se le encomienda					
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo					
	CALIDAD					
4	No comete errores en el trabajo					
5	Hace uso racional de los recursos					
6	No Requiere de supervisión frecuente					
7	Se muestra profesional en el trabajo					

8	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
9	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros					
10	Brinda una adecuada orientación a los clientes					
11	Evita los conflictos dentro del equipo					
	<b>INICIATIVA</b>					
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
13	Se muestra asequible al cambio					
14	Se anticipa a las dificultades					
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
18	Planifica sus actividades					
19	Hace uso de indicadores					

20	Se preocupa por alcanzar las metas					
----	------------------------------------	--	--	--	--	--

### **Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

#### **Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación**

**Título del proyecto:** Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024.

**Nombre de la investigadora principal:** RAMIREZ FIGUEROA Ana

**Propósito del estudio:** Analizar la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias de Villa Salvador Lima 2024

**Beneficios por participar:** Los resultados pueden ser de interés para su actividad profesional.

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

**Costo por participar:** Cero.

**Confidencialidad:** Datos manejados con estricta reserva.

**Renuncia:** En el momento que lo estime conveniente.

**Consultas posteriores:** Puede hacerlo al correo [rociolivaresvergara@gmail.com](mailto:rociolivaresvergara@gmail.com)

**Contacto con el Comité de Ética:** Comunicación directa con el presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

**Participación voluntaria:**

Puede retirarse en cualquier momento.

### **Declaración de consentimiento**

Acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N.º de DNI:	

Fecha:        /        /

.....

Firma del participante

## ● 20% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 11% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 19% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Internet	1%
2	<b>uwiener on 2023-11-06</b> Submitted works	1%
3	<b>Universidad Nacional Autonoma de Chota on 2024-10-04</b> Submitted works	1%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
5	<b>uwiener on 2024-05-26</b> Submitted works	1%
6	<b>uwiener on 2023-04-07</b> Submitted works	1%
7	<b>uwiener on 2023-11-16</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-05-22</b> Submitted works	<1%