



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de
emergencia del Hospital San José Callao, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Sigvas Astorga, Yolanda Maria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6052-3386>

Asesora: Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

Lima – Perú

2025

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

Yo, Yolanda Maria Sigvas Astorga egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa de segunda Especialidad **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo Académico **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SAN JOSE CALLAO, 2024** “ Asesorado por el docente: **Mg. Suárez Valderrama, Yurik Anatoli** DNI 40704687 ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632> tiene un índice de similitud de (10) (Diez) % con código OID: 14912452103375 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
 Yolanda Maria Sigvas Astorga
 DNI: 21505341



.....
 Firma
 Yurik Anatoli Suárez Valderrama
 DNI: 40704687

Lima, 24 de abril de 2025

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a dos mujeres esenciales en mi vida: a mi madre, quien ha sido mi guía y modelo de perseverancia y amor incondicional, y a mi hija, cuya presencia me impulsa a mejorar cada día y a soñar con un futuro lleno de esperanza. Agradezco su fortaleza y la luz que traen a mi vida. Este logro es también de ustedes, con todo mi amor.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profunda gratitud a mi institución por ofrecerme un entorno de aprendizaje y desarrollo que ha sido esencial en mi formación.

v

A mis profesores, quienes con dedicación y paciencia me han impartido conocimientos y valores que van más allá del aula. Sus enseñanzas han sido una guía invaluable en cada etapa de este recorrido. Esta tesis representa el esfuerzo compartido y el compromiso con el conocimiento.

JURADO**PRESIDENTE : Mg. Mori Castro, Jaime Alberto****SECRETARIO : Mg. Quispe Casanova, Alexander****VOCAL : Mg. Jauregui Cardenas, Jocelynn**

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenido	vi
Resumen.....	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	12
1.1.- Planteamiento del problema.....	12
1.2.- Formulación del problema	14
1.2.1.- Problema general	14
1.2.2.- Problemas específicos.....	14
1.3.- Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1.- Objetivo general.....	15
1.3.2.- Objetivos específicos	15
1.4.- Justificación de la investigación	15
1.4.1.- Teórica	15
1.4.2.- Metodológica	16
1.4.3.- Práctica.....	17
1.5.- Delimitaciones de la investigación	17
1.5.1.- Temporal.....	17
1.5.2.- Espacial.....	18
1.5.3.- Población o unidad de análisis.....	18
2.- MARCO TEÓRICO	19
2.1.- Antecedentes.....	19
2.1.1.- Antecedentes internacionales.....	19

2.1.2.- Antecedentes nacionales	21
2.2.- Bases teóricas	23
2.2.1.- Estrategias de afrontamiento.....	23
2.2.2.- Definiciones conceptuales y teóricas relacionadas.....	23
2.2.3.- Betty Neuman - Modelo de sistemas	24
2.2.4.- Dimensiones de estrategias de afrontamiento.....	24
2.2.5.- Calidad de vida	25
2.2.6.- Definición conceptual vinculante	25
2.2.7.- Dimensiones de calidad de vida.....	27
2.3.- Formulación de hipótesis	28
2.3.1.- Hipótesis general.....	28
2.3.2.- Hipótesis específicas.....	28
3.- METODOLOGÍA.....	29
3.1.- Método de la investigación	29
3.2.- Enfoque de la investigación.....	29
3.3.- Tipo de investigación.....	29
3.4.- Diseño de la investigación	29
3.5.- Población, muestra y muestreo	30
3.6.- Variables y operacionalización.....	31
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.- Confiabilidad	34
3.8.- Plan de procesamiento y análisis de datos	35
3.9.- Aspectos éticos	35

4.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	37
4.1.- Cronograma	37
4.2.- Presupuesto	38
5.- REFERENCIAS.....	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	48
Anexo 2: Instrumentos	49
Anexo 3: Consentimiento informado	56

Resumen

Introducción: Según la organización mundial de la salud OMS, nos advierte que el estrés laboral afecta la salud y el rendimiento de los trabajadores, generando problemas físicos, psicosociales y psicopáticos. En México, el 75% de los empleados sufre de estrés laboral, siendo el país con mayor índice en el mundo. Además, en China, la crisis sanitaria provoca altos niveles de estrés y temor a enfermarse, especialmente entre los profesionales de la salud. **Objetivo:** “Determinar cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao, 2024”. **Método:** Este estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético-deductivo, y cuenta con un diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. **La población** objeto de estudio estará compuesta un total de 48 enfermeros que laboran en el servicio de Emergencia. Se emplearán dos cuestionarios: Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress Scale (NSS) **El** cuestionario contiene un total de 34 ítems, distribuido en 3 dimensiones: físico(4ítem) psicológico(20ítem) y social (10 ítem). Teniendo en cuenta que a través de la prueba binomial fue menor a 0.05 ítem siendo altamente significativo; así mismo para el segundo cuestionario se usara la escala de evaluación de desempeño laboral, la cual consta con un total de 15 ítems con 3 dimensiones: Productividad laboral (5ítems) Eficiencia Laboral (5ítems) y Eficacia laboral (2 ítems). La cual se usó la prueba coeficiente de la V de Aiken con valor de 1 y para la confiabilidad alcanzo un el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.8805. Se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman para el análisis.

Palabras clave: Estrés – Desempeño Laboral – Enfermeros del área de Emergencias.

Abstract

Introduction: According to the World Health Organization (WHO), it warns us that work stress affects the health and performance of workers, generating physical, psychosocial and psychopathic problems. In Mexico, 75% of employees suffer from work stress, being the country with the highest rate in the world. In addition, in China, the health crisis causes high levels of stress and fear of getting sick, especially among health professionals. **Objective:** "To determine how stress and job performance of nursing professionals in the Emergency Department of San Jose Callao Hospital are related, 2024" **Method:** This study is developed under a quantitative approach, using the hypothetical-deductive method, and has a non-experimental, correlational and cross-sectional design. **The population** under study will be made up of a total of 48 nurses who work in the Emergency Service. Two questionnaires will be used: Nurse Stress Scale (NSS). The questionnaire contains a total of 34 items, distributed in 3 dimensions: physical (4 items), psychological (20 items) and social (10 items). Taking into account that through the binomial test it was less than 0.05 item, being highly significant; likewise, for the second questionnaire, the work performance evaluation scale will be used, which consists of a total of 15 items with 3 dimensions: Work Productivity (5 items), Work Efficiency (5 items) and Work Effectiveness (2 items). The Aiken V coefficient test was used with a value of 1 and for reliability it reached Cronbach's Alpha, obtaining a value of 0.8805. Spearman's correlation coefficient will be used for the analysis.

Keywords: Stress – Work Performance – Emergency Area Nurses.

1.EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

A nivel mundial la organización mundial de la salud considera que el estrés laboral en los trabajadores puede afectar su salud y desempeño, donde podría ocasionarse una mala distribución en el trabajo, al no contar con apoyo de sus colegas y supervisores, el estrés tiene diversos efectos negativos, en las cuales tenemos las enfermedades, trastornos físicos, psicosociales y psicopáticos. Asimismo, señala que en México el 75% sufre de estrés laboral ocupando el primer lugar a nivel mundial, y China, a nivel local la crisis de seguridad sanitaria frecuentemente genera estrés e incluso pánico en la población general, así como en los profesionales de salud, al sentir miedo a adquirir la enfermedad y morir a consecuencia de la infección. (1)

Por otro lado, en Ecuador, se evidencia que también problema del estrés laboral ya que se centra en la falta de personal donde solo hay 5.5 profesionales por cada 10 mil pacientes, ocasionando la congestión del servicio y el personal se ve cansado tanto físico como mental afectando en su desempeño laboral (2)

El desempeño profesional actualmente se considera para los directores, jefes de servicio jefa de departamento, así como para los propios trabajadores de la salud ha sido alcanzar un desempeño profesional de calidad y aceptable, es así como se ha diseñado estrategias y

programas con el fin de brindar una atención de calidad y a una mayor cantidad de personas.

(3)

En el Perú según el Ministerio de Salud (MINSA) nuestro país no es ajeno a la problemática que está afectando al personal de salud en el mundo, reportando que nuestros trabajadores de salud tienen una prevalencia de 55% de estrés laboral, siendo los enfermeros del servicio de emergencia los más afectados, con un 89%, otros profesionales 56% (4)

Según Cárdenas et.al. en su investigación realizada en la red Punta Bonilla Callao evidencio que 62.37% presentaron un nivel medio y un 18.28% presentaron un estrés alto. (5) por otro lado, Poma evidencio que en el Hospital de Ventanilla presentaron un 80% un estrés laboral medio y 10% estrés alto (6) En la actualidad en el servicio de emergencia se compromete al personal de enfermería a una diversidad de agentes estresores, asimismo a una carga laboral de atender a los usuarios gravemente enfermos y a sus familiares emocionalmente abrumados, siendo un reto difícil para el personal de enfermería que labora en dicha el área (7)

El ambiente laboral en el que trabaja el personal de enfermería provoca condiciones estresantes, las que originan bajo rendimiento en sus actividades diarias, generadas por diferentes factores como sobrecarga de trabajo, poco personal en el área de trabajo, conflictos entre el personal, déficit de atención en sus labores, entre otras, que constituyen una problemática cada vez más alarmante. (8) En ese sentido laborar en entorno como el servicio de emergencia, quizá es una causa de estrés para las enfermeras, donde se debe aplicar las medidas de bioseguridad, por otra parte, la sobre carga de trabajo, dicha situación produce en la

enfermera (o) cansancio físico, mental el cual de no ser controlado oportunamente puede producir crisis de ansiedad, ocasionando que su desempeño laboral no sea el más óptimo. (9)

En el Hospital San José del Callao Nivel 2-II que es un establecimiento de salud, con alta demanda de pacientes, ya que no solo atiende a los que son de su jurisdicción, sino que también a pacientes provenientes de otros hospitales, en el servicio de emergencia las enfermeras manifiestan “que hay falta de recursos humanos para atender a todos los pacientes”, otra enfermera expresa “entre nosotros no nos apoyamos cada quien ve su área donde le han programado, las jefas no valoran su labor, termino agotadas con un dolor de cabeza,” “ hay colegas que siempre llegan tarde y la jefa no le dice nada como son sus amigas, solo quiero espero la hora para entregar mi turno e irme, me duele mi brazo debido a que solo movilizamos al paciente yo y el técnico, otra colega refiere “ que tanto es la sobrecarga de tareas que ya vengo presentando dolores musculares”

En ese sentido surge la necesidad de realizar

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión física y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión psicológica y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión social y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao, 2024

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar cómo se relaciona el estrés en su dimensión física y el desempeño laboral del profesional de enfermería

Identificar como se relaciona el estrés en su dimensión psicológica y el desempeño laboral del profesional de enfermería

Identificar como se relaciona el estrés en su dimensión social y el desempeño laboral del profesional de enfermería

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1 Teórica

La presente investigación es relevante ya que permitirá obtener información y conocimientos en relación con el estrés y desempeño del profesional de enfermería, que labora en servicio de emergencia.

Asimismo, el estudio para la variable del estrés se sustentará en la teoría de la Adaptación de Callista Roy, Teoría Síndrome General de Adaptación Hans Selye, donde ambos describen que el ser humano como un ser con las capacidades para lograr una adaptación a la situación en la cual se está enfrentando, y para la variable desempeño la Teoría General del Desempeño Laboral de Campbell, Teoría de enfermería de Patricia Benner dichas teorías describe que el ser humano debe poseer conocimientos y habilidades para realizar sus actividades en su lugar de trabajo

1.4.2 Metodológica

El estudio de investigación hará uso del método científico de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental nivel correlacional y de diseño transversal, en la cual se aplicará instrumentos validados para la recolección de datos para la variable estrés y desempeño laboral las mismas que serán relacionadas para determinar la fuerza de asociación y posteriormente será comparado con otras investigaciones.

1.4.3 Practica

El presente estudio será beneficioso para los Directivos y jefes de Servicios de la Institución ya que conociendo los resultados de la investigación servirá para la implementación de estrategias preventivas y correctivas, el cual influiría de manera positiva en el personal de enfermería en su desempeño laboral, el cual redundará que el paciente reciba una atención en la calidad de atención en el servicio de emergencia.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se desarrollará en el cuarto trimestre específicamente en los meses de octubre a Noviembre del 2024

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en el Hospital San José del Callao Nivel 2-II perteneciente al Gobierno Regional del Callao ubicado en el distrito de Carmen De La Legua Reynoso

1.5.3. Población o unidad de análisis.

Enfermeros que laboren en el servicio de Servicio de Emergencia Del Hospital San José - Callao

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Cabezas (10) en una investigación 2023 Riobamba -Ecuador tuvo como objetivo “ analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un centro hospitalario” estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, la población estuvo conformada por 25 personal de salud ,donde la técnica fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario para cada variable se obtuvo como resultados el 64% de los profesionales de salud indican que a menudo presentan desgaste emocional durante la ejecución de las actividades laborales, mientras que el 8% lo presenta frecuentemente ,el 40% del personal de salud señala que a menudo se siente insatisfecho por la retribución que recibe por su trabajo, de forma similar el 28% refiere que frecuentemente presenta insatisfacción por la retribución recibida por sus actividades laborales se concluye que el estrés laboral influye negativamente en el desempeño del personal de salud

Dueñas (11) en un estudio 2020 Guayaquil - Ecuador tuvo como objetivo “analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes “ estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal ,la población estuvo conformado por 76 personal de salud, la técnica que se aplico fue la encuesta

y se aplicaron 2 instrumentos uno para el estrés y segundo para el desempeño laboral ,se obtuvo como resultados que los niveles de estrés se derivan de factores como la falta de motivación, retribuciones justas ,reconocimientos y la sobre carga laboral incidiendo en la reducción del desempeño y productividad laboral afectando directamente la satisfacción de los usuarios se concluye que el estrés labora afecta en forma negativa en el desempeño del personal de salud.

Ahmad et al. (12), realizaron un estudio 2018 en Indonesia ,tuvo como objetivo “establecer la relación del estrés laboral con el desempeño de las enfermeras de la unidad de cuidados críticos del Hospital de Makassar, el estudio fue de tipo descriptivo cuantitativo y de corte transversal, su población fue de 34 enfermeras, la técnica fue la entrevista los instrumentos uno para el estrés laboral y el segundo para el desempeño laboral, se obtuvo como resultados que las enfermeras en unidades críticas sufrieron estrés laboral severo, 91.7% tienen menor desempeño, el valor de correlación de 0.522, significativo con valor $p = 0.001$. Se concluye que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras de unidades críticas en los hospitales de la ciudad de Makassar la falta de personal y la falta de sueño se consideran factores de estrés físico que pueden reducir el desempeño de las enfermeras de estas unidades.

Antecedentes Nacionales

Pereyra L,et al (13) en su investigación 2021 en Ica -Perú tuvo como objetivo “determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en personal de enfermería de Servicio de Emergencia, Hospital Santa María del Socorro – Ica 2021” estudio descriptivo, cuantitativo y transversal, la población fue de 47 enfermeros, la técnica fue la encuesta y se aplicó cada instrumento para cada variable tomando Inventario Maslach Burnout Inventory – MBI.y Test de desempeño Laboral, se obtuvo como resultados estrés laboral en el personal de enfermería

es de nivel medio 55.3%, seguido de nivel bajo 29.8%, y nivel alto de estrés en el 14.9%, se concluye que existe relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral.

Arango F.et.al (14) en su investigación 2020 Ayacucho -Perú tuvo como objetivo “Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho- 2020.” Método. Enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño transversal, la población fue de 30 enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho La técnica de recolección de datos fue la encuesta de escala de estrés laboral Siegrist, J. (1996) y escala de desempeño laboral de Galindo, Se obtuvo como resultados que El 83.3% de enfermeros con estrés laboral moderado predominó el 56.6% el desempeño laboral bueno. Del 16.7% de enfermeros con estrés laboral severo predominó en un 10.0 %el desempeño laboral regular se concluye que el estrés se relaciona inversamente con el desempeño laboral, pues a mayores niveles de estrés laboral le corresponde menores niveles de desempeño laboral.

Rojas G. et,al (15) en su investigación 2020 Cañete -Perú ,tuvo como objetivo “determinar la relación entre estrés y desempeño de los profesionales de Enfermería del área emergencia de un hospital de cañete,2020” estudio descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transversal, la población fue de 24 profesionales de enfermería la técnica fue la encuesta, se emplearon 2 instrumentos, cuestionario de Maslach Bornuot para el estrés laboral y otro para el desempeño laboral, se obtuvo como resultados que el Agotamiento Emocional el personal se encuentran en el nivel medio lo que se refleja en su desempeño profesional, donde conforme a los resultados se encuentra en un nivel alto de igual manera se concluye si existe una relación entre estrés laboral y el desempeño.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Estrés Laboral

Concepto

Es una reacción fisiológica provocada por alguna situación difícil ya sea física o emocional por cuanto el organismo responde con diferentes reacciones de defensa. Muchas veces este mecanismo de defensa de constante tensión obliga a nuestro cuerpo a dar el máximo y que a la larga termina generalmente en forma de algún tipo de enfermedad o problema de salud (16).

Asimismo la organización mundial de salud ,lo define como un tipo de respuesta que se produce cuando los trabajadores se enfrentan a requisitos laborales que no están acordes con sus conocimientos ,capacidades o competencias y que desafían su habilidad para afrontar las circunstancias, una vez que existe inestabilidad en medio de las necesidades laborales y los recursos disponibles para los empleadores ,surgen diversas reacciones que producen respuestas fisiológicas,emocionales,cognitivas y conductuales(17).

De igual manera el doctor Selye, el estrés es un trastorno de amoldación general frente la presión externa sufrida y la respuesta general del organismo frente a diferentes estímulos como oposición de alarma, resistencia y fatiga, donde se distinguen dos tipos: estrés positivo (eustrés) y el estrés negativo (distrés). El estrés laboral es una respuesta inespecífica a estímulos perjudiciales que perjudican el tema laboral, además en su historia personal que lo transporta a una modificación y amoldación en los hechos que se muestra dentro del trabajo y las solicitudes laborales que tienen la posibilidad de ser interpretadas como un propósito difícil de cumplir a una amenaza (18).

En lo que respecta al estrés laboral, es producido por la exposición a riesgos psicosociales; en concreto es generado por una situación laboral, dadas las condiciones psicosociales adversas o no favorables; por lo tanto, el estrés laboral, en la respuesta, física y emocional, a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y la capacidad de un individuo para hacer frente a esas exigencias (19).

Por otro lado el estrés laboral se define como un deterioro o decaimiento físico y mental del trabajador, el cual es diario, ya sea que el trabajador no reciba el apoyo de sus líderes, jefes o compañeros, los cuales son factores que influyen en los individuos; también ante las exigencias y presiones dentro del lugar de trabajo, todo esto conlleva a una disminución de su capacidad para enfrentar una situación dentro y fuera del trabajo y así desencadenar las manifestaciones del estrés como el agotamiento, la fatiga, la falta de energía e incluso se puede llegar a la situación de no poder encontrar el bienestar personal y laboral(20).

Con relación al estrés laboral en personal profesional de enfermería, debido al ámbito donde desempeñan sus funciones, están sometidos a un alto nivel de estrés, considerándola una profesión estresante, con una alta prevalencia de trastornos psicológicos, relacionados con el estrés, insatisfacción laboral, ausentismo y frecuentes cambios de puesto de trabajo o abandono de la profesión (21).

Factores asociados al estrés

Según Sánchez los factores estresores del contexto hospitalarios que causan estrés tenemos: Factor presión y exigencia está relacionado con personas con un sentido de autoritarismo, y de imposición con respecto al personal subalterno, El profesional de enfermería de mayor

experiencia con respecto a aquellas que ingresan al servicio hay una cierta forma de colaboración pero sin embargo son sometidas a una fuerte presión por parte de las licenciadas de enfermería que ejercen la supervisión; dejando entrever miedo e inseguridades en el momento del uso de técnicas y procedimientos que son parte de su trabajo diario. Factor organizativo respecto a las relaciones humanas son parte del itinerario diario que las enfermeras pueda afectar las condiciones laborales y sociales, llevándolas a niveles de estrés por existir bastante friccionada con diferentes áreas de trabajo o con los pacientes. Factor ambiental está asociada a los ruidos ambientales que hay en el lugar de trabajo la escasez de insumos e infraestructura no adecuada es estresante para el personal de enfermería que labora en un servicio de emergencia por el tipo de paciente críticos que atiende. (22)

Tipos de estrés

Estrés crónico: Es producido por estresores cotidianos que no se logran manejar de manera adecuada, ocasionando impactos a nivel físico y psicológico en el ser humano con graves consecuencias tales como presentar cuadros repentinos de ansiedad y depresión.

Estrés Positivo-Negativo: Es positivo cuando está relacionado con actividades que sirven de estímulo para ser más creativos, lo cual ayuda a enfrentar los problemas que le pueden estar abrumando; en cambio el negativo está relacionado con todas aquellas acciones que no se pueden controlar, generando miedo y preocupación afectando el rendimiento laboral y la vida diaria. (23)

Consecuencia del estrés en el profesional de enfermería

Los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia siempre están expuestos a un estrés el cual trae consigo consecuencias que se ven reflejados en su labor produciendo efectos

negativos como consecuencias sociales la imposibilidad de modificar el factor estresor y la presión emocional a la que se ve sometida el enfermero causando alteraciones del humor, sueño ,relaciones interpersonales conflictivas, así como también consecuencias económicas generalmente determinados por aumento de absentismo, bajo desempeño laboral, accidentes profesionales, y consecuencias en la salud el personal de enfermería puede desarrollar enfermedades cardiovasculares ,musculoesqueléticas, afecciones emocionales. (24)

Dimensiones

Dimensiones De Estrés

Para medir esta variable se utilizará Instrumento escala de estrés en Enfermería -The Nursing Stress Scale (NSS), que consta de 3 dimensiones

a) Dimensión 1 Física

corresponde a todas las situaciones generadas en el área de trabajo, siendo este dado por las instalaciones, equipamiento o los mismos colegas de trabajo. El ambiente físico conlleva la carga de trabajo que se presenta, las tareas físicas a realizar, la gestión del tiempo y el personal insuficiente, puesto que los indicadores se relacionan con el ambiente material de trabajo (25).

b) Dimensión 2 Psicológica

son los rasgos de un individuo, como su capacidad de adaptación al entorno y su comportamiento; estos rasgos se ven influidos por procedimientos difíciles, interacciones con pacientes y sus familias, muertes de pacientes, soportar el sufrimiento y entrar en contacto con la depresión de las personas; en consecuencia, repercute en su desarrollo profesional y en el lugar de trabajo (26).

c) Dimensión 3: Social

comprende aquellos factores que son inherentes a la institución, a la organización de las funciones, el cual comprende: temporadas de trabajo, las dinámicas en la organización del trabajo, precariedad en el trabajo, la cultura organizacional y la flexibilidad laboral. Al respecto, el ambiente social alienta al trabajo en equipo, a las buenas relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia, una conducta madura y el cumplimiento con responsabilidad en las tareas asignadas. En tal sentido, un diseño deficiente; podría ocasionar conflictos y confusiones en el desarrollo de responsabilidades en el manejo de las conductas de los empleados y las expectativas de desarrollo profesional (27).

Teoría Relacionadas al Estrés

Teoría de la Adaptación de Callista Roy

Este modelo aborda la estrategia de afrontamiento a la tensión física y emocional, tiene como objetivo señalar que las respuestas adaptativas contribuyen a la integridad de la persona tanto como en la supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio, así como facilitar la comprensión de la actividad del profesional de enfermería y su participación. Dicha teoría posee sustento teórico, científico y fisiológico, partiendo de la teoría de sistemas, al manifestar que los individuos tienen la capacidad de adaptarse y crear modificaciones en el entorno, no obstante la habilidad para enfrentar los cambios está supeditada a las demandas de la situación y recursos con lo que cuenta el ser humano, por lo que Callista estima que la adaptación es un proceso y resultado por el cual atraviesa la persona el cual cuenta con capacidad de pensar, sentir como persona o como grupo de personas, al ser consciente y buscar la integración a su entorno (28)

Teoría Síndrome General de Adaptación Hans Selye

Según Hans su teoría está basada en la respuesta del organismo ante una situación de estrés del entorno distribuida en 3 fases

La primera es la fase de alerta, donde el organismo reacciona frente a un agente estresor, el hipotálamo estimula las glándulas suprarrenales, las cuales secretarán adrenalina y noradrenalina que suministrará energía al organismo, desencadenando una serie de reacciones: frecuencia cardíaca elevada, aumento de la presión arterial, entre otras

Si el estrés se mantiene, se activa la segunda fase de defensa (o resistencia), donde las glándulas suprarrenales secretan otra hormona llamada cortisol, encargada de conservar los niveles de glucosa en sangre proporcionando energía necesaria a los músculos, corazón y cerebro. Es decir, la adrenalina por un lado suministra energía de urgencia y por otro lado el cortisol, asegura las reservas de energía; Se le llama fase de resistencia porque es aquí donde el organismo hace uso de sus reservas para soportar o resistir frente al agente estresor.

La tercera fase o de agotamiento se toma en cuenta la no adaptación del organismo, de manera que, si la adaptación ambiental no es eficiente, se desarrolla la fase de agotamiento en donde interviene los trastornos psicológicos, fisiológicos o sociales, los cuales pueden ser de carácter crónico o irreversible, causando un deterioro del individuo tanto a nivel psicológico como fisiológico. (29).

2.2.2 Desempeño laboral

Concepto

Es el desenvolvimiento de sus tareas indicadas a través de sus conocimientos o practicas recibidas. El desempeño es importante dentro de las organizaciones, cuando cada empleado realiza un buen trabajo esto hace que la empresa crezca, de esta manera los empleados obtienen más beneficios (30)

Asimismo, se considera que el desempeño laboral son las conductas o formas de proceder del trabajador que desarrolla con competencia su obligación al puesto de trabajo. Se sostiene que el desempeño deficiente es por falta del conocimiento teórico y práctico, no obstante, el desempeño del profesional de la salud va a depender de varios aspectos como la población atendida, el trabajador de salud, sistema de salud y el ambiente que forma las condiciones en que ejerce el personal de salud (31)

Por otro lado, Chiavenato definió el desempeño profesional como el potencial de los trabajadores; es decir el desempeño está en relación con la conducta, logros, habilidades, destreza, y aptitud en relación con su medio laboral y consideran las orientaciones de los resultados, la calidad de su trabajo, los vínculos con compañeros de trabajo, la diligencia, el trabajo grupal y la estructura de su trabajo; así como la habilidad para medirlo (32) Del mismo modo Pernía y Carrera definen como el rendimiento demostrado por el trabajador en la realización de sus actividades y las tareas principales que le asignan de acuerdo con su cargo, sustentando la expresión de profesionalismo. (33)

Asimismo el desempeño laboral de enfermería refleja la calidad de la atención prestada y, en consecuencia, los resultados y la satisfacción del paciente; tal es así que el bajo desempeño laboral condicionado a la falta de capacitación, repercute en la calidad de cuidados prestados de

la misma forma no hay buen desempeño cuando hay sobrecarga laboral o cuando la enfermera trabaja con mayor proporción de pacientes; por el contrario, esta situación aumenta la probabilidad de agotamiento y la insatisfacción laboral de la enfermera y más aún aumenta el porcentaje de mortalidad en el paciente (34).

Factores que afectan el desempeño laboral

Los factores que intervienen en el desempeño laboral de la persona son los siguientes

Motivación la falta de motivación hace que el trabajo cueste más ejecutarlo.

Clima laboral el rendimiento laboral disminuye cuando se trabaja en un ambiente laboral desagradable y que no le brinde bienestar.

Comunicación al no existir comunicación eficaz dentro del entorno laboral, el desempeño laboral también disminuye.

Horarios laborar fuera del horario establecido puede resultar contraproducente.

Factores ambientales el clima, ruido, iluminación, ergonomía son puntos importantes a tener en cuenta en el desenvolvimiento laboral.

Desarrollo profesional incentiva al trabajador cuando el empleador le ofrezca oportunidad de crecimiento profesional. (35)

Características del desempeño laboral

Adaptabilidad es la efectividad en diferentes ambientes y con distintas asignaciones, al igual en las responsabilidades y con las personas.

Comunicación: capacidad de expresar ideas de forma asertiva ya sea de manera colectiva o personal, utilizando un adecuado lenguaje para lograr un buen entendimiento del receptor.

Iniciativa: influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos.

Conocimiento: nivel alcanzado de conocimientos técnicos en lugares relacionados con el entorno laboral.

Trabajo en equipo: capacidades relacionadas al desenvolvimiento en grupo de trabajo, con la finalidad de alcanzar metas de la institución.

Estándares de trabajo: capacidades de poder cumplir las diferentes metas de la organización y la capacidad de obtención de datos que le permita retroalimentar y mejorar.

Diseño de tareas: Es determinar y mejorar la satisfacción en el trabajo, mejorar la calidad y reducir los problemas de los empleados.

Maximizar el desempeño: capacidad de establecer metas de desenvolvimiento/crecimiento proporcionando capacitación y evaluando el desenvolvimiento de manera objetiva (36)

Evaluación del desempeño laboral

Es una de las actividades que hoy en día se realizan en todas las instituciones, viene ser un instrumento de gestión para el desarrollo del talento Humano, dicha evaluación es un proceso periódico y sistemático que sirve para apreciar el desenvolvimiento y el potencial de desarrollo que tiene cada trabajador en el lugar asignado, permitiendo identificar las habilidades y destrezas del talento humano el cual permitirá mejorar la eficiencia y eficacia de cada organización. (37).

Dimensiones de Desempeño Laboral

a) Dimensión 1: Productividad laboral

Se señala que la productividad es considera como la relación que existe entre la producción que se obtiene por un sistema de bienes con los recursos (material, personal, energía, informático, dinero, etc.) para obtener un producto de bienes o servicios (38).

b) Dimensión 2: Eficacia Laboral

Es la capacidad para implantar los objetivos requeridos, en tal sentido, aborda la elección de las metas correctas, siendo la característica principal en una estructura organizacional (39).

c) Dimensión 3 Eficiencia laboral

son aquellos requerimientos que son solicitados por las organizaciones en un colaborador con el fin que este pueda obtener sus objetivos y metas a corto y largo plazo (40).

Teoría Relacionadas al Desempeño Laboral

Teoría General del Desempeño Laboral de Campbell

Conceptualiza el desempeño laboral como aquella conducta o comportamiento cognitivo, psicomotor e interpersonal de toda persona, que se encuentra bajo su control y puede ser graduada en torno a sus habilidades y en relación con los objetivos que la organización proponga. En ese sentido Campbell menciona que el desempeño laboral cuenta con ocho componentes básicos: dominio de tareas, habilidades en tareas no asignadas, comunicación oral y escrita, mantenimiento de disciplina, facilitación del rendimiento en equipo, supervisión, administración y demostración del esfuerzo (41).

Teoría de enfermería del aprendizaje al experto de Patricia Benner

Sustenta su teoría “De principiante a experta: excelencia y dominio de la práctica de la enfermera clínica” estableció la adquisición de conocimientos y la práctica a través de experiencias, este proceso lo describe en 5 etapas, principiante es la enfermera que no tiene experiencia previa. Principiante avanzado aplica protocolos para resolver situaciones reales. Competente la enfermera planifica sus acciones. Eficiente reconoce y domina la situación en

base a sus conocimientos; y experta, en esta etapa la enfermera domina e identifica el problema en base a sus experiencias y su conocimiento, es decir el personal de enfermería a medida que adquiriere experiencia, el conocimiento se convierte en una mezcla de conocimiento practico y teórico, enriqueciendo positivamente el desempeño laboral (42).

2.3 Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao, 2024

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao, 2024

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión física y el desempeño laboral del profesional de enfermería

Hi₂: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión Psicológica y el desempeño laboral del profesional de enfermería

Hi₃: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión Social y el desempeño laboral del profesional de enfermería

III. METODOLOGIA

3.1 de la investigación

El método de investigación será hipotético deductivo para la estructura del conocimiento, siendo una estrategia de razonamiento lógico en base a los datos empíricos, que va de lo general a lo específico; aplicando este proceso se comprueba la veracidad o no de la hipótesis (43).

3.2 Enfoque de la investigación

Con enfoque cuantitativo, el objetivo de esta investigación pretende utilizar la estadística, ser secuencial y deductivo (44).

3.3 Tipo de la Investigación

Sera de tipo aplicada, porque busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad (45)

3.4 Diseño de la Investigación

Será de diseño observacional correlacional descriptivo y transversal (46). Observacional El investigador se limita a observar el resultado del fenómeno, sin manipular las condiciones (47).

Correlacional Determinara la relación de asociación entre las variables de investigación y sus respectivas dimensiones (48)

Descriptivo Dado que se recogerá datos característicos del tema de estudio y compara variables dentro del contexto estableciendo una influencia (49).

Transversal porque estudiara las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo (50)

3.5 Población, muestra y muestreo

Población se considerará a todos los enfermeros (Nombrados 36, CAS Regular 16) siendo un total de 52 enfermeros que laboran en el servicio de Emergencia por lo que no es necesario considerar muestra.

Muestreo Se realizará el muestreo no probabilístico según criterios de conveniencia.

Criterios de inclusión

- Enfermeras (os) asistencial que deseen participar en forma voluntario en la presente investigación firmando el consentimiento
- Enfermeras(os) asistencial Nombrado y CAS regular con más de 6 meses laborando en el Servicio de Emergencia

Criterios de exclusión

- Enfermeras (os) asistencial que no deseen participar en el presente estudio y no firmen el consentimiento
- Enfermeros(os) asistencial se encuentre de vacaciones, licencias, descanso médico, internas y estudiantes.
- Enfermeras (os) asistencial que tengan menos de 6 meses.
- Enfermeras(os) con labor administrativa.

3.6 variable y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V.1 Estrés	Es la reacción de defensa del organismo humano frente a la presencia de exigencias, tensiones y peligros internos o externos a que la persona está expuesta en su entorno generándole cambios desfavorables en la mente, fisiológicos y en su comportamiento. Estas condiciones que las producen se encuentran relacionadas al lugar donde el hombre desempeña una actividad de modo permanente (51)	Reacción de defensa que tiene los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital San José Callao el que será medido a través de un cuestionario The Nursing Stress Scale (NSS)	Físicos	Carga laboral Tiempo Tareas realizadas	4(ítems) (1,2,3,4)	Ordinal
			Psicológicos	Sufrimiento Fallecimiento Nivel de preparación profesional Nivel de apoyo	20 (ítems) (5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24)	
			Sociales	Conflicto con el personal de salud Insuficiente personal	10(ítems) (25,26,27,28,29,30,31,32,33,34)	
V.2 Desempeño laboral	Es el rendimiento de un individuo en sus actividades de trabajo en relación a las funciones que se le asigne. (52)	Es actitud que caracteriza al Profesional de Enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital San Jose del Callao, el cual será medido a través de un instrumento que evalúe las dimensiones productividad laboral, eficacia laboral eficiencia laboral (54)	Productividad laboral	Nivel de producción del personal cumplimiento de las metas del trabajador	(5ítems) 1,2,3,4,5	Ordinal
			Eficacia laboral	Percepción del nivel de calidad del trabajo Metas logradas Cumplimiento de las metas asignadas Conocimiento del puesto del trabajo	(5ítems) 6,7,8,9,10	
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal Nivel de conocimientos técnicos Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo Nivel de adaptabilidad del trabajador	(5 ítems) 11,12,13,14,15	

3.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas

Se empleo la técnica encuesta, los instrumentos estuvieron conformados por la Escala de Estrés Enfermería Nurse Stress Scale (NSS), dicho instrumento fue validado y modificada en el Perú, por la Lic Julia Cazal Dueñas 2017, y el cuestionario auto informado de valoración del desempeño laboral que fue creado y validado por Quispe Vargas Edgar 2015.

3.7.2 Descripción de Instrumentos

Descripción del Instrumento de la variable N^o1: Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress Scale (NSS) fue diseñado por James y Pamela en el año 1981 Escala Nurse Stress Scale, validado por la Lic. Julia Cazal Dueñas Perú en el año 2017 en su tesis Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo.

El cuestionario contiene un total de 34 ítems, distribuido en 3 dimensiones: físico(4ítem) psicológico(20ítem) y social (10 ítem).

Para la calificación de la respuesta, se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa Siempre (5), Casi siempre (4), A veces, (3) Casi nunca (2), Nunca (1).

La categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Bajo: 4-20 puntos

Medio : 21 -120 puntos

Alto: 121-170 puntos

Descripción del Instrumento de la variable N^o2: Escala de evaluación de desempeño laboral el cual fue diseñado Quispe Vargas Edgar (2015) en su Tesis clima Organizacional Y

Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas, 2015” Consta con un total de 15 ítems con 3 dimensiones: Productividad laboral (5 ítems) Eficiencia Laboral (5 ítems) y Eficacia laboral (2 ítems).

Para la calificación de la respuesta se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta Siempre (4) Con frecuencia (3) pocas veces (2) No (1)

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación

Malo 5-34

Regular 35-55

Bueno 56-75

3.7.3 Validación

Validación del Instrumento de la variable N^a1: Fue realizada por 3 juicios de expertos. La escala aplicada ha sido utilizada y traducida por José López y modificada por Julia Casal Dueñas en Perú donde indico un nivel de 100% y un puntaje de la prueba binomial por 0.05 fueron altamente significativos

Validación del Instrumento de la variable N^a2: Escala de valoración de desempeño laboral, creado y validado por Quispe Vargas Edgar 2015, la validez del contexto del instrumento se realizó mediante juicio de expertos 3, quienes utilizaron la prueba coeficiente de la V de Aiken con valor de 1.

3.74 Confiabilidad

Julia Casal realizo una prueba piloto a 50 enfermeras, obteniendo un Alpha de 0.98. y en cuanto a la confiabilidad del instrumento de desempeño laboral hallo un Alpha de Cronbach de 0.88.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Después de ser aplicada la encuesta , se codificaran cada encuesta luego los datos se procesarán a un hoja de cálculo de Excel con la finalidad de ordenar y categorizar la información recolectada para que posteriormente sea exportada al software SPSS 27; en donde se buscara conocer la información normal de la variable a través de la prueba de la normalidad de (ks) tomando como referencia el valor($P = > 0,05$) con la finalidad de utilizar la correlación de Spearman, así mismo se realizara la prueba de Chi Cuadrado para constatar la hipótesis y tablas cruzadas para los expertos sociodemográficos del instrumento

3.9 Aspectos Éticos

Beneficencia Se pone en práctica al explicar al personal de enfermería que la investigación busca beneficiarlos con los resultados

No Maleficencia: En la presente investigación ningún participante resultara perjudicado en el estudio

Autonomía: Los participantes de investigación autorizaron su participación mediante un consentimiento informado antes del inicio de las encuestas

Justicia: Durante todo el proceso se ofreció un trato justo con igualdad y no discriminación.

Aprobación del proyecto.								
Aplicación del trabajo de campo.								
Redacción del informe.								
Actualizar tiempos								

Leyenda	Actividades cumplidas		Actividades por cumplir	
---------	--------------------------	--	----------------------------	--

4.2. Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computación Tipeo	Hoja	500	0.50	250
	Internet	Horas	450	2.00	900
	Encuadernación	Unidad	4	20	80
	Viáticos	Unidad	10	12.00	120
	Movilidad	Unidad	200	1.00	200
	Otros				250
	Sub-total				1800
Material	Papel bond	Millar	1	30	30
	Lapiceros	Unidad	6	2	12
	Archivadores	Docena	4	18	72
	Memoria USB	1	1	30	30
	Otros				100
	Subtotal				244

Tabla Presupuesto Global

Nº	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	1800
2	Recursos materiales	244
	Total, presupuesto	2044

5. Referencias Bibliográficas

1. Trujillo C. Estrés Laboral En Personal De Enfermería Del Centro De Salud Alberto Barton Del Callao [Internet Revista Científica Cuidado Salud Publica] 2021; 1(2): 46-53. DOI: 10.53684/csp.v1i2.25 [Consultado del 13 de julio del 2023]. Disponible: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/download/25/235>

2. Rojas Salhuana ,Tania Estres Laboral y Desempeño en profesionales de Enfermería del Servicio de emergencia de un hospital público de Cañete 2024 [Trabajo académico para optar el Título de especialista en cuidado enfermero en Emergencia y Desastres] Lima Universidad Norbert Wiener ;2024 disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11493/T061_72714392_S.pdf?sequence=11

3. Borja K. Salas S. Estrés Laboral y Desempeño Profesional de Enfermería en contexto COVID19 -Servicio de Emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz 2022 [Tesis para optar el Título de profesional de Licenciado en Enfermería]. Huaraz Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo 2022. disponible en: <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5088>.

4. Cordova.E, Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Establecimiento de Salud I-4 Huancabamba 2022 [Trabajo académico para optar el título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres]. Piura Universidad Maria Auxiliadora 2022 Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/1198>

5. Peñaherrera, E. eat al Estrés laboral y las modalidades de trabajo en el contexto Covid 19 en profesionales de la salud de la Red Bonilla la punta callao [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestría en Gerencia en Salud].Callao Universidad Nacional del Callao 2021. disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/6381>

6. Matos, P. Nivel de Estrés Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital de Ventanilla 2021. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Lima Universidad Privada del Norte 2021. disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/28547>

7. Aparicio, P Estrés laboral y el Desempeño del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de Lima 2022. [Trabajo académico para optar el título de Especialista en Cuidado de Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima Universidad Norbert Wiener 2021. disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8692>

8. Vaquez, M. Sara el estrés y el trabajo de enfermería :factores influyentes Mas Vita Revista de ciencias de la salud [internet].2020;2(9) [consultado 24 de octubre del 2024]. Disponible <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

9. Velasquez Escobar, M. Estrés y el Desempeño Laboral de los profesionales de Enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos adulto de la Clínica Cayetano Heredia [Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos]. Lima Universidad Norbert Wiener Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/9836>
10. Cabezas, G. El Estrés Laboral y su Relación con el Desempeño del Personal de Salud caso de estudio en un Hospital de Segundo Nivel. 2023 [Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia Hospitalaria]. Riobamba -Ecuador Universidad Nacional de Chimborazo 2023 Disponible: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
11. Dueñas, F. Estrés Laboral y su Relación en el Desempeño del Personal de Salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes 2020 [Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia En Servicios de la Salud]. Guayaquil-Ecuador Universidad Católica de Santiago de Guayaquil 2020 Disponible en : <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
12. Huamán, J Estrés y el Desempeño del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital I Uldarico Rocca Fernández de Villa el Salvador 2022 [Trabajo académico para optar el título de Especialista en Cuidado de Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima Universidad Norbert Wiener 2022. disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5944>
13. Pereyra, M. Benavente R. Estrés y el Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Santa María del Socorro -Ica 2021 [Tesis para optar el Título de Profesional de Licenciada en Enfermería]. Chíncha 2021 Universidad Autónoma de Ica Disponible en : <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1373>
14. Arango, F. Córdova C, Sulca M. Estrés y Desempeño Laboral En El Enfermero del Servicio de Emergencia del Hospital Regional de Ayacucho 2020. [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de enfermería en Emergencias y Desastres]. Callao 2020 Universidad Nacional del Callao disponible: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5451>.
15. Rojas, F. Saldaña G. Estrés y Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería 2020. [Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología]. Chíncha 2020 Universidad Autónoma de Ica disponible: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/930>.
16. Avila ,J. El estrés es un problema de salud del Mundo Actual [Internet Revista Conciencia Ávila, J. / Revista Con-ciencia N°1/Vol. 2 (2014) 115-124] Consultado el día 19 de julio del 2023] Disponible en: http://www.scielo.org/bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf

17. Chacon, R. Relación entre el estrés laboral y Desempeño Laboral del Enfermero en el Servicio de Emergencia de un hospital de Lima 2022. [Trabajo Académico para optar el Título en Cuidado de Enfermería en Emergencias y Desastres]. Lima 2022 Universidad Norbert Wiener disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7621>

18. Cirilo, R. Estrés laboral en el Personal de Enfermería de la Clínica Santa Lucía 2020. [Trabajo Académico para optar el Título en Cuidado de Enfermería en Emergencias y Desastres]. Lima 2022 Universidad Norbert Wiener Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/4143>

19. Navarro J. Nivel de Estrés y Desempeño Laboral de los Enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital General de Tarapoto, 2022 [Trabajo Académico para optar el Título de Segunda Especialidad de Enfermería Emergencias y Desastres]. Lima 2022 Universidad Peruana Unión Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/6217>

20. Bernilla, R. Estrés laboral y Calidad del Cuidado Personal de Enfermería en Escenarios Pandémicos, Servicio de Emergencia Hospital Público [Tesis para optar el Título de Licenciada de Enfermería]. Pimentel -Perú 2022 Universidad Señor Sipán Disponible en : <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9749>

21. Melgarejo E. Crisanto O. Estrés Laboral Y Estrategias De Afrontamiento Por Profesionales De Enfermería Del Área De Emergencia Covid 19 En Un Hospital Estatal De Lima, 2021 [Tesis para optar el Título de Licenciada de Enfermería]. Lima 2021 Universidad Interamericana para el Desarrollo Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/253>

22. Dioses, Juvitza .et al Factores laborales que influyen en el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos Hospital Cayetano Heredia Piura 2022 [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional Enfermería en Cuidados Críticos y Emergencia]. Lambayeque 2022 Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/12078>

23. Martínez, L. et al. Causas y consecuencias del estrés en el personal de enfermería durante el proceso enfermero Milagros 2021 [Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de licenciado en enfermería propuesta práctica del examen de grado o de fin de carrera de carácter complejo]. Ecuador 2022 Universidad Estatal de Milagro Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5474/1/CAUSAS%20Y%20CONSECUENCIAS%20DEL%20ESTR%C3%89S%20EN%20EL%20PERSONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20DURANTE%20EL%20PROCESO%20ENFERMERO.pdf>

24- Alcalá, L. Nivel de estrés y estresores laborales por la COVID 19 en el profesional de enfermería del Hospital de Atención Integral de Celendín, Cajamarca 2021 [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería] Cajamarca 2022. Universidad Nacional de Cajamarca. Disponible en:

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5022/NIVEL%20DE%20ESTR%C3%89S%20Y%20ESTRESORES%20LABORALES%20POR%20LA%20COVID%2019%20EN%20EL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%20C3%8DA%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20ATENCI%C3%93N%20GENERAL%20DE%20CELENDIN%20C%20CAJAMARCA%202021-%20ARACELY%20LORENA%20ALCALA%20PAISIG%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

25. Alvarez, E. Cali Estrés Laboral y la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional del Cusco. 2020. [Tesis para Obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima 2021 Universidad Cesar Vallejo Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61521>

26. Mollo, M. Estrés y desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia covid-19 de la clínica Valle Sur - Arequipa, Perú 2021 [Tesis para Obtener de Licenciada en Enfermería]. Lima 2022 Universidad Cesar Vallejo Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112063>

27. Ortega, S. Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de salud mental de Lima, 2021 [Tesis para Obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima -Perú 2021 Universidad Cesar Vallejo Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73361>

28. García, X. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés [Internet Brazilian Journal of Health Review, Curitiba] 2023; 6(23) 1832-1854, jan./feb., 2023 disponible en: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/download/56678/41578/137773>

29. Ayala M. Estrés y Desempeño Laboral En El Personal de Enfermería Del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2021 [Tesis Para Obtener el Título Profesional de Licenciada En Enfermería] Huacho 2021 Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6693>

30. Hernandez L. Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería de sala COVID en Hospital Nivel 2E, Lima-2021 [Tesis Para Obtener el Grado Académico de Maestra En Gestión de los Servicios de Salud] Lima 2021 Universidad Cesar Vallejos Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70900>

31. Vega, R Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022 [Tesis Para Optar el Título de Licenciada en Enfermería] Lima 2022 Universidad Norbert Wiener Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7446>

32. Muñante, R. Nivel de Estrés laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería Unidad de Respuesta Rápida a Pacientes COVID-19 Lima, 2021 [Tesis Para Optar el Título de

Licenciada de Enfermería] Lima 2021 Universidad Cesar Vallejo Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66418>

33. Cuyo Luz Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en gestión de los Servicios de la Salud]Lima 2022 Universidad Cesar Vallejo Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95378>

34. Quintana D. Factores Asociados Al Bajo Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019[Tesis Para Optar el Grado Académico de Magister en Gerencia de Servicios de Salud] Lima 2021 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/17729>

35. Arone. E, Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital policial 2019[Tesis Para Optar el Grado Académico de Maestro en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería] Lima Universidad Norbert Wiener disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10692>

36. Fuentes, L. et.al. Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de asistencial en una institución de patologías renales, lima 2022 [Tesis Para obtener el título de profesional de licenciada en enfermería]Chincha 2022, Universidad Autónoma de Ica Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2076>

37. Saire, L. Satisfacción y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de emergencia de un hospital de Es salud Lima 2022[Trabajo Académico para optar el título de especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]Lima Universidad Norbert Wiener Disponible en : https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8281/T061_44558512_S.pdf?sequence=1

38. Custodio P. Riesgo Laboral y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021[Tesis para optar el Grado de Magister en Gestión de Salud]. Lima 2023 Universidad Norbert Wiener Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6382>

39. Chávez z. Ulloa K. Nivel de estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del área Covid del Hospital Regional Nuevo Chimbote, 2022 [Tesis para optar el Título de Profesional de Licenciada en Enfermería] Trujillo2022 Universidad Cesar Vallejo Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105860>

40. Pumapillo R. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia del Hospital Carlos Alberto Segúin Escobedo, Arequipa - Perú 2021. [Tesis para optar el Título de Profesional de Licenciada en Enfermería] Lima Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106543>

41. Castillo E. Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023 [Tesis Para Optar el Grado Académico en Gestion en Salud]Lima 2023 Universidad Norbert Wiener Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8911>
42. Trinidad E. Desempeño laboral y su Relación con las Medidas de Bioseguridad del Personal de Enfermería que Laboran en Sala de Operaciones de un Hospital Público, Lima 2021[Tesis desarrollada para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5324>
43. Rodríguez, A Pérez A. Método Científicos De Indagación Y De Construcción Del Conocimiento [Internet]. Rev. esc.adm.neg. No. 82Enero-Junio de 2017 pp.175-195 [Consultado 1/09/2023]. Disponible en : <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
44. Cuya B, Estrés y Desempeño Laboral en el Profesional de Enfermería del Hospital Psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima 2022[Para Optar el Grado académico de Magister en Gestión en Salud]. Lima 2022 Universidad Norbert Wiener Disponible en:
45. Díaz M, Nivel de Estrés Laboral y Desempeño Laboral del Personal de Salud del servicio de Emergencia en Tiempos de COVID del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima 2022 [Trabajo Académico Para Optar el Título de Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima 2022 Universidad Norbert Wiener Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7073>
46. Fuentes E, Estrés y Desempeño Laboral en el Profesional de Enfermería del Hospital II-1Moyobamba 2021 [Tesis Para Optar el Grado Académico de Maestro en Administración con Mención en Gestión Pública]. Lima 2022 Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Disponible en: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6638>
47. Bueno A, Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral del Personal Del Servicio de traumatología del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco Cusco, Perú 2022 Es Salud [Tesis Para Optar el Grado Académico en Gestion En Salud].Lima 2022 Universidad Norbert Wiener Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7178>
48. Vidal Y, Estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022 Tesis Para Obtener el Título de Profesional de Licenciada en Enfermería] Piura 2022Universidad Cesar Vallejo Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111580>
46. Kadagand C, El Estrés relacionado al Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Centro Quirúrgico de Un Hospital de Lima,2022 [Trabajo Académico Para Optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima 2022 Universidad Norbert Wiener Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7089>
49. Duran C. El Estrés y su relación con el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería de Cirugía General del Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima 2021 [Trabajo Académico

Para Optar el Título de Especialista en Cuidado Enfermero en Paciente Clínico Quirúrgico].
Lima 2022 Universidad Norbert Wiener Disponible
en:<https://hdl.handle.net/20.500.13053/5970>

50. Bazuelo E. Estrés laboral y Nivel de Satisfacción del Personal Asistencial de Áreas Críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2018[Tesis para Optar el Título de Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo 2018 Universidad Cesar Vallejo Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25867>

51.Lara, M. Nivel De Estrés Y Autocuidado En Tiempos De Pandemia Del Personal De Enfermería Que Labora En La Clínica Maison de Sante Lima 2022[Tesis para Optar el Título de Licenciada en Enfermería] Lima Universidad Norbert Wiener Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7711>

51.Chunga.M. Nivel de Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del área COVID [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en enfermería] Piura 2022 Universidad Cesar Vallejo Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111461>

ANEXOS

Anexo I MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>GENERAL ¿Cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San José Callao, 2024?</p> <p>ESPECIFICO 1. ¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión física y el desempeño laboral del profesional de enfermería? 2. ¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión psicológica y el desempeño laboral del profesional de enfermería? 3. ¿Cómo se relaciona el estrés en su dimensión social y el desempeño laboral en el profesional de enfermería</p>	<p>GENERAL Determinar la relación existente el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería</p> <p>ESPECIFICO 1. Identificar cómo se relaciona el estrés en su dimensión física y el desempeño laboral del profesional de enfermería 2. Identificar como se relaciona el estrés en su dimensión psicológica y el desempeño laboral del profesional de enfermería 3. Identificar como se relaciona el estrés laboral en su dimensión social y el desempeño laboral del profesional de enfermería</p>	<p>GENERAL H1 Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia a del Hospital San José Callao, 2024 H0 No existe relación estadísticamente significativa entre el el estrés y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de emergencia del Hospital San José Callao, 2024</p> <p>ESPECIFICO HE1. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión física y el desempeño laboral del profesional de enfermería HE2. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión Psicológica y el desempeño laboral del profesional de enfermería HE3. Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión Social y el desempeño laboral del profesional de enfermería</p>	<p>VI Estrés laboral (E) Dimensiones D1 Físicos D2 Psicológicos D3 Sociales</p> <p>VD Desempeño Dimensiones D1 Productividad Laboral D2 Eficacia Laboral D3 Eficiencia Laboral</p>	<p>Método Hipotético deductivo: Enfoque: Cuantitativo Tipo de Investigación aplicada Diseño: No experimental descriptivo transversal correlacional Población: 52 Profesional de enfermería Muestreo: No probabilístico por conveniencia Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de estrés de Enfermería The Nursing Stress Scale (NSS) Escala de evaluación de Desempeño Laboral</p>

Anexos 2:

Instrumento n°1

Cuestionario sobre Estrés Laboral

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA (NSS)

I. PRESENTACION

Introducción

Estimados participantes es grato saludarlos, soy estudiante de la especialidad Gestión en los Servicios de Enfermería de la carrera de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, y el presente cuestionario que le doy a conocer a ustedes forma parte del trabajo de investigación que se viene realizando sobre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de Emergencia -Hospital San Jose -Callao. Por ello les pido su colaboración para recolectar datos de suma importancia para el desarrollo de este estudio. Este cuestionario consta de 34 preguntas que será respondida por ustedes con la mayor sinceridad posible. El tiempo estimado para responder este cuestionario es de 30 a 40 minutos. Se agradece su participación y generosa colaboración

Instructivo.

A continuación, encontrará un conjunto de enunciados sobre situaciones que pueden resultarles estresantes en su trabajo. Se le pide que respondan a las preguntas planteadas en cada ítem, las cuales esta referida al problema de estudio, marque con un aspa la alternativa que considere conveniente.

Muchas gracias por su tiempo y su valiosa colaboración.

1=Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

II DATOS GENERALES:

Edad: **Sexo** **Estado Civil**..... **Ocupación**

Area de trabajo..... **Tiempo laboral en el servicio**

Condición laboral.....

Variable y sus dimensiones /escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Variable 1 Estrés Laboral	1	2	3	4	5
DIMENSION: FISICOS					

1. Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería					
2. Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera					
3. Ha sido trasferido a otra unidad con escasez de personal					
4. Hay insuficiente personal para cubrir el servicio.					
DIMENSION: PSICOLOGICOS					
5. Le afecta la situación medica del paciente, le conmueve.					
6. Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve.					
7. La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar.					
8. La muerte de un paciente le entristece.					
9. Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el medico no está disponible, la desestabiliza.					
10. Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.					
11. Tienes falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.					
12. No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales la desmoraliza.					
13. La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especialista, la confunde.					
14. La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a una paciente afecta su estado emocional.					
15. Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor.					
16. No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia.					
17. El miedo a cometer un error en el tratamiento de una paciente le asusta.					
18. Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.					
19. Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionadas al paciente.					
20. Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.					
21. Las roturas de un equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc. Le irritan demasiado)					
22. La falta de disponibilidad del personal y la atención fuera del horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.					
23. La ausencia de un médico al producirse la muerte de un paciente le da miedo.					
24. La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce miedo.					
DIMENSION SOCIALES					

25.Tiene conflicto con un médico.					
26.Ser criticada/o por un médico le enfurece.					
27. El estar en desacuerdo con el tratamiento médico de un/a paciente, le estresa.					
28.Si un médico ordena lo que le parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.					
29.Critica usted la información inadecuada que da el medico sobre la situación medica de un paciente.					
30.Tiene conflictos con el/la supervisora.					
31.Las dificultades al trabajar con un/a enfermera/o en particular de su propia unidad, disminuye su eficiencia					
32.Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.					
33. Le dificulta trabajar con un/a enfermera/o enfermeros en particular, externos/as a su unidad					
34.Ser criticado/a por una supervisora. Le produce incomodidad.					

Muchas gracias por su colaboración

9.Ud. Logra desarrollar su trabajo con calidad				
10. Ud. logra realizar las actividades que le ha asignado				
DIMENSION: EFICIENCIA LABORAL				
11.Su grado de responsabilidad esta de acorde a su capacidad profesional				
12.El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo				
13.Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo				
14.Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generen en su entorno				
15. Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es optimo				

Muchas Gracias

ANEXO:3**Formato de consentimiento para participar del proyecto de investigación**

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado Estrés Y Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería Del Servicio De Emergencia Del Hospital San Jose Callao, 2024” además usted debe comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Yolanda Maria Sigvas Astorga

Título del proyecto: Estrés Y Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería Del Servicio De Emergencia Del Hospital San Jose Callao, 2024”

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Jose del Callao .

Participantes: Profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Jose del Callao .

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 999386613. Email: astorgavalentina66s@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos:

D.N.I:

● 10% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	1%
3	uwiener on 2023-10-15 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	1%
5	Rosa Isela Paniagua. "EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO ... Crossref	<1%
6	uwiener on 2023-10-12 Submitted works	<1%
7	Universidad Privada San Juan Bautista on 2024-11-06 Submitted works	<1%
8	Roots IVY International Schools on 2025-04-16 Submitted works	<1%